COMUNE DI VILLETTA BARREA

PIANO INTEGRATO DELLE ATTIVITA' E DELL'ORGANIZZAZIONE

2025 – 2027

Art. 6, D. L. n. 80/2021, convertito dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113.

Piano semplificato ai sensi del D.P.C.M. 30 giugno 2022, N. 132

COMUNE DI VILLETTA BARREA (AQ)

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Amministrazione	Comune di Villetta Barrea Provincia di L'Aquila
Indirizzo	Via B. Virgilio n. 29
Codice Fiscale ***Partita IVA***	82000370666 00190970665
Sindaco	Dott.ssa Colantoni Giuseppina
Numero dipendenti al 31 dicembre 2024	5
Numero abitanti al 31 dicembre 2024	595
Telefono	0864.89134
Sito Istituzionale	comune.villettabarrea.aq.it
Indirizzo di posta elettronica	info@comune.villettabarrea.aq.it
Indirizzo di posta elettronica certificata	comune.villettabarrea.aq@pec.comnet-ra.it

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE

2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2021 – 2023, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 36 del 24 agosto 2022.

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE

3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1Struttura Organizzativa	La struttura organizzativa del Comune di Villetta Barrea (AQ) è quella risultante, da ultimo, dalla deliberazione di Giunta Comunale n. 48 del 12 agosto 2022.

<table>
<tr><td>3.2 Organizzazione del Lavoro Agile</td><td>Ai sensi dell’art. 63 del CCNL – comparto funzioni locali, “Il lavoro agile di cui alla L. n. 81/2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. I criteri generali per l’individuazione dei predetti processi e attività di lavoro sono stabiliti dalle amministrazioni, previo confronto di cui all’art. 5 (confronto) comma 3, lett. l). Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l’innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l’equilibrio tra tempi di vita e di lavoro”.
Al CCNL – comparto funzioni locali farà seguito il nuovo CCDI normativo ed economico, oggetto di contrattazione con le parti sociali. Contestualmente l’Ufficio Personale predisporrà una proposta di Regolamento e di accordo per il lavoro agile nel Comune di Orsogna, da sottoporre al confronto con le parti sociali.</td></tr>
<tr><td>3.3 Programmazione PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE - SCHEDE</td><td>Le pubbliche amministrazioni, così come sottolineato dalla normativa di riferimento, possono fornire tramite il loro esempio un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale.
Si ritiene di dover aggiornare il prospetto di ripartizione per genere dell’organico del Comune, al 31.12.2024, assunti a tempo pieno e indeterminato, dal quale si evince la situazione di squilibrio di genere a svantaggio delle donne:

<table>
<tr><th>RUOLO/CATEGORIA</th><th>UOMINI</th><th>DONNE</th><th>TOTALE</th></tr>
<tr><td>Segretario Comunale</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr>
<tr><td>Funzionari EQ</td><td>1</td><td>1</td><td>2</td></tr>
<tr><td>Istruttori</td><td>2</td><td>0</td><td>2</td></tr>
<tr><td>Operatore Autista cat. B 6</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr>
<tr><td>Operaio cat. A 1</td><td>1</td><td>0</td><td>1</td></tr>
<tr><td>totale</td><td>4</td><td>1</td><td>5</td></tr>
</table>
</td></tr>
</table>

Si dà atto che attualmente al Comune di Villetta Barrea presta servizio a tempo indeterminato 1 figura femminile. Nei prossimi reclutamenti di personale l'Ente dovrà valutare l'adozione di idonei strumenti che consentano di superare questa circostanza come previsto dall'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006.

1. **AZIONI**

L'Ente ha in programma le seguenti iniziative per il triennio 2024/2026:

OBIETTIVO N. 1: AZIONI DI CONTRASTO DI QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE E DI VIOLENZA MORALE O PSICHICA

Il Comune si impegna a far sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

a) pressioni o molestie sessuali;
b) casi di mobbing;
c) atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata
ed indiretta;
d) atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sottoforma di discriminazioni.

Rientrano in questo ambito anche le iniziative previste come obbligatorie dalla vigente normativa per la prevenzione della corruzione: in particolare, l'attivazione dei canali informatici per il whistleblowing (con conseguente tutela del dipendente che segnala illeciti) e la formazione del personale inerente il contenuto del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici.

Il Comune si impegna a promuovere la qualità di condizione lavorativa del personale dipendente (rapporti tra colleghi, rapporti superiori/sottoposti) attraverso un atteggiamento di attenzione e ascolto del personale.
Sarà favorito l'ascolto per ogni forma di disagio con la possibilità di rivolgersi al CUG, ai Responsabili del Servizio e/o al Segretario comunale. Nel caso di segnalazioni, nel rispetto della riservatezza delle situazioni si adotteranno
gli opportuni provvedimenti, anche mediante il supporto di specialisti esterni.

Nell'anno 2025 sarà predisposto il documento di valutazione del rischio stress lavoro-collegato, che prevede l'analisi di un campione rappresentativo di gruppi omogenei di lavoratori. Le risultanze serviranno per valutare eventuali azioni da intraprendere per la migliore gestione dei fattori di stress sul luogo di lavoro e per la

gestione delle competenze emotive nonché di quelle manageriali legate al ruolo di responsabile.

Soggetti coinvolti: Segretario comunale, Titolari di PO, componenti delle RSU
Soggetti destinatari: Tutto il personale dipendente
Tempistica di realizzazione: Triennio

OBIETTIVO N. 2: GARANTIRE IL RISPETTO DELLE PARI OPPORTUNITÀ NELLE PROCEDURE DI RECLUTAMENTO DELPERSONALE

Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile. L'assenza di parità di genere deve essere adeguatamente motivata.

Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'atro sesso, in casi di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, la scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.

Nei casi in cui siano previsti requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori nelle naturali differenze di genere.

Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune valorizza attitudini e capacità personali, nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto degli interessi delle parti.

