

Comune di Paternopoli
Prov. di Avellino



PIAO (*Piano integrato di attività e organizzazione*) 2024-2026

sottosezione di programmazione:
“Piano triennale dei fabbisogni di personale”

ALLEGATO 4

“Piano triennale dei fabbisogni di personale”

Adottato con deliberazione della Giunta Comunale di approvazione PIAO 2024-2026

Si compone di:

- Tabella n. 1: **Facoltà assunzionali secondo i parametri d.l. 34/2019**
- Tabella n. 2: **Dotazione organica prevista nel triennio 2024-2026**

CONSIDERATO che il piano triennale dei fabbisogni di personale, nella previsione normativa già vigente prima dell'entrata in vigore del D.L. n.81/2022, rappresenta per l'ente:

- il quadro generale delle esigenze di personale nel triennio di riferimento, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e di assicurare il rispetto degli obiettivi di finanza pubblica. Il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento;
- un adempimento obbligatorio finalizzato alla riduzione programmata delle spese di personale (*art.91 comma 1 del D. Lgs 267/2000*). Inoltre, le amministrazioni pubbliche che non provvedono all'adozione del piano ed agli adempimenti connessi non possono assumere nuovo personale (*art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001*);
- un'attività preliminare all'avvio di tutte le procedure di reclutamento che l'ente intende attivare per garantire la piena funzionalità dei propri servizi (*art. 35, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001*);
- **il documento organizzativo principale in ordine:**
 - **alla definizione dell'assetto organizzativo;**
 - **alla organizzazione dei propri uffici attraverso l'indicazione della consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai bisogni programmati (*art. 6, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001*);**
 - **all'individuazione dei profili professionali necessari per il perseguimento degli obiettivi dell'Ente, tenendo conto delle funzioni che l'amministrazione è chiamata a svolgere, della struttura organizzativa, nonché delle responsabilità connesse a ciascuna posizione;**
 - **alle scelte di acquisizione di personale mediante le diverse tipologie contrattuali previste dall'ordinamento (*tempo indeterminato, lavoro flessibile, ecc.*).**

DATO ATTO che il Piano triennale dei fabbisogni di personale, nel piano – tipo approvato con

n. 132 del 30.06.2022 stabilisce nella sezione 3: Organizzazione e capitale umano, sottosezione 3.3, indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare:

- la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;
- le strategie di copertura del fabbisogno di personale;
- le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

VISTO

- l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75;
- le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche" (DPCM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/7/2018);
- l'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, che prevede che per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese, le pubbliche amministrazioni, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione;
- il comma 6, del citato articolo 6 decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, che ha stabilito che con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni, e che nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti;
- il decreto del ministro per la P.A. di concerto con il ministro dell'Economia e finanze, emanato il 30 giugno 2022, che definisce il contenuto del PIAO anche per gli enti di minori dimensioni;

- il DPR 24 giugno 2022 recante l'individuazione di adempimenti assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione, tra i quali figura il Piano dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6 del D.Lgs 165/2001;
- i parametri di sostenibilità finanziaria previsti dal decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, cd. Decreto Crescita, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 giugno 2019 n. 58 art. 33, comma 2;
- il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 17 marzo 2020, con il quale sono stabilite "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni";
- la circolare attuativa del 13 maggio 2020 a firma del Ministro per la Pubblica Amministrazione, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n.226 del 11-9-2020, con la quale vengono fornite indicazioni per l'applicazione concreta del nuovo sistema di calcolo;

CONSIDERATO:

- che il sistema delineato dal decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, su una valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune;
- che, come risulta dai conteggi effettuati, il parametro di spese di personale su entrate correnti come da ultimo consuntivo approvato risulta essere superiore al secondo valore soglia, e che pertanto il Comune di Paternopoli si colloca nella fascia degli enti meno virtuosi, secondo la classificazione di cui al DPCM 17 marzo 2020, articolo 4, tabella 1;
- che il Comune di Paternopoli ha avviato un percorso di riduzione del rapporto tra le spese di personale e le entrate avviando un percorso di recupero di risorse dall'evasione fiscale e bloccando di fatto il *turn over*;
- che si stima una graduale riduzione del rapporto nei prossimi esercizi e un rientro nei parametri di sostenibilità finanziaria per l'anno 2025;

