

# COMUNE DI CIRO' MARINA

## Provincia di CROTONE

### PIANO TRIENNALE FABBISOGNO PERSONALE 2024-2026

Allegato alla delibera di Giunta Comunale di aggiornamento del PTFP 2024-2026 e PIAO 2024-2026 sez. 3.3

#### PREMESSA

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso il quale l'organo di vertice dell'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi alle assunzioni di personale e di finanza pubblica.

La programmazione del fabbisogno di personale deve ispirarsi a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, indispensabili per una corretta programmazione delle politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane.

Il piano triennale del fabbisogno 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:

- a) alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- b) 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 ed alle imprese.

La giusta scelta delle professioni e delle relative competenze professionali che servono alle amministrazioni pubbliche e l'attenta ponderazione che gli organi competenti sono chiamati a prestare nell'individuazione della forza lavoro e nella definizione delle risorse umane necessarie, appaiono un presupposto indispensabile 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.

La valutazione delle finalità istitutive e delle attribuzioni di funzioni dell'Ente rendono la programmazione del fabbisogno un processo tale da garantire, pur nel ridotto organico assumibile, che il reclutamento individui figure in grado di ricoprire diverse mansioni.

La programmazione del fabbisogno trova il suo naturale sbocco, quindi, nel reclutamento effettivo della forza lavoro. Ed evidente che anche le regole del reclutamento debbano rinnovarsi e perfezionarsi soprattutto quando siano state individuate nuove professioni e relative competenze professionali da mettere al servizio delle pubbliche amministrazioni.

Le innovazioni che il predetto d.lgs. 75/2017 reca su tale fronte consentono, infatti, di coniugare una più ragionata determinazione dei fabbisogni con modalità di reclutamento volte a soddisfare tali fabbisogni e perciò sviluppate secondo strategie, processi di selezione e bacino di reclutamento che privilegino l'individuazione di figure e competenze professionali idonee ad una pubblica amministrazione moderna, nel rispetto dei principi di merito, trasparenza ed imparzialità, focalizzando l'attenzione sull'introduzione di strumenti volti a valorizzare le attitudini e le abilità richieste per lo svolgimento delle attività e delle responsabilità da affidare, in aggiunta alle conoscenze.

Infine, la pianificazione dei fabbisogni di personale, in quanto processo tra i più strategici e rilevanti della gestione delle risorse, deve essere anche pienamente coerente, oltre che con i principi generali



di legalità, con la disciplina in materia di anticorruzione, e tenere conto che, nella programmazione e nell'esecuzione delle procedure di reclutamento delle risorse, occorre applicare la normativa e le migliori pratiche connesse con la prevenzione della corruzione.

Obiettivo principale del PTFP è coniugare l'ottimale impiego delle risorse finanziarie pubbliche disponibili e gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità delle prestazioni esercitate di assicurare, da parte delle amministrazioni destinatarie, il rispetto degli equilibri di finanza pubblica.

Il concetto di fabbisogno di personale implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:

- quantitativo: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla mission dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica. Sotto questo aspetto rileva anche la necessità di individuare parametri che consentano di definire un fabbisogno standard per attività omogenee o per processi da gestire.
- qualitativo: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare.

Il PTFP si configura come un atto di programmazione che deve esser adottato dal competente organo deputato all'esercizio delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo ai sensi dell'articolo 4, comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001.

Il PTFP si sviluppa, come previsto dall'articolo 6 citato, in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale. L'eventuale modifica in corso di anno del PTFP è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata. Resta ferma la necessità del rispetto delle procedure e dei criteri previsti, nonché delle presenti linee di indirizzo.

## CAPACITÀ ASSUNZIONALE DEL COMUNE

Ai fini del calcolo della capacità assunzionale, l'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 e il D.P.C.M. 17 marzo 2020 individuano per ciascuna fascia demografica due distinte percentuali: una prima percentuale che definisce il valore-soglia, il cui rispetto abilita l'Ente alla piena applicazione della nuova disciplina espansiva delle assunzioni, e una più alta percentuale che definisce il valore di rientro, come riferimento per gli Enti che hanno una maggiore rigidità strutturale della spesa di personale in relazione all'equilibrio complessivo del Bilancio.

### DETERMINAZIONE VALORE SOGLIA art. 4

Popolazione	<b>14.143</b>
Fascia di riferimento	<b>f</b>
Valore soglia 1 (tabella 1 D.M.)	<b>27,00%</b>
Valore soglia 2 (TABELLA 3 D.M.)	<b>31,00%</b>

La spesa del personale, calcolata sui dati del conto consuntivo 2023, è la seguente:

TIPOLOGIA DI SPESA - VOCI INCLUSE	CODICI SPESA PIANO CONTI INTEGRATO	2023
Macroaggregato BDAP - Redditi da lavoro dipendente	U.1.01.00.00.000	1.957.662,42
Altre spese per il personale	U.1.01.01.02.000	-
Contributi sociali a carico dell'ente	U.1.01.02.00.000	-
Contributi sociali	U.1.01.02.02.000	-
Lavoro flessibile, quota LSU e acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	U.1.03.02.12.000	-
Spese indicate in altri interventi		827.507,85
<b>TOTALE SPESE DI PERSONALE D.L. 34/2019</b>		<b>2.785.170,27</b>