Soggetti coinvolti: Segretario comunale, Responsabile del Servizio Economico Finanziario
Soggetti destinatari: Tutto il personale dipendente, candidati alle selezioni di concorso pubblico
Tempistica di realizzazione: Triennio

OBIETTIVO N. 3: PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITÀ IN MATERIA DI FORMAZIONE, DI AGGIORNAMENTO E DI QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE

Nelle attività di formazione si dovrà tener conto delle esigenze di ogni settore, consentendo l'uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi programmati. Ciò significa

che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part time. Si privilegiano a tal fine – per quanto possibile – esperienze formative fruibili in modalità videoconferenza.

Soggetti coinvolti: Segretario comunale, Responsabili dei Servizi
Soggetti destinatari: Tutto il personale dipendente
Tempistica di realizzazione: Triennio

OBIETTIVO N. 4: FACILITARE L'UTILIZZO DI FORME DI FLESSIBILITÀ ORARIE FINALIZZATE AL SUPERAMENTO DI SPECIFICHE SITUAZIONI DI DISAGIO

Il Comune favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, anche a tutelare le esigenze familiari, con la possibilità di promuovere occasioni e strumenti di consultazione del personale dipendente su forme di ulteriore flessibilità che si potrebbero introdurre.

Particolari necessità di tipo familiare o personale – non solo legate alla genitorialità – vengono valutate e risolte nel rispetto, oltre che della legge, di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

Soggetti coinvolti: Segretario comunale, Responsabili dei Servizi
Soggetti destinatari: Tutto il personale dipendente
Tempistica di realizzazione: Triennio

OBIETTIVO N. 5: FAVORIRE IL REINSERIMENTO NEL LAVORO PER COLORO CHE SIANO STATI ASSENTI PER MATERNITÀ, CONGEDI PARENTALI O ASPETTATIVE ELIMINANDO QUALSIASI DISCRIMINAZIONE NEL PERCORSO DI CARRIERA

Sarà data particolare attenzione al personale assente per lungo tempo, in particolare garantendo il rispetto delle "*Disposizioni per il sostegno della maternità e paternità*" di cui alla L. 8 marzo 2000, n. 53 e ss.mm.ii., favorendo il reinserimento lavorativo di tali unità, sia attraverso l'affiancamento al momento del rientro in servizio, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune sulle competenze relative alla posizione lavorativa.

Soggetti coinvolti: Segretario comunale, Responsabili dei Servizi
Soggetti destinatari: Tutto il personale dipendente
Tempistica di realizzazione: Triennio

	OBIETTIVO N. 6: COSTITUZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA Il Comune, in esecuzione dell'art. 57 del D.Lgs. 165/2001 e della Direttiva del Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità del 26.06.2019 si impegna a prevedere l'istituzione del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, con funzioni propositive, consultive e di verifica. **Soggetti coinvolti**: Segretario comunale, Responsabili dei Servizi, tutti i dipendenti, organizzazioni sindacali **Soggetti destinatari**: Tutto il personale dipendente **Tempistica di realizzazione**: entro il triennio Il presente piano ha durata triennale ed è soggetto ad aggiornamento annuale, restando sottointesa la possibilità di adeguamenti infrannuali ove ritenuti opportuni sulla base del monitoraggio della situazione di tutela ed equilibrio. Tale sottosezione è stata trasmessa alla Consigliera di pari opportunità territorialmente competente per l'acquisizione del relativo parere. Il documento sarà pubblicato all'Albo pretorio e sul sito istituzionale dell'Ente alla sezione "*Amministrazione Trasparente*", nonché condiviso con il personale dipendente e, nel periodo di vigenza, compatibilmente con le esigenze lavorative e le piccole dimensioni dell'Ente, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere ad un adeguato aggiornamento
3.5 Programmazione PIANO DELLA PERFORMANCE – SCHEDE OBIETTIVI	Come di seguito riportato – tabella B **1. PREMESSE** Sebbene gli Enti fino a 50 dipendenti, ai sensi dell'art. 6 del DM n. 132/2022, non siano tenuti alla compilazione della sotto-sezione 2.2 "*Performance*", alla luce anche dei pronunciamenti della Corte dei Conti (da ultimo con deliberazione della Sezione Regionale Veneto n. 73/2022 secondo la quale "*L'assenza formale del Piano esecutivo della gestione, sia essa dovuta all'esercizio della facoltà espressamente prevista dall'art. 169, comma 3, D.Lgs. 267/2000 per gli enti con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, piuttosto che ad altre motivazioni accidentali o gestionali, non esonera l'ente locale dagli obblighi di cui all'art. 10, comma 1, del D.Lgs. 150/2009 espressamente destinato alla generalità delle Pubbliche Amministrazioni e come tale, da considerarsi strumento obbligatorio […]"*), si ritiene opportuno fornire le **principali indicazioni**

	strategiche ed operative che l'Ente intende perseguire nel triennio 2025/2027, anche al fine della successiva distribuzione della retribuzione premiale ai Responsabili di Servizio e ai dipendenti. Tale sezione, da redigere secondo le logiche di management di cui al D. Lgs. 150/2009, è finalizzata, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia, secondo il Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con delibera di Giunta comunale n. 26 del 05.02.2018. Gli obiettivi strategici e operativi sono definiti in relazione ai bisogni della collettività, alle priorità politiche e alle strategie del Comune; essi devono riferirsi ad un arco temporale determinato, definiti in modo specifico, tenuto conto della qualità e quantità delle risorse finanziarie, strumentali e umane disponibili. L'elaborazione degli obiettivi è effettuata pertanto in coerenza con il Documento Unico di Programmazione approvato con deliberazione consiliare n. 35 del 30.12.2024 e con il bilancio di previsione approvato con deliberazione consiliare n. 36 del 30.12.2024. Il Piano e il ciclo della performance possono diventare strumenti per: − supportare i processi decisionali, favorendo la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti (creazione di valore pubblico); − migliorare la consapevolezza del personale rispetto agli obiettivi dell'amministrazione, guidando i percorsi realizzativi e i comportamenti dei singoli; − comunicare anche all'esterno (accountability) ai propri portatori di interesse (stakeholder) priorità e risultati attesi. Il Piano della performance, è un documento programmatico, aggiornato annualmente, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi dell'Ente e definisce, con riferimento agli obiettivi stessi, le responsabilità dei diversi attori in merito alla definizione degli obiettivi ed al relativo conseguimento delle prestazioni attese e realizzate al fine della successiva valutazione delle prestazioni dell'Amministrazione, dei titolari di posizioni organizzative e dei dipendenti. Dal grado di realizzazione di tali obiettivi, a ciascuno dei quali viene assegnato un suo peso, discende la misurazione e la valutazione della performance organizzativa dei singoli Servizi e dell'Ente nel suo complesso. A consuntivo, ai sensi dell'art. 39, comma 2, lett. b) della L.R. 18/2016 e s.m.i., sarà redatto un documento di relazione sulla prestazione che evidenzia i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse assegnate, evidenziando e rilevando gli eventuali scostamenti.