PREMESSO che il Decreto Legislativo n. 267/2000 , agli articoli 151 comma 1 e 162 comma 1, stabilisce che gli enti locali deliberano annualmente, entro il 31 dicembre o maggior termine differito con decreto del Ministro dell'Interno, il bilancio di previsione finanziario riferito ad almeno un triennio, comprendente le previsioni di competenza e di cassa del primo esercizio e le previsioni di competenza degli altri esercizi elaborate sulla base delle linee strategiche contenute nel Documento Unico di Programmazione e osservando i principi contabili generali ed applicati allegati al Decreto Legislativo n. 118/2011 e ss.mm.ii.;

VISTO il Decreto Legislativo n. 118/2011 emanato in attuazione degli art. 1 e 2 della legge 5 maggio 2009 n. 42 e recante "Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle regioni, degli enti locali e dei loro organismi", recentemente aggiornato dal Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze, di concerto con il Ministero dell'Interno e con la Presidenza del Consiglio dei Ministri, 25 luglio 2023 relativamente al principio al principio contabile applicato concernente la

programmazione – Allegato 4/1 al suddetto Decreto Legislativo, in particolare con riferimento al processo di bilancio degli enti locali – paragrafo 9.3.1;

PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

Il D.P.R. 24/06/2022, n. 81 (GU n.151 del 30/06/2022): *“Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”*, obbliga tutte le amministrazioni pubbliche di cui all’art.1, comma 2, del D.Lgs.n.165/2001 e s.m. e i., tra le quali rientrano gli Enti locali, ad inserire il Programma Triennale del fabbisogno del personale nel PIAO, Sezione *“Organizzazione e capitale umano”*, Sottosezione di programmazione – *“Piano triennale dei fabbisogni di personale”*.

Gli elementi della sottosezione sono: rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell’anno precedente, programmazione strategica delle risorse umane, obiettivi di trasformazione dell’allocazione delle risorse, modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree; modifica del personale in termini di livello / inquadramento; strategia di copertura del fabbisogno formazione del personale.

In merito al rapporto tra il DUP ed il PIAO è stata fornita dalla Commissione Arconet, nella seduta del 15 febbraio 2023, un’importante indicazione, formalizzata attraverso la pubblicazione sul proprio sito della *faq n. 51*. In occasione dell’approvazione del bilancio di previsione, gli enti locali devono tenere conto degli indirizzi strategici indicati nel Dup e nella eventuale nota di aggiornamento, relativi al medesimo triennio cui il bilancio si riferisce. Non possono, invece determinare gli stanziamenti, riguardanti la spesa di personale sulla base del Piano dei fabbisogni previsto nell’ultimo Piao approvato, in quanto relativo a un precedente ciclo di programmazione. Al fine di adeguare la disciplina del DUP all’articolo 6 del decreto-legge n. 80/2021, convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, che ha inserito il Piano dei fabbisogni di personale nel PIAO, la Commissione Arconet ha predisposto lo schema del DM, di aggiornamento dell’allegato 4/1 al d.lgs. n. 118 del 2011, per prevedere che la Parte 2 della Sezione Operativa del DUP (SeO) definisce, per ciascuno degli esercizi previsti nel DUP, le risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale, determinate sulla base della spesa per il personale in servizio e nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi.” *Faq n. 51 di Arconet* che qui si intende integralmente e trascritto.

