



Comune di Cinto Caomaggiore

AGGIORNAMENTO PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE - PIAO 2023 – 2025

Il D. Lgs. 165/2001 “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” definisce all'art. 6 che:

- [...] 2. allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6 ter. [...]. Il Piano Triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.”
- In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'art. 6 ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'art. 2, comma 10 bis, del D.L. 95/2012, conv. Con modificazioni dalla L. 135/2012, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

Il decreto individua all'art. 6 ter le linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale, prevedendo la loro definizione attraverso l'adozione di un decreto da adottare dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, al fine di orientare le pubbliche amministrazioni alla predisposizione delle stesse.

Con Decreto del 14 maggio 2018, pubblicato in G.U. 173 del 27 luglio 2018, sono state definite le Linee di indirizzo per la predisposizione dei Piani dei Fabbisogni di Personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche.

Il PTFP deve essere definito in coerenza e a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa, che oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- Alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- Strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Le citate linee guida considerano l'individuazione della forza lavoro e la definizione delle risorse umane necessarie presupposti indispensabili per ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa e di erogazione di migliori servizi alla collettività. Questo, in coerenza con il ciclo della performance, deve svilupparsi nel rispetto dei vincoli finanziari di finanza pubblica. Le linee guida, infatti, sono definite per la predisposizione dei PTFP nell'ottica

di coniugare l'ottimale impiego delle risorse pubbliche disponibili e gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi al cittadino e di assicurare, da parte delle amministrazioni, il rispetto degli equilibri di finanza pubblica. L'analisi del fabbisogno deve così svilupparsi attraverso l'analisi delle esigenze, sia con riferimento ad una logica quantitativa (consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla mission dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica) sia qualitativa (tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'Amministrazione stessa).

Il PTFP si configura, dunque, come atto di programmazione, e si sviluppa in una prospettiva triennale, adottato annualmente. L'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata.

A seguito dell'introduzione dell'art. 33 del DL 34/2019, conv. in L. 58/2019, del successivo DM 17 marzo 2020 e della Circolare n. 17102/110/1 dell'08/06/2020, anche su indicazione della Corte dei Conti Lombardia parere del 29 maggio 2020 n. 74, si rende necessario provvedere alla verifica della dotazione organica e al conseguente aggiornamento del PTFP 2023-2025.

NUOVA DISCIPLINA RELATIVA ALLA DEFINIZIONE DELLE CAPACITA' ASSUNZIONALI A TEMPO INDETERMINATO DEI COMUNI

L'art. 33, comma 2 del DL 34/2019 e il successivo DM attuativo 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", hanno rideterminato le modalità di definizione delle capacità assunzionali. Con successiva Circolare del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno n. 17102/110/1 del 08/06/2020 sono stati specificati con maggior dettaglio alcuni aspetti relativi a detto decreto. Le citate fonti normative hanno individuato i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Il decreto attuativo ha, altresì, stabilito le percentuali massime di incremento di spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si trovano al di sotto di tali valori.

In applicazione della normativa di riferimento, è possibile inquadrare il Comune di Cinto Caomaggiore nei seguenti parametri:

1. Determinazione fascia demografica: art. 3 DM 17 marzo 2020: Fascia demografica D) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti (al 01/01/2020 abitanti 3.247);
2. Verifica del rispetto del valore soglia di massima spesa del personale: art. 4 DM 17 marzo 2020: valori soglia di massima spesa di personale: 27,20%;
3. Percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio: art. 5 DM 17 marzo 2020: percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio: anno 2023 pari al 27% della spesa sostenuta nel 2018.

Al fine di verificare la spesa di personale e, conseguentemente, le nuove possibilità di incremento della stessa, i parametri sopra indicati sono stati elaborati come riportato in seguito.

1. Determinazione fascia demografica

Il Comune di Cinto Caomaggiore al 31/12/2022 conta 3.157 abitanti. Pertanto si colloca nella fascia D: comuni con abitanti da 3.000 a 4.999.

2. Verifica del rispetto del valore soglia di massima spesa del personale

Al 17.05.2023 il Comune di Cinto Caomaggiore conta 10 dipendenti a tempo pieno, 1 interinale a part-time. Ad essi si aggiunge il Segretario Comunale in convenzione con San Stino di Livenza e Pramaggiore a scavalco.

La spesa complessiva per il personale sostenuta nell'anno 2022 è stata calcolata come previsto dall'art. 2 del DM 17 marzo 2020 che recita alla lett. a) "spesa di 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 D. Lgs. 267/2000, nonché 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 rilevanti dall'ultimo rendiconto della gestione approvato”:

Spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e al netto dell'IRAP (impegnato a competenza) anno 2022:

Macroaggregato	Anno 2022
1.01.00.00.000 - Redditi da lavoro dipendente	428.789,00
1.03.02.12.001 - Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	22.737,52
1.03.02.12.002 - Quota LSU in carico all'ente	0,00
1.03.02.12.003 - Collaborazioni coordinate e a progetto	0,00
1.03.02.12.999 - Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	0,00
Totale spesa	451.526,52

Rispetto alla spesa di personale sostenuta nell'anno 2022, si è verificato, come previsto dal comma 2 dell'art. 33 del DL 34/2019, il rispetto del valore soglia “[..]definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione”. Per il calcolo del valore soglia è stato considerato quale ultimo rendiconto approvato l'anno 2022 (deliberazione del Consiglio comunale n. 15 del 26/04/2023). Per i Comuni ricadenti in fascia D) il valore soglia è pari al 27,20%.