Tabella B

SCHEDA OBIETTIVI

Performance – assegnazione Obiettivi

DENOMINAZIONE SETTORE	RESPONSABILE SETTORE	DIPENDENTI ASSEGNATI SETTORE CON PERCENTUALE COLLABORAZIONE RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO	OBIETTIVO
1. SETTORE PRIMO Segreteria e gestione del personale:	Segretario Comunale D.ssa Mosca Clelia	Di Giulio Ida Dipendente di ruolo 20% Di Ianni Cesidio Dipendente di ruolo 20% Di Domenico Angelo Dipendente di ruolo 15% Grossi Italo Dipendente di ruolo 10%	**Obiettivo comune:** **Rispetto dei termini di pagamento** articolo 4-bis, comma 2 del d.l. 13⁄2023, convertito in legge 41⁄2023, ai sensi del quale "*le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del dlgs n. 165/2001, nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare, integrando i rispettivi contratti individuali, ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonchè ai dirigenti apicali delle rispettive strutture specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento* ***Obiettivi di settore*** Avvio revisione e aggiornamento dei principali Regolamenti Comunali.

1. **SETTORE SECONDO** – Tecnico Manutentivo e Vigilanza.	**Funzionario** Geom. Di Ianni Cesidio	Di Ianni Cesidio Dipendente di ruolo 70% Di Giulio Ida Dipendente di ruolo 10% Di Domenico Angelo Dipendente di ruolo 10% Grossi Italo Dipendente di ruolo 10%	**Obiettivo comune:** **Rispetto dei termini di pagamento** *articolo 4-bis, comma 2 del d.l. 13/2023, convertito in legge 41/2023, ai sensi del quale "le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del dlgs n. 165/2001, nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare, integrando i rispettivi contratti individuali, ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonchè ai dirigenti apicali delle rispettive strutture specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento.*
		Di Ianni Cesidio Dipendente di ruolo 70% Di Giulio Ida Dipendente di ruolo 10% Di Domenico Angelo Dipendente di ruolo 10% Grossi Italo Dipendente di ruolo 10%	***Obiettivi di Settore:*** Assolvimento nei termini degli obblighi di monitoraggio e rendicontazione sulle varie piattaforme (SGP, REGIS, BDNA, etc.) Predisposizione documentazione per la partecipazione ai bandi di finanziamento emanati per il PNRR e da altre normative nazionali e Regionali.
		Di Ianni Cesidio Dipendente di ruolo 20% Di Giulio Ida Dipendente di ruolo 10%	Organizzazione servizi di controllo sul territorio nel periodo estivo e nei periodi di maggior afflusso turistico. Gestione di attivita' di controllo e organizzazione di manifestazioni promozionali comunali e

		Di Domenico Angelo Dipendente di ruolo 5% Grossi Italo Dipendente di ruolo 50% Personale straordinario Vigili 15%	sovraccomunali.
		Di Ianni Cesidio Dipendente di ruolo 20% Di Giulio Ida Dipendente di ruolo 5% Di Domenico Angelo Dipendente di ruolo 5% Grossi Italo Dipendente di ruolo 20% Giuppa Dario 30%	Intervento di controllo e pulizia straordinaria delle condotte di raccolta di acqua piovana. Controllo periodico e manutenzione ordinaria opere di captazione delle Foci. Controllo periodico e manutenzione ordinaria opera di captazione Fonte della Regina
2. **SETTORE TERZO** Amministrativo – Contabile e Tributi.	**Funzionario** Di Giulio Ida	Di Giulio Ida Dipendente di ruolo 70% Di Ianni Cesidio Dipendente di ruolo 10% Di Domenico Angelo Dipendente di ruolo 10% Grossi Italo Dipendente di ruolo 10%	**Obiettivo comune:** **Rispetto dei termini di pagamento** *articolo 4-bis, comma 2 del d.l. 13/2023, convertito in legge 41/2023, ai sensi del quale "le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del dlgs n. 165/2001, nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare, integrando i rispettivi contratti individuali, ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonchè ai dirigenti apicali delle rispettive strutture specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di*

			pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento
		Di Giulio Ida Dipendente di ruolo 70% Di Ianni Cesidio Dipendente di ruolo 10% Di Domenico Angelo Dipendente di ruolo 10% Grossi Italo Dipendente di ruolo 10%	***Obiettivi di settore*** **Aggiornamento dati piattaforma Crediti commerciali** Allineamento dati tra il sistema di contabilità finanziaria e la piattaforma dei crediti commerciali Verifica trimestrali e pubblicazione dati Verifica risultato Entro dicembre 2025
			DIGITALIZZAZIONE PUBBLICA AMMINISTRAZIONE ATTUAZIONE MISURA 1.4.3. ADOZIONE APP-IO CUP. G51F2200177006 **Calendario e stato del progetto** Stato progetto AVVIATO Stato contrattualizzazione Completata Scadenza completamento attività Entro il 31/12/2025 Conclusione del progetto e rendicontazione
			DIGITALIZZAZIONE PUBBLICA AMMINISTRAZIONE ATTUAZIONE MISURA 1.2 Abilitazione al CLOUD CUP G51C22000900006 Stato progetto AVVIATO Stato contrattualizzazione Completata Scadenza completamento attività Entro il 31/12/2025 Conclusione del progetto e rendicontazione