“Il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), previsto dall’articolo 6 del decreto-legge n. 80/2021, convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, è uno strumento di programmazione adottato al termine del ciclo della programmazione finanziaria previsto dall’allegato 4/1 al d.lgs. n. 118 del 2011. Al riguardo, si richiamano:

- l’articolo 8, comma 1, del DM 30 giugno 2022, n. 132 che descrive il rapporto tra il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e i documenti di programmazione finanziaria

delle Pubbliche Amministrazioni, stabilendo che “ il Piano integrato di attività e organizzazione elaborato ai sensi del presente decreto assicura la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziaria, previsti a legislazione vigente per ciascuna delle pubbliche amministrazioni, che ne costituiscono il necessario presupposto”;

- l'art. 7 del medesimo decreto il quale prevede che il PIAO è adottato entro il 31 gennaio, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data e il successivo art. 8 comma 2, il quale precisa che “in ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci”.

Ciò premesso, nel corso di ciascun esercizio, gli enti locali avviano il ciclo della programmazione relativo al triennio successivo, approvando il DUP, la nota di aggiornamento al DUP, il bilancio di previsione e il PEG.

In coerenza con il quadro finanziario definito da tali documenti, per ciascun triennio di programmazione, il PIAO è adottato entro il 31 gennaio di ogni anno o, in caso di rinvio del termine di approvazione del bilancio di previsione, entro i 30 giorni successivi all'approvazione di tale documento contabile. Ad esempio, gli enti locali che non si sono avvalsi delle facoltà di rinvio, nel corso del 2022 hanno approvato il DUP 2023-2025, la nota di aggiornamento al DUP 2023-2025, il bilancio di previsione 2023 – 2025 e il PEG 2023-2025. Sulla base del quadro di programmazione definito da tali documenti nell'anno successivo è approvato il PIAO 2023-2025. Risulta, pertanto, evidente che in occasione dell'approvazione del bilancio di previsione, gli enti locali non possono determinare gli stanziamenti riguardanti la spesa di personale sulla base del Piano dei fabbisogni di personale previsto nell'ultimo PIAO approvato, riguardante il precedente ciclo di programmazione, ma **devono tenere** conto degli indirizzi strategici e delle indicazioni riguardanti la spesa di personale previsti nel DUP e nella eventuale nota di aggiornamento al DUP relativi al medesimo triennio cui il bilancio si riferisce. Al fine di adeguare la disciplina del DUP all'articolo 6 del decreto-legge n. 80/2021, convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, che ha inserito il Piano dei fabbisogni di personale nel PIAO, la Commissione Arconet ha predisposto lo schema del DM, di aggiornamento dell'allegato 4/1 al d.lgs. n. 118 del 2011, per prevedere che la Parte 2 della Sezione Operativa del DUP (SeO) definisce, per ciascuno degli esercizi previsti nel DUP, le risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale, determinate sulla base della spesa per il personale in servizio e nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi.”

Di seguito il calcolo dei limiti di spesa per le assunzioni del *Comune di Chiusano Di San Domenico*.

Il calcolo utilizza i dati relativi all'ultimo rendiconto di gestione approvato in atti, anno 2021, in seguito all'approvazione del rendiconto 2022 si provvederà ad aggiornare la suddetta tabella.

Con il cosiddetto Decreto Crescita (D.L. n. 34/2019, convertito con modificazioni in Legge 28.06.2019 n. 58) il sistema di determinazione della capacità assunzionale degli Enti locali ha subito una radicale riforma. Tale decreto, infatti, all'articolo 33 ha introdotto un nuovo sistema di calcolo della capacità assunzionale per i Comuni (comma 2) e per le Città metropolitane (comma 1bis), prevedendo il superamento del turn-over e l'introduzione del criterio della sostenibilità potenziale finanziaria della spesa di personale.

La disciplina di dettaglio per i Comuni è contenuta nel Decreto attuativo (DM 17 marzo 2020), pubblicato nella Gazzetta ufficiale del 27 aprile 2020, che ha fissato la decorrenza del nuovo sistema per il calcolo della capacità assunzionale al 20 aprile 2020.

La circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 13 maggio 2020, pubblicata in Gazzetta ufficiale l'11 settembre 2020, contiene i principali indirizzi applicativi del Decreto.

Sulla base delle indicazioni fornite dalla normativa sopra richiamata, possiamo sintetizzare dicendo che i Comuni possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito dal Decreto attuativo 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 assestato in bilancio di previsione, nonché nel rispetto della percentuale massima di incremento annuale della spesa di personale, anch'essa definita dal Decreto attuativo.