Titolo	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022
1 - Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	1.595.921,13	1.627.645,13	1.704.053,29
2 - Trasferimenti correnti	315.207,42	251.047,40	240.624,75
3 - Entrate extratributarie	298.804,95	583.830,61	292.155,39
Totale entrate	2.209.933,50	2.462.523,14	2.236.833,43
Valore medio entrate correnti ultimi 3 anni	2.303.096,69		
F.C.D.E.	81.187,00		
Valore medio entrate correnti al netto F.C.D.E.	2.221.909,69		

Rapporto spesa/entrate	Soglia	Soglia di rientro	Incremento massimo
20,32 %	27,20 %	31,20 %	6,88 %
Soglia rispettata	SI	SI	

Raffrontando la predetta percentuale con i valori soglia di cui alle tabelle 1 e 3 del D.P.C.M. 17/03/2020, emerge che il Comune di CINTO CAOMAGGIORE si colloca al di sotto del valore soglia “più basso”, per la fascia demografica di appartenenza; questo significa che:

- ai sensi dell'art. 4, comma 2, del medesimo decreto, può incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al 27,20%, che per Cinto Caomaggiore risulta esser pari a 589.315,45.

In tale ottica, pertanto, il valore della spesa massima di personale ed il relativo incremento massimo, per l'anno 2023, risultano essere il seguente:

Incremento massimo spesa (27,20%)	152.832,91
Spesa massima del personale (art.4, comma 2 DPCM)	604.359,43

In conclusione, fermo restando il vincolo annuale esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., pari a **Euro 482.532,41**, la dotazione organica dell'Ente può essere incrementata per assunzioni a tempo indeterminato fino ad una spesa potenziale massima di personale, **pari a Euro 604.359,43**, calcolata in base alle definizioni di cui all'art. 2 del D.P.C.M. 17/03/2020 utilizzando i valori registrati rispetto al rendiconto 2022; tale valore andrà poi ricalcolato annualmente in base ai valori registrati rispetto all'ultimo

rendiconto approvato e fino al 31/12/2024 sarà soggetto ai valori di cui alla Tabella 2 (art.5 DPCM) di cui al ragionamento del punto 3.

Ai sensi dell'art. 7, comma 1, del medesimo decreto, la maggior spesa per assunzioni a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dai precedenti artt. 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i..

3. Percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio nel caso di valore soglia più basso – TABELLA 2 DPCM

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 a tempo indeterminato.

In particolare, in sede di prima applicazione e fino al 31/12/2024, gli stessi Comuni possono incrementare annualmente la spesa di personale dell'anno 2018 nei termini percentuali indicati nella Tabella 2 (art. 5 D.P.C.M.), sempre 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, entro comunque il valore soglia massimo di riferimento indicato nella Tabella 1 ("valore soglia più basso").

Dunque, il comune di Cinto Caomaggiore, rispettando il valore soglia di cui al punto 2, ha la possibilità di incrementare la spesa per personale a tempo indeterminato con nuove assunzioni, rispettando gli incrementi percentuali previsti per la fascia D) differenziati per annualità:

Comune di Cinto Caomaggiore	2020	2021	2022	2023	2024
Fascia d) con spesa di personale entro il valore soglia	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%

Rispetto dunque alla spesa per il personale sostenuta nell'anno 2018, si possono così definire i valori per le nuove assunzioni:

Spesa di personale anno 2018:

Macroaggregato 1 tempo indeterminato	€ 434.253,18
Altre fattispecie	€ 8.565,21
Totale	€ 442.818,39

Per il triennio 2023-2025, la capacità assunzionale del Comune di Cinto Caomaggiore risulta pertanto così calcolata:

Anno	Spesa personale 2018 – mac 101	% massima	Incremento Massimo	Spesa permessa
2023	€ 442.818,39	27,00	119.560,97	562.379,36
2024	€ 442.818,39	29,00	128.417,33	571.235,72
2025	€ 442.818,39	29,00	128.417,33	571.235,72

Si precisa che stante le capacità assunzionali sopra evidenziate, l'Ente opta per l'utilizzo delle nuove facoltà assunzionali in quanto più favorevoli rispetto all'utilizzo dei resti assunzionali 2015-2019 che ammontano a soli € 13.487,75 (Parere Ragioneria Generale dello Stato Prot. 12454 del 15/01/2021).

La spesa di personale per il triennio 2023/2025, comprensiva della capacità assunzionale consentita, non potrà in ogni caso superare la spesa massima pari a Euro **604.359,43**, corrispondente al valore soglia "più basso" del 27,20%, stabilito dall'art. 4, comma 1, del D.P.C.M. 17/03/2020, in corrispondenza della fascia demografica di appartenenza; per gli anni 2024 e 2025 tale valore andrà ricalcolato in base ai valori registrati rispetto all'ultimo rendiconto approvato.

In conclusione, ai sensi dell'art. 5 del Decreto 17 marzo 2020, fino al 31/12/2024 i comuni di cui all'art. 4 comma 2 del citato Decreto possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato nella Tabella 2 (del medesimo art. 5) in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato

dall'organo di revisione e del valore della soglia di cui all'art. 4, comma 1.

Nella fattispecie per il Comune di Cinto Caomaggiore detti valori soglia sono evidenziati nel sotto riportato prospetto:

Anno	% massima	Incremento Massimo	Spesa permessa
2023	27,00	119.560,97	562.379,36
2024	29,00	128.417,33	571.235,72
2025	29,00	128.417,33	571.235,72

DOTAZIONE ORGANICA E ORGANIZZAZIONE DEL COMUNE DI CINTO CAOMAGGIORE

L'organizzazione

Come previsto dall'art. 2 del vigente Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei servizi, l'articolazione organizzativa del Comune di CINTO CAOMAGGIORE persegue obiettivi per finalizzare gli assetti organizzativi e gestionali agli scopi ed ai piani di lavoro dell'amministrazione con una costante verifica al fine di rendere flessibile la revisione della definizione degli obiettivi e della programmazione delle attività nell'ambito del piano esecutivo di gestione.