			DIGITALIZZAZIONE PUBBLICA AMMINISTRAZIONE ATTUAZIONE MISURA 1.4.1 Esperienza del Cittadino CUP G51F22003320006 Stato progetto AVVIATO Stato contrattualizzazione Completata Scadenza completamento attività Entro il 31/12/2025 Conclusione del progetto e rendicontazione
			DIGITALIZZAZIONE PUBBLICA AMMINISTRAZIONE ATTUAZIONE MISURA 1.4.3 Pago PA CUP G51F2200880006 Stato progetto COMPLETATO Stato contrattualizzazione Completata Scadenza completamento attività entro il 31/12/2025 Conclusione del progetto e rendicontazione

PIANO DI FABBISOGNO DEL PERSONALE 2025/2027

COMUNE DI VILLETTA BARREA

PROVINCIA DI L'AQUILA

SERVIZIO PERSONALE

PIANO TRIENNALE

DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

2025 / 2027

Indice:

a. Premessa
b. L'organizzazione dell'ente
c. I servizi gestiti
d. Le scelte organizzative
e. Fabbisogno di personale a tempo indeterminato
f. Fabbisogno di personale a tempo determinato o altre forme flessibili di lavoro
g. Quantificazione risorse decentrate
h. I costi del fabbisogno di personale
i. La compatibilità con i vincoli di bilancio e della finanza pubblica

a) Premessa

L'**articolo 6**, comma 2, del **d**. **lgs**. **165/2001** prevede che 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 dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Il Piano dei Fabbisogni deve essere predisposto sulla base di una rigida normativa di legge che impone limiti di varia natura agli Enti locali in tema di reclutamento del personale ed in particolare:

Il superamento della "dotazione organica"

L'art.6 del Decreto Legislativo 165/2001, come modificato dall'art.4 delDecreto legislativo 75/2017, ha introdotto il superamento del tradizionale concetto di "dotazione organica" che, come indicato nelle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche

Amministrazione" emanate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione (documento registrato presso la Corte dei Conti il 9 luglio 2018 -Reg.ne-Succ.1477 e pubblicato in Gazzetta Ufficiale-Serie Generale n.173 del 27 luglio 2018), si sostanzia ora in un valore finanziario di spesa massima sostenibile previsto dalla vigente normativa (che per gli Enti Locali è rappresentato dal limite di spesa di personale media conriferimento altriennio 2011-2013 ex art.1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006,n. 296);

Limite di spesa previsto dall'art. 1 comma 557 e 562 della legge 296/2006.

562. Per gli enti **non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno**, le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare **dell'anno 2008.** Gli enti di cui al primo periodo possono procedere all'assunzione di personale nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno, ivi compreso il personale di cui al comma 55. La spesa sostenuta per il personale nell'esercizio 2008 dal Comune di Villetta Barrea è pari ad **Euro 255.163,01**.

(Il Comune di Villetta Barrea ente non soggetto al patto di stabilità fa riferimento al limite del comma 562 gli altri enti soggetti al patto fanno riferimento al limete inserito con il comma 557)

Limite art. 9 comma 28 DL 78/2010 convertito in Legge 122/2010

28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa**, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009**. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione-lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da

finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. **A decorrere dal 2013** gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio **delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276**. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano alle regioni e 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 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. **Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.**

Per una serie di vicende **nel 2009 il Comune di Villetta Barrea** ha sostenuto spese di personale a tempo determinato per l'importo di **Euro 2.627,63** un limite molto ridotto che pone grosse difficoltà alla gestione dell'Ente.

Limite art. 33 del D.L. 34/2019 convertito con modificazioni in L 28 giugno 2019 n. 58.

Il D.L. 34/2019 ha introdotto un nuovo vincolo per procedere alle assunzioni di personale a tempo indeterminato. In particolare, l'art.33, comma 2, del Decreto-Legge 30 aprile 2019, n.34, prevede che "A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma1, i comuni possono procedere ad 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 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, **della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.** Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, inderoga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinqueanni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette

entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore 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 percento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.

Il Comune di Villetta Barrea sino al 2022 si è collocato fra gli Enti che rilevano una spesa di personale che va oltre la seconda fascia di spesa così come determinata ai sensi del DPCM 17 marzo 2020. Per quanto concerne l'esercizio 2024 la spesa del personale si attesta sul valore percentuale del **28,48%** e, pertanto, l'Ente rientra nei parametri della norma che fissa il valore soglia nel limite del **29,50%.**

b. **L'organizzazione dell'ente**

Il Comune secondo gli indirizzi adottati dal Consiglio Comunale con atto n. 8 del 20 aprile 2022 " Criteri generali per l'adozione del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei Servizi " in data 12 agosto 2022 con provvedimento n. 48 ha approvato un nuovo regolamento in base al quale l'organizzazione dell'Ente viene programmata come di seguito:

DOTAZIONE ORGANICA

QUALIFICA FUNZIONALE	PROFILO	Posti in pianta organica
EQ	AREA TECNICA	1
EQ	AREA AMMINISTRATIVA ECONOMICA – FINANZIARIA	1
Istruttore	ISTRUTTORE AREA DEMOGRAFICA	1
Istruttore	ISTRUTTORE AREA VIGILANZA	1
Operatore esperto	ESECUTORE – AREA TECNICA MANUTENTIVA	1
Operatore	OPERAIO – INSERVIENTE AREA TECNICA MANUTENTIVA	1