Più in dettaglio, il Decreto individua per ciascuna fascia demografica due distinte percentuali: una prima percentuale che definisce il valore-soglia, il cui rispetto abilita il Comune alla piena applicazione della nuova disciplina espansiva delle assunzioni, e una più alta percentuale che definisce il valore di rientro, come riferimento per i Comuni che hanno una maggiore rigidità strutturale della spesa di personale in relazione all'equilibrio complessivo del Bilancio. Alla verifica del rapporto di incidenza tra spese di personale ed entrate correnti, e tenuto conto dei valori-soglia individuati dal DM 17 marzo 2020, ciascun Comune può determinare la propria capacità assunzionale a tempo indeterminato applicando le regole differenziate per le tre casistiche di seguito elencate, e che saranno dettagliatamente esaminate nei paragrafi seguenti:

PRIMA FATTISPECIE: Comuni con bassa incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti, ai quali è riconosciuta una capacità di spesa aggiuntiva per assunzioni a tempo indeterminato... i Comuni che si collocano al di sotto del rispettivo valore soglia possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per

assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore a tale valore soglia ... In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'articolo 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'articolo 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla Tabella 2

SECONDA FATTISPECIE: Comuni con elevata incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti, ai quali è richiesto di attuare una riduzione del rapporto spesa/entrate... I Comuni in cui il rapporto fra Spesa del personale e le Entrate correnti risulti superiore al valore- soglia di cui all'articolo 6, sono tenuti ad adottare un percorso di graduale riduzione annuale del predetto rapporto, fino al conseguimento del valore soglia. A tal fine possono operare sia sulla leva delle entrate che su quella della spesa di personale, eventualmente "anche" applicando un turn over inferiore al 100 per cento. Nell'eventualità che la soglia-obiettivo non sia raggiunta nel 2025, il Decreto prevede un turn-over ridotto al 30%, sino al raggiungimento della soglia, come già previsto dall'art. 33, co. 2, del dl 34/2019.

TERZA FATTISPECIE: Comuni con moderata incidenza della spesa di personale...Rientrano nella terza casistica i Comuni in cui il rapporto fra la Spesa di personale e le Entrate correnti risulta compreso fra i valori soglia individuati dall'art. 4, comma 1, e dall'art. 6, comma 1, del Decreto per ciascuna fascia demografica... Questi comuni, in ciascun esercizio di riferimento, devono assicurare un rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti non superiore a quello calcolato sulla base dell'ultimo rendiconto approvato.

Come prima operazione al fine *de quo* viene individuata la situazione dell'Ente al fine di verificare in quale delle casistiche si riporta lo stesso e quali debbano essere le limitazioni di spesa previste dalla normativa.

Per fare ciò sono state presi in considerazione i seguenti dati:

- Fascia demografica dell'Ente
- Ultimo rendiconto approvato alla data di approvazione del presente Piano;
- Voci BDAP considerate al fine del calcolo della spesa del personale: U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999

Si riporta di seguito la tabella di verifica dei valori soglia per l'Ente ex DL 34/2019 convertito con modificazione dalla legge 58/2019.

ACQUISITI:

- il parere favorevole dell'organo di revisione in merito all'attestazione della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente con protocollo n. 299 del 18.01.2024;
- i pareri tecnici favorevoli del Responsabile dell'Area Amministrativa – Servizio Personale Parte giuridica e dal Responsabile dell'Area Finanziari – Servizio Personale Parte Economica;
- il parere favorevole del Responsabile dell'Area Finanziaria in ordine alla regolarità contabile del Piano Triennale del Fabbisogno del Personale del Comune di Paternopoli;