Fatto salvo quanto sopra, il predetto regolamento prevede che la struttura organizzativa del Comune di CINTO CAOMAGGIORE sia articolata in Settori e questi ultimi in Servizi e Uffici o Unità operative.

La definizione dell'assetto organizzativo fornisce anche la base per l'individuazione delle responsabilità di direzione delle unità organizzative primarie (Settori e Servizi) e per l'attribuzione degli incarichi di posizione organizzativa.

Per il triennio 2023/2025 la struttura organizzativa del Comune di Cinto Caomaggiore sarà la segue:

	SETTORI	SERVIZI	Dotazione organica
	SEGRETARIO COMUNALE	- Servizio Anticorruzione e Trasparenza - Servizio Personale Giuridico	Convenzione di Segreteria con i comuni di San Stino di Livenza e Pramaggiore a 8 ore
1	SETTORE AFFARI GENERALI E FINANZE	- Servizio Segreteria e Affari Generali - Servizio Protocollo - Servizio Albo Notifiche - Servizio Anagrafe, Stato Civile, Statistiche - Servizi Elettorali e Leva - Servizi Socio – Assistenziali, Tutela della Persona (alcune attività sono in convenzione con il Comune di Portogruaro) - Servizio Biblioteca - Servizio Cultura - Servizio Pubblica Istruzione - Funzioni in materia di Informatica (CED) e Responsabile della Transizione Digitale - Servizio Ragioneria - Servizio Personale Finanziario - Servizio Commercio - SUAP - Servizio Contratti - Servizio Messaggi Notificatori	Cat. C – Istruttore amministrativo n. 4 unità a tempo pieno di cui 1 unità a tempo parziale in sostituzione del dipendente in quiescenza Cat. D – Istruttore direttivo amministrativo n. 3 unità a tempo pieno di cui: - n. 1 con incarico di P.O. - n. 1 Assistente Sociale a 36 ore con utilizzo di nuovi spazi assunzionali DI 34/2019 , di cui 10 ore utilizzata in convenzione associata sociale - n. 1 unità in sostituzione del dipendente cessato per mobilità
2	SETTORE TECNICO	- Servizio Urbanistica - Servizio Edilizia Privata - Servizio Patrimonio - Servizio Ambiente - Servizi Cimiteriali - Servizio Protezione Civile	Cat. B – n. 1 operaio manutentore Cat. C – Istruttore tecnico n. 2 unità a tempo pieno; Cat. D – Istruttore direttivo tecnico n. 1 unità a tempo pieno con incarico di P.O. Cat. C – Istruttore tecnico n. 1 unità qualora vi sia il finanziamento del bando Piccoli Comuni per sostenere l'esecuzione dei bandi PNRR art. 31 c.5 DL

			152/2021
	Convenzione di Polizia intercomunale	- Servizio Polizia Locale - Segnaletica Stradale - Videosorveglianza - Randagismo	Cat. C – Istruttore tecnico n. 1 unità a tempo pieno

La struttura è disegnata per rispondere adeguatamente alla domanda esterna e interna di servizi, con l'obiettivo di favorire la capacità di "governance" dei servizi, l'efficientamento dei processi e delle funzioni, e lo sviluppo di competenze allineate al nuovo ruolo richiesto all'Ente locale.

Il personale a tempo indeterminato e determinato

Si riporta, nel prospetto seguente, l'andamento dell'organico dell'Ente degli ultimi 5 anni con riferimento al 31.12:

Personale in servizio (al 31.12)	2018	2019	2020	2021	2022
Personale di ruolo	9	10	10	9	10
Personale non di ruolo	1	1	1	2	1
Totale	10	11	11	11	11

La programmazione triennale del fabbisogno di personale negli anni antecedenti al 2019 è stata caratterizzata dal tentativo di contenere gli effetti negativi sull'organico stabile conseguenti, in particolare, alle cessazioni per collocamento a riposo del personale, alla luce delle forti limitazioni alle assunzioni di personale dall'esterno previste dalla vigente normativa.

Dotazione Organica a seguito dell'aggiornamento al PTFP 2023 -2025

L'art. 6 del D. Lgs. 165/2001 introduce elementi significativi tesi a superare il concetto tradizionale di dotazione organica. La dotazione organica si trasforma in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile, che individua la "dotazione" di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte, fermo restando che per gli enti territoriali l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente. Il PTFP esprime, dunque, la dotazione organica in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riducendo la sua articolazione in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche.

Il PTFP deve essere redatto senza maggiori oneri per la finanza pubblica e deve indicare la consistenza, in termini finanziari, della dotazione organica nonché il valore finanziario dei fabbisogni programmati che non possono superare la dotazione di spesa potenziale derivante dai limiti di spesa di personale, nonché dei relativi stanziamenti di bilancio. E' necessario, quindi, in ottemperanza alle linee guida predisporre il PTFP in coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio e conseguentemente con le risorse finanziarie a disposizione. La programmazione deve tener conto dei vincoli connessi con gli stanziamenti di bilancio e di quelli in materia di spesa per il personale e non può in ogni caso comportare oneri maggiori per la finanza pubblica. Il PTFP deve indicare le risorse finanziarie destinate alla sua attuazione, distinguendo, per il triennio di riferimento le risorse come a seguire quantificate per profili indicati.

Con riferimento alla spesa del personale a tempo indeterminato, a seguito dell'aggiornamento al PTFP 2023-2025, la spesa per il personale presunta per il triennio 2023-2025 si prevede subirà le seguenti modifiche:

- In seguito a mobilità del personale, nuova assunzione (finanziamento a seguito aggiornamento al PTFP 2023-2025 ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019) di un Istruttore Amministrativo Finanziario D1 nel Settore Affari Generali e Finanze in data 01/09/2023;
- in seguito a cessazione in data 21/01/2021 per pensionamento di un Istruttore Direttivo D4 nel Settore Affari Generali e Finanze: sostituzione nel corso del 2023 con un Istruttore Amministrativo categoria C1;

CESSAZIONI E PROGRAMMA DELLE ASSUNZIONI

Alla sostituzione del personale cessato o che cesserà dal servizio per dimissioni, pensionamento o altra causa si provvederà mediante mobilità ovvero altra modalità tra quelle ammesse dalla normativa vigente, ivi compreso lo scorrimento di valide graduatorie di idonei di altri enti o la indizione di pubblico concorso.