PERSONALE IN SERVIZIO

QUALIFICA FUNZIONALE	PROFILO	ENTITA' NUMERICA POSTI DI RUOLO		
		Personale in servizio	Posti disponibili	TOT
EQ	Area Amministrativa contabile e finanziaria	1,00		1,00
EQ	Area Tecnico Manutentiva	1,00		1,00
Istruttore	Area Amministativa contabile e finanziaria	1,00		1,00
Istruttore	Area di vigilanza	1,00		1,00
Operatore esperto	Area tecnico manutentiva – autista mezzi pesanti	0		0
Operatore	Area tecnico manutentiva	1,00		1,00

c. **I servizi gestiti**

Sulla base del Nuovo Regolamento comunale per l'organizzazione degli Uffici e dei Servizi approvato con delibera di G.C. n. 48 del 12 agosto 2022 i servizi gestiti dal Comune sono organizzati come di seguito:

STRUTTURA ORGANIZZATIVA

ARTICOLAZIONE PER SETTORI-SERVIZI E UFFICI

SETTORE PRIMO SEGRETERIA E GESTIONE DEL PERSONALE	SETTORE SECONDO TECNICO MANUTENTIVO E VIGILANZA	TERZO SETTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE E TRIBUTI

Organizzazione dei SETTORI

3. SETTORE PRIMO – Segreteria e gestione del personale:
Al Settore Segreteria e gestione del personale fanno capo i seguenti servizi:

a) Segreteria generale
b) Programmazione fabbisogni del personale;
c) Contrattazione integrativa aziendale
d) Valutazione della performance
e) Reclutamento del personale

2. SETTORE SECONDO – Tecnico Manutentivo e Vigilanza.
Al Settore Tecnico Manutentivo e di Vigilanza fanno capo i seguenti servizi:

a. Servizio tecnico;
b. Edilizia, Urbanistica, Sicurezza del lavoro e protezione civile;
c. Lavori Pubblici;
d. Case popolari e arredo urbano;
e. Servizi Sport, viabilità, pubblica illuminazione e servizi manutentivi;
f. Servizio idrico integrato;
g. Servizio di polizia;

3. SETTORE TERZO – Amministrativo – Contabile e Tributi.
Al settore Amministrativo – Contabile e Tributi fanno capo i seguenti servizi:

a. Ragioneria e Contabilità;
b. Finanze;
c. Provveditorato ed Economato;
d. Tributi;
e. Gestione beni demaniali
f. Servizi Demografici e altri servizi generali;
g. Servizio smaltimento rifiuti;
h. Servizi turistici sanitari cimiteriali e socio - assistenziali;
i. Servizi scolastici e culturali;

d. **Le scelte organizzative**

Con decorrenza dal mese di gennaio 2024 è stato assunto in servizio con contratto di prestazione d'opera un tecnico per gestire le funzioni collegate con il PNRR. L'assunzione ha durata triennale e quindi sarà attiva almeno sino al 31 dicembre 2026. La prestazione d'opera del professionista consente al Comune di migliorare sensibilmente la capacità di gestione dei numerosi investimenti messi in campo negli ultimi mesi.

Il Comune di Villetta Barrea dopo l'assunzione nel corso dell'esercizio 2024 del nuovo funzionario addetto ai servizi finanziari deve procedere unicamente alla sostituzione di un operatore esperto (autista) a seguito del collocamento a riposo dell'autista di mezzi pesanti in data 1 ottobre 2024.

La spesa del personale nell'esercizio 2024 si attesta al 28,48% della media della spesa corrente 2022/2024 con la possibilità di utilizzare Euro 8.542,73. Per l'assunzione di ulteriore personale oltre alla somma di Euro 8.542,73 si vanno ad aggiungere le economie determinate dalla minore spesa da sostenere nell'esercizio 2025 per il dipendente collocato a riposo nel rispetto del limite del valore soglia, fissato per i comuni fino a 1000 abitanti al 29,50% dalla media della spesa corrente.

e. **Il fabbisogno di personale a tempo indeterminato**

Entro la fine dell'esercizio 2025 il comune deve procedere all'assunzione di 1 figura professionale e precisamente:

1. Un operatore esperto ex cat. B Area degli operatori esperti;

f. **Il fabbisogno di personale a tempo determinato o con altre forme flessibili di lavoro**

- l'art. 1 del D.L. n. 80/2021, che ha previsto la possibilità per tutti gli Enti locali coinvolti nell'attuazione dei progetti del PNRR (quindi anche Comuni, Città metropolitane, Unioni di Comuni) di effettuare assunzioni a tempo determinato e conferire incarichi di collaborazione a valere sulle risorse del PNRR;

- Continua a manifestarsi l'esigenza di assumere personale a tempo determinato 2 unità per 2 mesi " luglio ed agosto " per il controllo del traffico.

Tale esigenza è confermata per tutti e tre gli anni del Bilancio Pluriennale, per poter gestire in modo sostenibile la gestione del traffico nel periodo estivo è necessario procedere all'assunzione di 2 unità di vigili urbani con la seguente tempistica:

- Il primo dal 20 luglio al 30 agosto.
- Il secondo dal 1 agosto al 10 settembre.

Non potendo procedere ad ulteriori assunzioni di personale per quanto concerne i servizi di manutenzione e pulizia stradale si farà ricorso ad affidamenti di incarico a ditte del settore.

Allegato C) alla deliberazione G.C. n. _____ del _____a

PIANO OCCUPAZIONALE 2025-2027

ANNO 2025						
Cat.	Profilo da coprire	Servizio	Tempo pieno o parziale	Modalità di copertura	Tempi	Spesa
1	Operatore tecnico qualificato	Tecnico manutentiva	TP	Concorso	Fine esercizio	€ 3.661,72
2	Vigile Urbano tempo determinato 40 giorni	Area vigilanza	TP	Concorso o atting. da graduatoria di altro ente	Luglio-settembre	€ 2.906,35
3	Vigile Urbano tempo determinato 40 giorni	Area vigilanza	TP	Concorso o atting. da graduatoria di altro ente	Luglio-settembre	€ 2.906,35
					SPESA COMPLESSIVA	**€ 9.474,42**