unitamente all'approvazione del PIAO per gli anni 2024-2026,

LA GIUNTA COMUNALE

- approva espressamente il presente allegato, che costituisce parte integrante e sostanziale del piano stesso (Piano Integrato Attività e Organizzazione 2024-2026);
- prende atto della tabella 1 *“Facoltà assunzionali secondo i parametri d.l. 34/2019”* e approva la tabella 2 *“Dotazione organica prevista nel triennio 2024-2026”*
- prende atto che è necessario proseguire con il percorso di rientro nei parametri di sostenibilità finanziaria e pertanto non prevede di effettuare assunzioni a tempo indeterminato nel triennio considerato;
- prende atto che il Comune di Paternopoli conta in servizio attualmente quindici unità, come da prospetto allegato in tabella 2 di cui tredici assunte a tempo indeterminato;
- prende atto che ai sensi e per gli effetti della normativa citata in premessa, il piano triennale del fabbisogno del personale in oggetto, si compone delle seguenti previsioni:

ANNO 2024 - PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

- Nessuna ulteriore assunzione prevista o programmata a meno di sostituzione di unità di cui intervenga la cessazione per ragioni ad oggi imprevedibili, o di provvedere ad assunzioni ulteriori, in conformità alla dinamica del fabbisogno dell'ente, nei limiti imposti dalla normativa introdotta dal d.m. 17 marzo 2020.

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

- Proroga/mantenimento del personale attualmente a tempo determinato così come segue:
al 30.06.2024 dipendente in part-time (33,33%) a tempo determinato ex articolo 1, comma 557 della legge 311/2004 (Funzionario Direttivo contabile – ex categoria D);

- Nessuna ulteriore assunzione a meno ricorso alle assunzioni a tempo determinato o ad altre forme di lavoro flessibile, al fine di fronteggiare comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, ai sensi dell'art. 36, c. 2, del DLgs 165/2001 e nel rispetto dei limiti di legge;

ANNO 2025 - PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

- Nessuna ulteriore assunzione prevista o programmata a meno di sostituzione di unità di cui intervenga la cessazione per ragioni ad oggi imprevedibili, o di provvedere ad assunzioni ulteriori, in conformità alla dinamica del fabbisogno dell'ente, nei limiti imposti dalla normativa introdotta dal d.m. 17 marzo 2020.

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

- Nessuna ulteriore assunzione a meno ricorso alle assunzioni a tempo determinato o ad altre forme di lavoro flessibile, al fine di fronteggiare comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, ai sensi dell'art. 36, c. 2, del DLgs 165/2001 e nel rispetto dei limiti di legge

ANNO 2026 - PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

- Nessuna ulteriore assunzione prevista o programmata a meno di sostituzione di unità di cui intervenga la cessazione per ragioni ad oggi imprevedibili, o di provvedere ad assunzioni ulteriori, in conformità alla dinamica del fabbisogno dell'ente, nei limiti imposti dalla normativa introdotta dal d.m. 17 marzo 2020.

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

- Nessuna ulteriore assunzione a meno di ricorso alle assunzioni a tempo determinato o ad altre forme di lavoro flessibile, al fine di fronteggiare comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, ai sensi dell'art. 36, c. 2, del DLgs 165/2001 e nel rispetto dei limiti di legge.
- si riserva la possibilità di modificare in qualsiasi momento la sezione del PIAO relativa al Piano Triennale del Fabbisogno di Personale qualora si verificassero variazioni o diverse interpretazioni del quadro normativo di riferimento o esigenze diverse per garantire il miglior funzionamento dell'Ente;
- dispone che il presente documento, allegato n. 4 al "Piano integrato di attività e organizzazione 2024-2026", come disciplinato al paragrafo 8.2 del principio contabile applicato concernente la programmazione, venga approvato autonomamente dal D.U.P. e portato ad integrazione dello stesso;