L'Amministrazione, valuterà se il turn-over debba avvenire nel servizio nel quale è avvenuta la cessazione oppure in un altro, sulla base delle effettive esigenze derivanti dall'espletamento degli obiettivi di mandato, senza che ciò implichi la modifica del presente documento di programmazione.

Cessazioni avvenute nell'ultimo quinquennio

Le cessazioni intervenute sono le seguenti:

- Anno 2017: cessazione al 18/12/2017 per pensionamento di un Istruttore Direttivo D2 e dimissione al 31/12/2017 di un Istruttore Amministrativo- Finanziario C2 nel Settore Affari Generali e Finanze;
- Anno 2018: cessazione al 31/10/2018 per dimissioni di un Istruttore Amministrativo C5 e al 09/11/2018 per pensionamento di un Istruttore Direttivo D4 nel Settore Affari Generali;
- Anno 2020: cessazione al 28/02/2020 per dimissioni di un Istruttore Direttivo Tecnico D1 e al 30/06/2020 per pensionamento di un Istruttore Direttivo D4 nel Settore Tecnico;
- Anno 2021: cessazione al 21/01/2021 per pensionamento di un Istruttore Direttivo D4 nel Settore Affari Generali e Finanze; cessazione al 15/06/2021 per mobilità volontaria di un Istruttore Amministrativo Contabile C4; cessazione al 30/09/2021 per dimissioni di un Istruttore Direttivo D1 Assistente Sociale nel Settore Affari Generali e Finanze.
- Anno 2022: cessazione al 27/4/2022 per dimissioni di un Istruttore Amministrativo Contabile C1 nel Settore Affari Generali e Finanze.

Sostituzione dei cessati

Il 01/01/2018 si è provveduto alla sostituzione dell'Istruttore Direttivo D2 del servizio Tributi in quiescenza con l'assunzione dell'Istruttore Direttivo D1 nel servizio Finanziario e con la trasformazione dell'Istruttore Contabile C2 nel servizio Tributi da part-time a 24 ore settimanali a tempo pieno.

Nel corso del 2019, si è provveduto a sostituire l'Istruttore Amministrativo – Finanziario C5 nel servizio Segreteria, cessato per dimissioni, con l'indizione di un procedura concorsuale che ha portato all'assunzione di un Istruttore Amministrativo-Finanziario C1 nel Settore Affari Generali e Finanze dal 19/10/2019. L'Istruttore Direttivo D4 P.O. del Settore Amministrativo-Finanziario in quiescenza è stato sostituito mediante procedura concorsuale con l'assunzione il 01/03/2019 di un Istruttore Direttivo Tecnico D1 nel Settore Tecnico.

Nel corso dell'anno 2020, si è provveduto alla sostituzione dell'Istruttore Direttivo Tecnico D1 cessato al 28/02/2020 per dimissioni, con indizione di pubblico concorso, e assunzione in data 16/12/2020.

Nel corso dell'anno 2021, si è provveduto alla sostituzione dell'Istruttore Amministrativo C4 nel Servizio Personale cessato al 15/06/2021, esaurendo la graduatorie per C Amministrativi Contabili del Comune di Cinto Caomaggiore e accedendo alla graduatoria del Comune di San Stino di Livenza. L'assunzione della figura di un C1 nel Settore Affari Generali e Finanze è avvenuta in data 31.12.2021, successivamente dimessa in data 27/4/2022.

Nel corso del 2022, è stato assunto con concorso pubblico una unità di Istruttore Direttivo Tecnico C1 in sostituzione dell'Istruttore Direttivo Tecnico D4 in quiescenza dal 30/06/2020.

Nel 2023, si prevede di effettuare nuove assunzioni a tempo indeterminato per sostituzioni, al fine di sostituire i cessati degli anni precedenti:

- **n. 1 Istruttore Amministrativo Contabile D1 nel Settore Affari Generali e Finanze in sostituzione dell'istruttore C1 nel Servizio Personale.**
- **n. 1 Istruttore Amministrativo C1 nel Settore Affari Generali e Finanze part-time a fronte del dipendente andato in quiescenza nel Servizio Biblioteca in data 21/01/2021.**

Nuove assunzioni dall'art. 33 del DL 34/2019

In considerazione di quanto previsto dall'art. 33 del DL 34/2019, come meglio sopra espresso, l'Ente si trova a rispettare la soglia prevista per la fascia demografica di appartenenza.

Nel corso del 2022, e in considerazione della nuova organizzazione dell'Ente, il Comune di Cinto Caomaggiore ha assunto la nuova figura di Istruttore Direttivo-Assistente Sociale categoria D1 da destinare al Settore Affari Generali e Finanze Servizio Sociale con utilizzo di nuovi spazi assunzionali DI 34/2019.

Nuove assunzioni PNRR

Come da Deliberazione di Giunta comunale n. 6 del 31/01/2022, la Giunta ha espresso il proprio indirizzo a integrare il Piano Assunzione prevedendo l'assunzione di un istruttore tecnico – categoria C a tempo determinato ai sensi dell'art. 31-bis del D.L.152/2021 convertito in L. 223/2021 subordinata all'acquisizione dell'assegnazione del contributo di cui al fondo Piccoli Comuni istituito nel bilancio di previsione del Ministero dell'interno e nei limiti dello stesso si definirà la durata ed il tipo di rapporto di lavoro che si potrà istituire (tempo pieno o parziale).