ANNO 2026						
Cat.	Profilo da coprire	Servizio	Tempo pieno o parziale	Modalità di copertura	Tempi	Spesa
1	Vigile Urbano tempo determinato 40 giorni	Area vigilanza	TP	Concorso o atting. da graduatoria di altro ente	Luglio-settembre	€ 2.906,35
2	Vigile Urbano tempo determinato 40 giorni	Area vigilanza	TP	Concorso o atting. da graduatoria di altro ente	Luglio-settembre	€ 2.906,35
					SPESA COMPLESSIVA	**€ 5.812,70**

ANNO 2027						
Cat.	Profilo da coprire	Servizio	Tempo pieno o parziale	Modalità di copertura	Tempi	Spesa
1	Vigile Urbano tempo determinato 40 giorni	Area vigilanza	TP	Concorso o atting. da graduatoria di altro ente	Luglio-settembre	€ 2.906,35
2	Vigile Urbano tempo determinato 40 giorni	Area vigilanza	TP	Concorso o atting. da graduatoria di altro ente	Luglio-settembre	€ 2.906,35
					SPESA COMPLESSIVA	**€ 5.812,70**

COMUNE DI VILLETTA BARREA Prov. L'AQUILA

Servizio Personale

VERIFICA SPESE DI PERSONALE ANNO 2020 RISPETTO AL LIMITE DI SPESA DI PERSONALE ANNO 2008

(art. 1 comma 562 L. n. 296/2006 , art. 1 comma 762 L. n. 208/2015)

VOCE N.	VOCE	SPESA ANNO 2008 (colonna 1)	SPESA ANNO 2025 PROGRAMMATA (colonna 2)	SPESA ANNO 2025 EFFETTIVA (colonna 3)	SPESA ANNO 2025 totale (colonna 4 = 2+3)
1	Retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato	€ 167.333,00	€ 179.200,00		€ 179.200,00
2	Retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo determinato	€ 3.019,00	€ 8.500,00		€ 8.500,00
3	Spese per il proprio personale utilizzato in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'Ente	€ -		€ -	€ -
4	Spese per collaborazione coordinata e continuativa per contratti di somministrazione e per altre forme di rapporto di lavoro felssibile	€ -	€ -	€ -	€ -
5	Eventuali emolumenti a carico dell'Amministrazione corrisposte ai lavoratori socialmente utili			€ -	€ -
6	Spese sostenute dall'Ente per il personale di altri Enti in convenzione (art. 13 e 14 CCNL 22/01/2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto	€ -	€ -	€ -	€ -
7	Spese per il personale art . 90 D.Lgs. n. 267/2000	€ -	€ -	€ -	€ -
8	Spese per incarichi art . 110, commi 1 e 2, D.Lgs. n. 267/2000	€ -	€ -	€ -	€ -
9	Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro	€ -	€ -	€ -	€ -
10	Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori	€ 60.635,00	€ 50.390,00		€ 50.390,00
11	Spese di previdenza e assistenza delle forze di polizia municipale e progetti di miglioramento finanziate con proventi da sanzioni del Codice della Strada	€ -	€ -	€ -	€ -
12	IRAP	€ 19.398,00	€ 16.010,00		€ 16.010,00
13	Oneri per il nuleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo		€ 1.800,00		€ 1.800,00
14	Somme rimborsate ad altre Amministrazioni per il personale in posizione di comando	€ 12.532,00	€ 15.000,00	€ -	€ 15.000,00
15	Spese per la formazione e rimborsi per le missioni	€ 1.054,00	€ 1.800,00		€ 1.800,00
16	Assegni nucleo familiare (CdC Lombardia , deliberazione n. 28/2019)	€ 6.143,00		€ -	€ -
	TOTALE SPESE DI PERSONALE (A)	€ 270.114,00	€ 272.700,00	€ -	€ 272.700,00

VOCE N.	VOCE	SPESA ANNO 2008 (colonna 1)	SPESA ANNO 2020 già impegnata (colonna 2)	SPESA ANNO 2020 programmata (colonna 3)	SPESA ANNO 2020 totale (colonna 4 = 2+3)
1	Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati	€ -	€ -	€ -	€ -
2	Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connesse all'attività elettorale, con rimborso dal Ministero	€ 7.198,32		€ -	€ -
3	Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di censimento finanziate dall'ISTAT	€ -	€ -	€ -	€ -
4	Spese per la formazione e rimborsi per le missioni	€ -	€ -	€ -	€ -
5	Spese per il personale trasferito dalla Regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate	€ -	€ -	€ -	€ -
6	Eventuali oneri derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi	€ -	€ 17.797,17		€ 17.797,17
7	Spese per il personale appartenente alle categorie protette	€ -	€ -	€ -	€ -
8	Spese sostenute per il personale comandato presso altre Amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle Amministrazioni	€ -		€ -	€ -
9	Spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazione al Codice della Strada	€ -	€ -	€ -	€ -
10	Incentivi per la progettazione e per il recupero ICI	€ 7.752,67		€ -	€ -
11	Diritti di rogito	€ -		€ -	€ -
12	Spese per l'assunzione di personale ex dipendente dell'Amministrazione dei Monopoli di Stato	€ -	€ -	€ -	€ -
13	Maggiori spese autorizzate, entro il 31.05.2010, ai sensi art 3 comma 120 L. n. 244/2007	€ -	€ -	€ -	€ -
14	Spese per assunzioni di personale con contratto dipendente e a collaborazione coordinata e continuativa ex art 3-bis c 8 e 9 D.L. n. 95/2012	€ -	€ -	€ -	€ -
15	Altre spese escluse ai sensi della normativa vigente	€ -	€ -	€ -	€ -
	TOTALE SPESE DI PERSONALE ESCLUSE (B)	€ 14.950,99	€ 17.797,17	€ -	€ 17.797,17

SPESE DI PERSONALE ANNO 2025 (C' = A-B , colonna 4)	€ 254.902,83
LIMITE DI SPESA DA RISPETTARE ANNO 2008 (C' = A-B , colonna 1)	€ 255.163,01

