

ALLEGATO E) al PIAO



**COMUNE DI ACRI**

Provincia di Cosenza

**PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL  
PERSONALE TRIENNIO 2024/2026  
PIANO ANNUALE 2024**

## Comune di Acri - anno 2024

## Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni.

Ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020

Abitanti al 31/12	18900
Anno Corrente	2024

Prima soglia	Seconda soglia
27,00%	31,00%

Incremento massimo ipotetico spesa	
%	€
22,00%	536.373,00 €

<b>Entrate correnti</b>	
Ultimo Rendiconto	19.769.176,74 €
Penultimo rendiconto	18.107.903,86 €
Terzultimo rendiconto	16.971.783,87 €

FCDE	9.200.000,00 €
Media - FCDE	9.082.954,82 €
<b>Rapporto Spesa/Entrate</b>	
24,19%	

<b>Incremento spesa 2024 - I FASCIA</b>	
%	€
11,61%	255.176,41 €

<b>Spesa del personale</b>	
Ultimo rendiconto	2.197.221,39 €
Anno 2018	2.438.059,07 €

<b>Collocazione ente</b>	
Prima fascia	

<b>Margini assunzionali disponibili</b>	
356.447,66 €	

<b>FCDE</b>
-------------

<b>Capacità incremento di spesa 2024</b>	
255.176,41	

Spesa prevista nel fabbisogno 2024	234.949,83
Differenza	20.226,58

**Spesa del Personale**

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;

**Entrate Correnti**

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.

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**

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.

**Comuni che si collocano nella seconda fascia**

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.

**Comuni che si collocano nella terza fascia**

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. 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.

## CALCOLO DEI RESTI ASSUNZIONALI

Verifica rapporto dipendenti-popolazione		
DECRETO 18 novembre 2020, Rapporti medi dipendenti-popolazione validi per gli enti in condizioni di dissesto per il triennio 2020-2022		1/152
Numero abitanti al 31/12/2023		18.900
Posti coperti		110
Posti vacanti		14
Totale dotazione organica		124

Calcolo resti assunzionali		Facoltà assunzionale
Spesa relativa a personale a tempo indeterminato cessato	Anno 2019	191.048,34
Spesa relativa a personale a tempo indeterminato cessato	Anno 2020	124.799,41
Spesa relativa a personale a tempo indeterminato cessato	Anno 2021	152.609,00
Spesa relativa a personale a tempo indeterminato cessato	Anno 2022	199.719,95
Spesa relativa a personale a tempo indeterminato cessato	Anno 2023	117.854,32
	<i>Resti da utilizzare</i>	<i>786.031,03</i>
	<i>Resti utilizzati con le procedure concorsuali anni precedenti</i>	<i>258.337,13</i>
	<i>Resti utilizzati fabbisogno anno 2023</i>	<i>171.246,23</i>
	<b>Resti da riportare negli anni successivi</b>	<b>356.447,66</b>

<i>Resti da utilizzare anno 2024</i>	<i>234.949,83</i>
--------------------------------------	-------------------

## PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2024

Nuove assunzioni programmate					
	Profilo professionale	Regime orario	N.	Costo annuo per unità	SPESA ANNUA TOTALE
D1	Stabilizzazione a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 50, co. 17 bis del DL 13/2023 del funzionario tecnico assunto ai sensi dell'art. 1, co. 179 della Legge 178/2020	TP	1	nessun costo aggiuntivo in quanto spesa finanziata fino al 30 giugno 2025	
D1	Assunzione funzionario tecnico a tempo indeterminato per lo svolgimento di attività afferenti alla gestione dei fondi destinati alla politica di coesione europea ai sensi dell'art. 19 del D.L. 124/2023 (convertito con modificazioni dalla legge 13 novembre 2023, n. 162	TP	1	nessun costo aggiuntivo in quanto spesa finanziata fino al 31 dicembre 2029	
C1	Agente di polizia locale	TP	1	nessun costo aggiuntivo in quanto spesa già conteggiata e pareggia con la mobilità in uscita	
C1	Geometra	TP	2	31.328,79	62.657,58
B2	Incremento orario personale stabilizzato Legge Regionale 31/2016	50%	5	2.744,34	13.721,68
A2	Incremento orario personale stabilizzato Legge Regionale 31/2016	50%	1	2.148,71	2.148,71
C	Trasformazione da part time a tempo pieno	TP	7	10.165,02	71.155,11
B	Trasformazione da part time a tempo pieno	TP	8	6.546,24	52.369,90
A	Trasformazione da part time a tempo pieno	TP	6	5.482,81	32.896,85
				Totale	<b>234.949,83</b>

ALLEGATO N. 4

<b>PIANTA ORGANICA ATTUALE</b>							
<i>dopo pensionamenti 2023 e nuove assunzioni approvate in precedenza</i>							
	Posti coperti				Posti coperti	Posti vacanti	TOTALE
	TEMPO PIENO		PART TIME				
CAT.	<i>(Contratto indeterminato)</i>	<i>(Contratto determinato)</i>	<i>(Contratto indeterminato)</i>	<i>(Contratto determinato)</i>			
D	9	1	5	2	17	5	22
C	18		14	1	33	5	38
B	20		30		50	4	54
A	3		7		10		10
<b>TOT.</b>	<b>50</b>	<b>1</b>	<b>56</b>	<b>3</b>	<b>110</b>	<b>14</b>	<b>124</b>

<b>VARIAZIONI</b>				<b>PIANTA ORGANICA FINALE</b>						
CAT.	Trasformazione Part time a Tempo pieno	Trasformazione contratto da determinato a indeterminato	Nuove assunzioni programmate	TEMPO PIENO		PART TIME		Posti coperti	Posti vacanti	TOTALE
				<i>(Contratto indeterminato)</i>	<i>(Contratto determinato)</i>	<i>(Contratto indeterminato)</i>	<i>(Contratto determinato)</i>			
D		1	1	10		5	2	18	4	22
C	7		3	25		7	1	36	2	38
B	8			28		22		50	4	54
A	6			9		1		10	0	10
<b>TOT.</b>	<b>21</b>	<b>1</b>		<b>72</b>	<b>0</b>	<b>35</b>	<b>3</b>	<b>114</b>	<b>10</b>	<b>124</b>