Tale assunzione è prevista al fine di realizzare il progetto oggetto di finanziamento PNRR, BANDO: Futura La scuola per l'Italia di domani - Decreto del Ministro dell'istruzione 2 dicembre 2021, n. 343 NOME OPERA: DEMOLIZIONE E RICOSTRUZIONE SCUOLA PRIMARIA G.PASCOLI IN VIA TORINO.

La norma recita "Al solo fine di consentire l'attuazione dei progetti previsti dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), i comuni che provvedono alla realizzazione degli interventi previsti dai predetti progetti possono, in deroga all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e all'articolo 259, comma 6, del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, assumere con contratto a tempo determinato personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità per un periodo anche superiore a trentasei mesi, ma non eccedente la durata di completamento del PNRR e comunque non oltre il 31 dicembre 2026, nel limite di una spesa aggiuntiva non superiore al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica indicata nella tabella 1 annessa a tale specifico e decreto. Le predette assunzioni sono subordinate all'asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio. La spesa di personale derivante dall'applicazione del presente comma, anche nel caso di applicazione del regime di "scavalco condiviso" previsto dalle vigenti disposizioni contrattuali, non rileva ai fini dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, e dell'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296."

RIMODULAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE

Nell'ambito del tetto finanziario massimo potenziale, l'Ente procede a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali, come da proposta da parte dei Responsabili, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa di personale.

La spesa annua complessiva relativa ai dipendenti in servizio nell'anno 2023 sarà pari a Euro 553.030,33 per il 2024 sarà pari ad € 559.642,18 e per il 2025 sarà pari ad € 559.642,18 calcolata sulla base della definizione di cui all'art. 2 del D.P.C.M. 17/03/2020, dopo l'attuazione delle variazioni di cui al presente piano dei fabbisogni, secondo il risultato che emerge dallo schema allegato:

IMPEGNATO COMPETENZA	2021	2022	PREV 2023	PREV 2024	PREV 2025
Macroaggregato 1.01 Reddito da Lavoro dipendente	393.413,71	428.789,00	531.530,33	547.342,18	547.342,18
C. F. U1.03.02.12.001 – Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	126,59	22.737,52	21.200,00	12.000,00	12.000,00
C. F. U1.03.02.12.002 – Quota LSU in carico all'Ente	-				
C. F. U1.03.02.12.003 – Collaborazioni coordinate e a progetto	-				
C. F. U1.03.02.12.999 – Altre forme di lavoro flessibile	30.850,03				
Altre fattispecie	-	-	300,00	300,00	300,00
TOTALE	424.390,33	451.526,52	553.030,33	559.642,18	559.642,18

All'interno del macroaggregato è stata considerata la spesa per personale a tempo determinato finanziata da dal fondo Piccoli Comuni PNRR pari a € 32.500,00.

Tali importi rispettano i limiti di incremento annuali consentiti dal Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17/03/2020, pubblicato nella G.U. n. 108 del 27/04/2020, limiti di seguito riepilogati:

Anno	% massima	Incremento Massimo	Spesa permessa	Spesa in Bilancio di previsione – DM 17/03/2020
2023	27,00	119.560,97	562.379,36	553.030,33
2024	29,00	128.417,33	571.235,72	559.642,18
2025	29,00	128.417,33	571.235,72	559.642,18

RISPETTO DEI VINCOLI FINANZIARI E DEGLI EQUILIBRI DI FINANZA PUBBLICA

La maggiore spesa derivante dalla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2023/2025, per le nuove assunzioni a tempo indeterminato, oltre a quella derivante dalla sostituzione dei cessati, calcolata in base alla definizione di cui all'art. 2, comma 1. lett. a), del D.P.C.M. 17/03/2020, è così distinta:

ANNO 2023:

- Euro 33.772,03: mesi 12 oneri e salario accessorio compresi per la nuova assunzione a tempo indeterminato CAT. D1 (Istruttore Direttivo Assistente Sociale),

ANNO 2024:

- Euro 33.772,03: mesi 12 oneri e salario accessorio compresi per la nuova assunzione a tempo indeterminato CAT. D1 (Istruttore Direttivo Assistente Sociale),

ANNO 2025:

- Euro 33.772,03: mesi 12 oneri e salario accessorio compresi per la nuova assunzione a tempo indeterminato CAT. D1 (Istruttore Direttivo Assistente Sociale),

Si dà atto che la spesa per il personale in servizio e quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente per gli anni 2023/2025, non supera l'incremento massimo annuale consentito nei termini percentuali indicati nella Tabella 2 (art. 5 D.P.C.M.), nonché il valore soglia massimo di riferimento indicato nella Tabella 1 ("valore soglia più basso"), come di seguito dimostrato:

Anno	% massima	Incremento Massimo tabella 2	Incremento Spesa Bilancio di Previsione 25/27	
2023	27,00	119.560,97	33.772,03	RISPETTO
2024	29,00	128.417,33	33.772,03	RISPETTO
2025	29,00	128.417,33	33.772,03	RISPETTO

In ogni caso, la spesa annua del personale derivante dalla programmazione delle assunzioni di cui al presente provvedimento non supera la spesa massima potenziale calcolata ai sensi all'art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019.

Inoltre, le previsioni di spesa per le risorse umane iscritte in bilancio sono compatibili con la programmazione del fabbisogno di personale e con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296, pari ad €. 453.151,63, come da tabella sottostante.