TABELLA 1

<p align="center">Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni.</p> <p align="center">Ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020</p>								
Abitanti	2200		Prima soglia	Seconda soglia	Incremento massimo ipotetico spesa			
Anno Corrente	2024		27,60%	31,60%	%	€		
Entrate correnti			FCDE	209.749,00 €	30,00%	232.350,00 €		
Ultimo Rendiconto	1.993.075,00 €		Media - FCDE	1.635.507,67 €				
Penultimo rendiconto	1.758.090,00 €		Rapporto Spesa/Entrate					
Terzultimo rendiconto	1.784.605,00 €		40,59%					
Spesa del personale			Collocazione ente		Incremento spesa - I FASCIA			
Ultimo rendiconto	663.826,00 €		Terza fascia		%	€		
Anno 2018	774.500,00 €				-	-		
Margini assunzionali			FCDE					
0,00 €								
Utilizzo massimo margini assunzionali			Incremento spesa					
-			È necessario adottare un percorso di graduale riduzione annuale del rapporto Spesa del personale/Entrate fino al conseguimento nell'anno 2025					
Spesa del Personale								
<p>Impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;</p>								
Entrate Correnti								
<p>Media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.</p>								
Fasce demografiche	Prima soglia	Seconda soglia	Incremento spesa personale massimo annuo					
			2020	2021	2022	2023	2024	
Comuni con meno di 1.000 abitanti;	29,50%	33,50%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%	
Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;	28,60%	32,60%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%	
Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti;	27,60%	31,60%	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%	
Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;	27,20%	31,20%	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%	
Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;	26,90%	30,90%	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%	
Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;	27,00%	31,00%	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%	
Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti;	27,60%	31,60%	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%	
Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti;	28,80%	32,80%	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%	
Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.	25,30%	29,30%	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%	
Resti assunzionali								
<p>Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali massimi annui, fermo restando il non superamento del limite dato dalla prima soglia in relazione al rapporto tra le spese del personale e le entrate, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.</p>								
Comuni sotto i 5.000 abitanti facenti parte di un'unione								
<p>Per il periodo 2020-2024, i comuni con meno di cinquemila abitanti, che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, che fanno parte dell'«Unione di comuni» prevista dall'art. 32 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e per i quali la maggior spesa per personale consentita dal presente articolo risulta non sufficiente all'assunzione di una unità di personale a tempo indeterminato, possono, nel periodo 2020-2024, incrementare la propria spesa per il personale a tempo indeterminato nella misura massima di 38.000 euro non cumulabile, fermi restando i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. La maggiore facoltà assunzionale ai sensi del presente comma è destinata all'assunzione a tempo indeterminato di una unità di personale purché collocata in comando obbligatorio presso la corrispondente Unione con oneri a carico della medesima, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale previsto per le Unioni di comuni.</p>								
Comuni che si collocano nella seconda fascia								
<p>I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta compreso fra il valore della prima soglia e quello della seconda soglia, per fascia demografica, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.</p>								
Comuni che si collocano nella terza fascia								
<p>I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore della seconda soglia per fascia demografica adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento.</p> <p>A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore alla seconda soglia per fascia demografica applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.</p>								

TABELLA 2

TABELLA A ALLEGATA ALLA SEZIONE PIAO FABBISOGNI DI PERSONALE

	ex CAT.	T.I.	T.D.	2024	2025	2026
AREA AMMINISTRATIVA	D3	X		F.T.	F.T.	F.T.
	C4	X		F.T.	F.T.	F.T.
	C3	X		P.T.	P.T.	X
	B3	X		F.T.	F.T.	F.T.
AREA FINANZIARIA	D1		X	P.T.	P.T.	P.T.
	B5	X		F.T.	F.T.	F.T.
	D5*		X	P.T.	X.	X
AREA TECNICO MANUTENTIVA	D3	X		F.T.	F.T.	F.T.
	C3	X		F.T.	F.T.	F.T.
	B5	X		F.T.	F.T.	F.T.
	B5	X		F.T.	F.T.	F.T.
	B5	X		F.T.	F.T.	F.T.
	B3	X		F.T.	F.T.	F.T.
	A1	X		F.T.	F.T.	F.T.
POLIZIA LOCALE	D3	X		F.T.	F.T.	F.T.

* utilizzo in scavalco d'eccedenza (557) per temporanee esigenze del servizio finanziario NEL RISPETTO DEL D.L. 78/2010 – art. 9 comma 28 fino al 30.06.2024