SPESA PER IL PERSONALE PROGRAMMATA NELL'ESERCIZIO 2025

SPESA DI PERSONALE

				cpdel 23,8%	inadel 2,88%	Inail 1%	Totale	irap 8,5%
SERVIZI FINANZIARI	1.934,40	25.147,20	35.186,30	8.374,34	1.013,37	351,86		3.230,00
	88,70	1.153,10						
	51,90	622,80						
	688,60	8.263,20	**38.000,00**	8.400,00	1.020,00	360,00	**9.780,00**	**3.250,00**
IGIENE URBANA	1.586,25	20.621,25	22.395,68	5.330,17	645,00	223,96		1.912,50
	67,55	878,15						
	5,38	64,56						
	39,31	471,72						
	30,00	360,00	**22.500,00**	5.340,00	650,00	230,00	**6.220,00**	**1.920,00**
SERVIZIO ANAGRAFE	1.782,75	23.175,75	26.596,14	6.329,88	765,97	265,96		2.269,50
	146,52	1.904,76						
	74,31	966,03						
	45,80	549,60	**26.700,00**	6.330,00	770,00	270,00	**7.370,00**	**2.270,00**
SERVIZIO TECNICO	1.934,40	25.147,20	40.248,37	9.579,11	1.159,15	402,48		3.612,50
	369,86	4.808,18						
	88,70	1.153,10						
	19,53	253,89						
	51,90	622,80						
	688,60	8.263,20	**42.500,00**	9.580,00	1.160,00	410,00	**11.150,00**	**3.620,00**
VIGILI STRAORDINARI	1.782,74	7.130,96	8.220,94	1.956,58	236,76	82,21		722,50
	68,60	274,40						
	45,80	183,20						
	158,10	632,38	**8.500,00**	1.960,00	240,00	90,00	**2.290,00**	730,00
OPERATORE ESTERNO	1.523,61	19.806,93	21.012,99	5.001,09	605,17	210,13		1.810,50
	57,90	752,70						
	5,38	64,56						
	32,40	388,80	**21.300,00**	5.010,00	610,00	220,00	**5.840,00**	**1.820,00**
VIGILANZA	1.782,74	23.175,62	27.906,89	6.641,84	803,72	279,07		2.397,00
	146,52	1.904,76						
	74,31	966,03						
	109,24	1.310,88						
	45,80	549,60	**28.200,00**	6.650,00	810,00	280,00	**7.740,00**	**2.400,00**
SEGRETARIO COMUNLE			**15.000,00**					
	TOTALI		**202.700,00**				**50.390,00**	**16.010,00**

CALCOLO MARGINI ASSUNZIONAL+RC:R[37]C[8]I - Anno 2025 (DPCM 17 marzo 2020)

COMUNE DI VILLETTA BARREA

Step 1 - DETERMINAZIONE VALORE SOGLIA art. 4

Popolazione	595
Fascia di riferimento	**A**
Valore 1° soglia	**29,5%**
Valore 2° soglia	**33,5%**

Step 2 - CALCOLO RAPPORTO

SPESE DI PERSONALE es. 2024		Cod. Piano dei conti integrato
Redditi da lavoro dipendente	238.774,49	U.1.01.00.00.000
Incentivi funzioni tecniche (da sottrarre)		
Rimborso spese personale comandato (da aggiungere)		U.1.09.01.00.000
Somministrazione		U.1.03.02.12.001
Quota LSU in carico all'ente		U.1.03.02.12.002
Collaborazioni coordinate e a progetto		U.1.03.02.12.003
Altre forme di lavoro flessibile		U.1.03.02.12.999
	238.774,49	

ENTRATE CORRENTI	
Entrate rendiconto anno 2023	873.468,18
Entrate rendiconto anno 2022	884.405,00
Entrate rendiconto anno 2021	831.396,00
Media	**890.363,46**
Fondo crediti dubbia esigibilità 2023	52.000,00
ENTRATE DA CONSIDERARE	**838.363,46**

Rapporto	28,48%

Step 3 - VALUTAZIONE CAPACITA' SPESA

Limite teorico	247.317,22	
Margine	**8.542,73**	Non utilizzare

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

Percentuale massima incremento spesa	**33,0%**	
Spesa di personale da rendiconto 2018		
Incremento massimo	**0,00**	Limite da applicare - vedi punto 3c

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	**8.542,73 €**	Da utilizzare se maggiore della capacità di spesa ma nel limite del valore massimo 2025

Comune di Villetta Barrea			
Personale a tempo determinato			
esercizio 2009			
1	Operaio	902,16	
2	Odipendente di altra ammin.	1.046,86	
	Totale	**1.949,02**	
	Oneri riflessi		
	cpdel 23,80%	467,57	
	Irap 8,50%	165,67	
	Inadel 2,88%	25,98	
	Inail 1,00%	19,49	
	Totale	**678,71**	**2.627,73**

Viene proposto il fondo risorse decentrate per l'esercizio 2025 nella stessa misura dell'esercizio 2024 al fine di garantire l'invarianza delle risorse sulla base della normativa di seguito riportata.

Secondo la previsione dell'art. 33, comma 2, ultima parte, del D.L. n. 34/2019, il limite di cui all'art. 23, comma 2, D.Lgs. n. 75/2017 è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018. Si tratta di una disposizione che è indirizzata solo ad alcuni dei componenti che concorrono a determinare il limite al trattamento accessorio del personale: il fondo per la contrattazione integrativa e le risorse destinare al trattamento accessorio per gli incarichi di posizione organizzativa.

Il limite ex art. 23, comma 2, diventa un limite dinamico che aumenta o diminuisce all'aumentare o al diminuire del personale in servizio in modo da mantenere il valore pro-capite 2018 invariato. Quindi il valore del fondo 2018 sommato alle risorse destinate alle posizioni organizzative deve essere diviso per il numero dei dipendenti in servizio al 31 dicembre 2018; conseguentemente il limite del fondo sarà costituito dal valore pro capite 2018 moltiplicato il numero dei dipendenti in servizio al momento della costituzione del fondo, non esistendo allo stato attuale indicazioni operative diverse.