	Media 2011/2013	Previsione 2022 (ASSESTATO)	Previsione 2023	Previsione 2024	Previsione 2025
Spese Macroaggregato 101	446.225,45	490.432,63	531.530,33	547.342,18	547.342,18
Spese macroaggregato 103 CAP. 775	405,73	300,00	300,00	300,00	300,00
Irap Macroaggregato 102	29.431,87	34.711,99	36.327,25	36.892,32	36.892,32
Altre spese reiscrizioni imputate all'esercizio successivo	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Altre spese:	8.521,15	0,00	0,00	0,00	0,00
Altre Spese : lavoro flessibile cap. 7374 E 9050		31.831,50	23.760,00	12.000,00	12.000,00
Altre spese: nuove assunzioni o margini spesa personale		0,00	0,00	0,00	0,00
TOTALE SPESE PERSONALE	484.584,20	557.276,12	591.917,58	596.534,50	596.534,50
DESCRIZIONE Componenti escluse (-) totale					
Spese per Straordinario Elettorale rimborsato (RGS circolare 9/2006) e Compensi Istat		16.000,00	16.000,00	16.000,00	16.000,00
Diritti di Rogito (SEZIONE AUTONOMIE c.c.DELIBERAZIONE 16/2009)		2.390,00	8.000,00	2.000,00	2.000,00
Spese per progettazione interna (sezione autonomie c.c. DELIBERAZIONE N.16/2009)		2.710,00	8.300,00	8.300,00	8.300,00
Esclusione ICI/IMU (Sezione Autonomie C.C. deliberazione n.16/2009)					
Spesa riferita a ANF			645,13	645,13	645,13
Spesa di personale rimborsato da altra amministrazione per spesa di personale					
Altre spese: rinnovi e arretrati, IVC elemento perequativo (- da depurare)		20.355,18	39.593,06	42.257,81	42.257,81
Adeguamenti contrattuali (cap 2104, 2106, 2107). Dal 2023 codificati con Fondo Rinnovi		12.700,00			
Assunzioni escluse ai sensi della circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'art. 33, comma 2, del decreto legge n. 34 del 2019 - Assunzione D1 (Assistente Sociale) dal 01/12/2020		33.727,76	33.727,76	33.727,76	33.727,76
Spesa di personale eterofinanziata PNRR		0,00	32.500,00	32.500,00	32.500,00
TOTALE Componenti escluse (-) totale	2.051,99	87.882,94	138.765,95	135.430,70	135.430,70
COMPONENTI ASSOGGETTATE A LIMITE. Valore medio triennio 2011/2013	482.532,21	469.393,18	453.151,63	461.103,80	461.103,80
Margini di spesa (deve esser >di zero)		13.139,03	29.380,58	21.428,41	21.428,41
		RISPETTO	RISPETTO	RISPETTO	RISPETTO

Per poter assumere personale a tempo indeterminato, il Comune di Cinto Caomaggiore rispetterà le seguenti condizioni:

- Adozione del PTFP (art. 6, comma 2 D. Lgs. 165/2001); art. 39, comma 1 L. 449/2017; art. 91 D. Lgs. 267/2000)
- Trasmissione a Sico del PTFP (art. 6 ter D. Lgs. 165/2001)
- Ricognizione delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero (art. 33, commi 1 e 6 del D. Lgs. 165/2001);
- Adozione piano triennale azioni positive (art. 48, comma 1 D. Lgs. 198/2006);
- Adozione del Piano della performance (art. 10 D. Lgs. 150/2009);
- Obbligo di contenimento della spesa del personale nei limiti previsti dall'art. 33, del DL 34/2019, convertito L. 58/2019;
- Rispetto dei termini per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto della gestione. Trasmissione alla BDAP entro 30 giorni dalla loro approvazione (art. 9 comma 1 quinquies DL 113/2016);
- Rispetto dei quanto previsto dall'art. 9 comma 3 bis DL 185/2008 (Mancata certificazione di almeno un credito della PA);
- Assenza dello stato di deficitarietà strutturale e dissesto (art. 243 comma 1 D. Lgs. 267/2000).

Si dà atto, infine, che:

- la programmazione del fabbisogno di personale 2023/2025 rispetta i vincoli di finanza pubblica previsti dalla normativa vigente e l'equilibrio pluriennale di bilancio, come asseverato dall'organo di revisione;
- che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che non risulta essere strutturalmente deficitario ai sensi dell'art. 242 del TUEL, in quanto dall'ultimo rendiconto approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario;
- le nuove alle assunzioni e tutti gli atti ad esse propedeutici, saranno attivate dopo l'approvazione del bilancio 2023/2025.

Fondo Risorse Decentrate

In caso di attivazione di nuovi servizi e/o di processi di riorganizzazione di servizi esistenti, ai sensi dell'art. 15, comma 5, del C.C.N.L. dell'01.04.1999, la Giunta Comunale valuterà, nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili stanziata in bilancio alla voce fondo di produttività, l'entità delle risorse aggiuntive necessarie a sostenere i maggiori oneri del personale impegnato in detti processi.

Assunzioni obbligatorie.

Dato che il Comune di Cinto Caomaggiore ha un numero di dipendenti inferiore a 15, per esso non è prevista la quota obbligatoria di assunzione di lavoratori con disabilità.

Eccedenze di personale - art. 33 d.lgs. 165/2001

In relazione alla ricognizione delle eccedenze di personale prevista dall'art. 33, commi 1, 2 e 3 del D.Lgs. n. 165/2001 ciascun Responsabile di Servizio ha operato una ricognizione del personale assegnato in occasione della rilevazione annuale prevista dall'art. 6, comma 1, terzo e quarto periodo, del decreto citato.

Da tale ricognizione interna è emerso che questo Ente non ha eccedenza di personale e/o personale in esubero. Tale circostanza era già stata confermata da ultimo con deliberazione G.C. n. 13 del 21.02.2020.

Rapporti di Lavoro Flessibile

In base all'art. 36 del D. Lgs. 165/2001 l'Ente potrà avvalersi della facoltà di reclutare con forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, a tempo determinato per esigenze temporanee o eccezionali.

I vincoli da rispettare per l'assunzione di personale flessibile sono i seguenti:

Rispetto dell'obbligo di contenimento della spesa di personale, comma 557 e ss della L. 296/2006;

Rispetto del limite del 100% della spesa sostenuta nel 2009 per assunzioni con contratto di lavoro flessibile, per gli entri in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale (altrimenti il 50% della spesa sostenuta nel 2009), art. 9, c. 28 del D.L. 78/2010.

Il limite previsto dall'art. 9, comma 28 DL 78/2010, nonché dall'art. 36 del D. Lgs. 165/2001 per il Comune di Cinto Caomaggiore ammonta ad € 33.974,56, rivalutato in seguito agli adeguamenti contrattuali a € 37.002,03.

Ai sensi dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 l'Ente può avvalersi della facoltà di procedere al reclutamento con forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, a tempo determinato per esigenze temporanee o eccezionali, certificate dai responsabili dei servizi interessati.

Nel breve e medio periodo si prevede l'assunzione di personale a tempo determinato, nel caso in cui lo richieda il fabbisogno dell'Ente o particolari esigenze organizzative straordinarie e temporanee, che allo stato attuale non è possibile prevedere.

Sarà valutata l'opportunità di assumere sempre a tempo determinato mediante lo scorrimento di graduatorie già disponibili ed in corso di validità o avvalendosi delle altre procedure previste dalle vigenti disposizioni di legge, nei limiti di spesa previsti dalla normativa vigente. Anche per detta fattispecie si dovrà tener conto delle disposizioni previste dalla legge n. 190/2014, nonché delle disposizioni in materia di personale previste dal d.l. n. 78/2015 e nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa del personale.

Nel corso del 2023/25 è stata prevista l'attivazione di forme di gestione del personale flessibile (interinali e convenzioni con altri enti) al fine di sostituire le posizioni a tempo indeterminato per le quali è stato indetto un concorso o in attesa di esser coperte per ragioni normative (come ad esempio attesa dei 6 mesi del periodo di prova).

Personale in Convenzione o in Forma Associata

Con riferimento al personale che sarà, eventualmente, gestito in convenzione con altri enti per lo svolgimento di servizi istituzionali, dalle disposizioni contenute in alcuni pareri della Corte dei Conti si evidenzia che:

- a) la spesa sostenuta pro quota dagli Enti convenzionati per l'utilizzo della prestazione lavorativa va ricompresa nella spesa complessiva rilevante ai sensi dell'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006 e conseguentemente l'Ente di appartenenza deve computare nella spesa rilevante ai fini della norma citata solo quella corrispondente alla prestazione realmente prestata a proprio favore dal dipendente a scavalco condiviso (Corte dei Conti sezione regionale Liguria - deliberazione n. 8/2014 del 5 febbraio 2014, la Corte dei Conti sezione regionale Lombardia - deliberazione n. 34/2014/PAR del 4 febbraio 2014);
- b) la spesa per il personale di altri enti, nell'ipotesi che sia utilizzato nelle funzioni associate, sarà finanziata mediante computo dei risparmi derivanti dalla cessazione del personale in servizio e dalla riduzione della spesa per il lavoro flessibile.

DOTAZIONE ORGANICA per il triennio 2023-2024-2025		
Settore Affari Generali e Finanze		
Categorie	Profili Professionali (D.G. 24/2023)	Totale
D	Funzionario servizi amministrativo-contabili	1
D	Assistente sociale	1 nuova assunzione utilizzo di nuovi spazi assunzionali DI 34/2019
C	Istruttore servizi amministrativo-contabili	5 di cui n. 1 tempo parziale in sostituzione del dipendente in quiescenza e 1 unità in sostituzione del dipendente cessato per mobilità
	Totale Settore	7
Settore Tecnico		
Categorie	Profili Professionali (D.G. 24/2023)	Totale
D	Funzionario servizi tecnici	1
C	Istruttore Tecnico-amministrativo	3, di cui 1 assunzione PNRR Fondo Piccoli Comuni
B	Operatore esperto servizi tecnico-manutentivi	1
	Totale Settore	4 + 1 assunzione PNRR Fondo Piccoli Comuni
Settore "Vigilanza"		
Categorie	Profili Professionali (D.G. 24/2023)	Totale
C	Agente di Polizia Locale	1
	Totale Settore	1
	Totale Generale	12 coperti o da coprire e 1 assunzione PNRR Fondo Piccoli Comuni

PIANO OCCUPAZIONALE

PIANO DELLE ASSUNZIONI TRIENNIO 2023/2025

ANNO 2023

Previsione assunzione	Categoria	Profilo Professionale / Settore	Tempo Lavoro	Tipologia di Assunzione					
				Graduatoria Concorso	Mobilità	Centro per l'Impiego	Progressione di carriera / verticale	Stabilizzazione	Note
01/09/2023	D	Funzionario servizi amministrativo-contabili	100%	Utilizzo graduatoria di altri enti o eventuale concorso	Avviso di mobilità (in caso di esito negativo utilizzo graduatoria)				Sostituzione dipendente in mobilità
01/09/2023	C	Istruttore servizi amministrativo-contabili	100%	Utilizzo graduatoria di altri enti o eventuale concorso	Avviso di mobilità (in caso di esito negativo utilizzo graduatoria)				Sostituzione dipendente in quiescenza.
01/09/2023	C	Istruttore Tecnico-amministrativo	100%	Utilizzo graduatoria di altri enti o eventuale concorso	Avviso di mobilità (in caso di esito negativo utilizzo graduatoria)				PNRR tempo determinato

RELAZIONE TECNICA

SOSTENIBILITA' FINANZIARIA ASSUNZIONALE

Contesto Normativo

L'articolo 33 comma 2 del D.L. 34/2019 modifica sostanzialmente il sistema di calcolo delle facoltà assunzionali dei comuni, introdotte, a decorrere dal 2011, per contenere le assunzioni a tempo indeterminato derivanti da concorso pubblico. Il comma 2 prevede che a decorrere dalla data individuata da un apposito Decreto Ministeriale, 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, dalla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Dopo aver raggiunto più intese in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, in data 17 marzo 2020 è stato emanato il decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, che individua 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. Il decreto è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27/04/2020 e prevede, quale data di decorrenza delle proprie disposizioni, il 20 aprile 2020.