Secondo i decreti attuativi il limite iniziale 2018 viene fatto salvo; eventuali riduzioni di personale rispetto al 31 dicembre 2018 non determina una riduzione del limite mentre eventuali incrementi devono determinare incrementi del valore complessivo del fondo al fine di mantenere inalterato il valore medio pro-capite.

Se nel corso del 2021 vi sono state cessazioni il valore del limite deve essere ridotto in proporzione alle cessazioni fino a quando il valore pro-capite raggiunge il valore rilevato al 31.12.2018; non si deve andare al di sotto di quest'ultimo valore che costituisce il limite inferiore invalicabile nel caso di riduzione del personale.

ALLEGATO 1

IMPATTO DECRETO CRESCITA SUL FONDO PERSONALE DEI LIVELLI -CON PO

DESCRIZIONE	2018	2022	2024
Risorse stabili			
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 (Art.67, co. CCNL 2016-218)	24.012	24.012	24.012
QUOTA DI EURO 83,20 PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2015 (ART.67, C.2, LETT.A)	-	499	499
DIFFERENZIALI POSIZIONI DI SVILUPPO (ART.67, COMMA 2 LETT.B)		675	675
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - *(ART.67, COMMA 2 LETT.C)*			
Risorse riassorbite ai sensi dell'art.2, co.3, TUPI (ART.67, COMMA 2 LETT.D)	-		-
PERSONALE TRASFERITO (ART.67, COMMA 2 LETT.E)	-		-
SOLO PER LE REGIONI - INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE DEL PERSONALE (ART. 67, CO. 2, LETT. F)	-	-	-
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - *(ART.67, COMMA 2 LETT.G)*	-		-
INCREMENTO RINNOVO CONTRATTO 2019-2021 (Art.79, co. 1 lett. b) pari a			507
DIFFERENZIALI POSIZIONI DI SVILUPPO CCNL 2019-2021 (ART.79, CO. 1 LETT.d)			614
Incremento stabile della consistenza di personale - *(ART.67, CO. 2 LETT.H e ART.79 co. 1 lett.c)*	-	-	-
DAL 01/04/2023 - DIFFERENZIALI STIPENDIALI CAT. B3 E D3 (Art. 79 co. 1-bis CCNL 2019-2021)			
SENZA DECURTAZIONE FONDO - P.O. E ALTE PROFESSIONALITA'	20.658	20.658	20.658
AUMENTO-DIMINUZIONE FONDO - Art.33, comma 2, d.l. 34/2019			-
	44.670,00	**45.844,00**	**46.964,60**
Risorse variabili soggette al limite			
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - *(ART. 43, L. 449/1997; ART. 67, C.3, lett. A), CCNL 2016-2018)*			
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - *(ART.67, C.3, LETT.C) CCNL 2016-2018)*			
FRAZIONI RIA PERSONALE CESSATO (ART.67, C.32, LETT.D)			
INTEGRAZIONE 1,2% monte salari 2015 - *(Art.79, C.2 lett. B) del CCNL 2019-2021)*			
MESSI NOTIFICATORI - *(Art.67, C.3, lett.F) CCNL 2016-2018; ART. 54, CCNL 14.9.2000)*			
Incremento Fondo scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato (Art.79, co. 2 lett. C))			
QUOTA PARTE PERSONALE TRASFERITO NELL'ANNO (ART.67, C.3, LETT.K) CCNL 2016-2018)			
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - *(Art.67, co. 3, lett. B) CCNL 2016-2018; ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)*	-	-	-
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE			
Totale Risorse variabili soggette al limite	**-**	**-**	**-**
Risorse variabili NON soggette al limite			
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - *(Art. 79, co. 2,lett.d) CCNL 2019-2021)*			19.270
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - *(Art.79, co. 2 lett.d) CCNL 2019-2021)*			
INCREMENTO FONDO PER SCELTE ORGANIZZATIVE E RETRIBUZIONE RISULTATO PO NEL LIMITE DELLO 0,22% MONTE SALARI 2018			
QUOTE INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE - *(Corte dei conti, Sezione Autonomie)*	3.000	3.000	3.000
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - *(ART. 27, CCNL 14/9/2000)*			
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - *(ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)*			1.590
INCENTIVI TRIBUTARI - LEGGE n.145/2018 - ART.1 COMMA 1091	2.000	2.000	2.000
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - *(ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)*	-		-
MAGGIORI RISORSE PER ATTUAZIONE PROGETTI PNRR - *(ART. 8 COMMA 3, DL 13/2023)*	-		-
Totale Risorse variabili NON soggette al limite	**5.000**	**5.000**	**25.860**
TOTALE RISORSE VARIABILE	**5.000**	**5.000**	**25.860**
TOTALE	**49.670**	**50.844**	**72.825**
TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO	**44.670**	**45.844**	**46.965**
Importi fuori dal limite (d.l. semplificazioni) - CCNL 2016-2018 e CCNL 2019-2021	0	1.174	2.295
Limite pro capite soggetto al d.l.34/2019 coincidente con il fondo 2016	**44.670**	**44.670**	**44.670**

	Consistenza		Importo totale
Personale al 31/12/2018 (*)	6,00		
Personale al 31/12/2023 (calcolato quale semisomma o per cedolini)	6,00		
Personale medio (se inferiore si conta il personale presente al 31/12/2018)	6,00		
Importo fondo pro capite al 31/12/2018	7.445		44.670
Fondo pro capite al 31/12/2023	7.445		44.670

	Incremento	**0**	**Ripartizione**	**Importo**	**Nuovo valore**
	PO	20.658	46,2%	0	20.658
	Personale	24.012	53,8%	0	24.012
	Totale	**44.670**			**44.670**

Riduzione/Aumento 5,14%

(*) Secondo il MEF per il calcolo pro capite va considerato anche il personale a tempo determinato, mentre per il d.l. 34/2019 l'incremento riguarda solo il personale a tempo indeterminato