Il D.M. suddivide i comuni in 9 fasce demografiche e per ciascuna di esse individua i valori soglia del personale determinati come rapporto della spesa di personale rispetto alla media delle entrate correnti dell'ultimo triennio.

Ai fini del calcolo di detto rapporto, per spesa del personale si intendono gli 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. Per calcolare la media delle entrate correnti, si prendono come riferimento gli accertamenti di competenza riferiti agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, concetto ribadito dalla Corte dei Conti Sezione regionale dell'Emilia Romagna con deliberazione n. 55/2020/PAR del 25.06.2020.

Sono incluse tra le entrate correnti le entrate derivanti dall'applicazione della tariffa rifiuti corrispettiva attribuita al gestore secondo l'articolo 1, comma 668, della legge n.147/2013 al netto del Fondo svalutazione crediti riconducibile al piano finanziario dell'anno considerato, qualora l'Ente sia in TARIP.

Il Comune di CINTO CAOMAGGIORE con n. abitanti 3.157 (dato disponibile al 31/12/2022) si colloca nella fascia demografica (comuni da 3000 a 4999 abitanti), per la quale è stato individuato un valore soglia pari al 27,20% e i dati di riferimento relativi all'ultimo rendiconto della gestione approvato sono riferiti all'annualità 2022 (Deliberazione di Consiglio Comunale n. 15 del 26.04.2023).

Ai fini del calcolo del rapporto spesa personale/entrate correnti, si è preso come riferimento l'importo del Fondo crediti di dubbia esigibilità che risulta stanziato nel bilancio assestato del 2022.

Titolo	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022
1 - Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	1.595.921,13	1.627.645,13	1.704.053,29
2 - Trasferimenti correnti	315.207,42	251.047,40	240.624,75
3 - Entrate extratributarie	298.804,95	583.830,61	292.155,39
Totale entrate	2.209.933,50	2.462.523,14	2.236.833,43
Valore medio entrate correnti ultimi 3 anni			2.303.096,69
F.C.D.E.			81.187,00
Valore medio entrate correnti al netto F.C.D.E.			2.221.909,69

Rapporto spesa/entrate	Soglia
20,32 %	27,20 %
Soglia rispettata	SI

Incremento massimo spesa (27,20%)	152.832,91
Spesa massima del personale (art.4, comma 2 DPCM)	604.359,43

Atteso che in sede di avvio del nuovo calcolo della capacità assunzionale, è necessario rimodulare il calcolo sulla scorta delle % massime di cui alla Tabella 2 del DPCM 2020, i nuovi valori soglia risultano così rideterminati:

Anno	% massima	Incremento Massimo	Spesa permessa
2023	27,00	119.560,97	562.379,36
2024	29,00	128.417,33	571.235,72
2025	29,00	128.417,33	571.235,72

La spesa per le nuove assunzioni a tempo indeterminato prevista nel Bilancio di Previsione 23/25 rispetta i limiti di incremento annuali consentiti dal Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17/03/2020, pubblicato nella G.U. n. 108 del 27/04/2020, di seguito riepilogati:

Anno	% massima	Incremento Massimo	Spesa permessa	Spesa in Bilancio di previsione – DM 17/03/2020
2023	27,00	119.560,97	562.379,36	553.030,33
2024	29,00	128.417,33	571.235,72	559.642,18
2025	29,00	128.417,33	571.235,72	559.642,18

Inoltre, le previsioni di spesa per le risorse umane iscritte in bilancio sono compatibili con la programmazione del fabbisogno di personale e con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296, pari ad €. 453.151,63, come da tabella di cui sopra.

All'interno della programmazione negli anni 2024/2025 sono stati considerati 12.000,00 di costi per lavoro flessibile.

Si evidenziano le seguenti criticità che potrebbero condizionare la spesa di personale nei prossimi anni e le azioni per garantire la sostenibilità finanziaria della spesa di personale programmata nel Piano Assunzionale:

- incrementi alla spesa di personale potrebbero registrarsi in caso di rinnovo dei contratti nazionali del personale. Per fronteggiare l'aumento della spesa per rinnovi contrattuali (inclusi oneri riflessi a carico dell'Ente e IRAP), risulta stanziato nel bilancio 2023-2025, un fondo, alla classificazione di bilancio Missione 20- Programma 03- Titolo 1 e Macroaggregato 10, pari ad Euro 15.000,00 per l'annualità 2023, Euro 15.000,00 per l'annualità 2024 ed Euro 15.000,00 per l'annualità 2025;
- il valore delle spese correnti a partire dalle risultanze del rendiconto 2022 e per gli anni a venire potrebbe attestarsi con gli aumenti del 2022 quale conseguenza dei problemi collegati agli incrementi dei costi dell'energia elettrica e del gas. In questo senso, l'Ente sta investendo nella riqualificazione degli immobili comunali e degli impianti della pubblica illuminazione, prevedendo un contenimento dei costi per efficientamento.
- Monitoraggio dei limiti dell'indebitamento. I finanziamenti saranno rivalutati a seconda della priorità dell'opera, alla scadenza naturale dei mutui in essere, garantendo la sostenibilità per i bilanci futuri dell'Ente.
- L'ente monitorerà accuratamente la spesa di personale nel corso degli anni futuri, anche a seguito di eventuali turnover che si renderanno necessari, al fine di garantire la sostenibilità finanziaria del predetto Piano.