La media delle Entrate correnti nel triennio 2023-2021, al netto del FCDE del bilancio di previsione 2023, è la seguente:

ANNO	2021	2022	2023	MEDIA
TITOLO I	7.899.503,96	10.977.362,14	9.320.223,82	
TITOLO II	7.831.624,07	14.275.066,36	14.970.178,81	
TITOLO III	4.304.258,13	5.508.531,37	3.049.624,83	
<b>TOTALE</b>	<b>20.035.386,16</b>	<b>30.760.959,87</b>	<b>27.340.027,46</b>	<b>26.045.457,83</b>
			FCDE bilancio 2023	3.877.502,61
			<b>Media triennio al netto del FCDE</b>	<b>22.167.955,22</b>

La percentuale rinveniente dal rapporto della spesa del personale e delle entrate da considerare offre un margine assunzionale massimo possibile pari alla **differenza tra il limite di spesa calcolato in base alla percentuale prevista nella soglia** ottenendo così un valore massimo assunzionale teorico, per come segue:

<b>Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato 2024</b>			
Ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020			
<b>Abitanti</b>	14.143	<b>Prima soglia</b>	<b>Seconda soglia</b>
<b>Anno Corrente</b>	2024	27,00%	31,00%
<b>Entrate correnti</b>		<b>FCDE</b>	3.877.502,61 €
Ultimo Rendiconto 2023	27.340.027,46	<b>Entrate che non rilevano</b>	627.193,35 €
Penultimo rendiconto 2022	30.760.959,87	Media entrate al netto del FCDE e delle Entrate che non rilevano	21.540.761,87 €
Terzultimo rendiconto 2021	20.035.386,16	% rapporto spesapersonale/entrate	<b>8,63%</b>
<b>Incremento massimo ipotetico spesa</b>		<b>Collocazione ente</b>	Ente Virtuoso-Prima fascia
%	€		
22,00%	447.463,16 €	<b>Spesa massima potenziale</b>	3.957.619,84 €
<b>Spesa del personale Al netto delle eccezioni</b>			
Ultimo rendiconto (2023)	1.858.385,87 €		
Anno 2018	2.033.923,44 €		
<b>Margini assunzionali potenziali</b>			
2.099.233,97 €			
<b>Limite massimo complessivo spesa personale</b>		<b>Incremento massimo spesa</b>	
2.305.849,02 €		447.463,16 €	



## PERSONALE IN SERVIZIO E NUOVA DOTAZIONE ORGANICA TEORICA

### TEMPO INDETERMINATO

PROGRAMMAZIONE TRIENNIO 2024/2026 -ANNUALITA' 2024									
AREA	AREA CONTRATTUALE	CATEGORIA	%	PERSONALE ATTUALE IN SERVIZIO	CESSAZIONI PREVISTE	AUMENTO ORE	NUOVE ASSUNZIONI	%	TOTALE NUOVA DOTAZIONE
VIGILANZA	ELEVATA QUALIFICAZIONE	D3	100,00%	1					1
		D1							-
	ISTRUTTORI	C6	100,00%	2					2
		C1							-
	OPERATORI ESPERI	C1	50,00%	6					6
		B5	100,00%	1					1
		B3	94,44%	1		100,00%		1	
AFFARI GENERALI	ELEVATA QUALIFICAZIONE	D3	100,00%	1					1
		D1							-
	ISTRUTTORI	C6	100,00%	1					1
		C1	100,00%	1					1
	OPERATORI ESPERTI	B3	94,44%	8		100,00%			8
	OPERATORI	A5	100,00%	1					1
A2		100,00%	1					1	
MANUTENTIVA	ELEVATA QUALIFICAZIONE	D1							-
		C1					2	100,00%	2
	OPERATORI ESPERTI	B3	94,44%	3		100,00%			3
		B3	100,00%	2					2
		B1					1	100,00%	1
		B1					6	50,00%	6
OPERTORI	A5	100,00%	2					2	
URBANISTICA	ELEVATA QUALIFICAZIONE	D1	100,00%	1			1	100,00%	2
	ISTRUTTORI								
	OPERATORI ESPERTI	B3	94,44%	2		100,00%			2
	OPERATORI ESPERTI	B1					1	50,00%	1
SERVIZI ALLA PERSONA	ELEVATA QUALIFICAZIONE	D1	100,00%	13					13
		D1	96,13%	1					1
		D1	79,62%	1					1
		D1	39,74%	1		94,44%			1
	ISTRUTTORI	C1	100,00%	1		94,44%			1
		C1	82,05%	1					1
		C1	53,85%	4					4
		C1	47,44%	1				1	
LAVORI PUBBLICI	ELEVATA QUALIFICAZIONE	D1	100,00%	1			3	100,00%	4
		D1					1	50,00%	1
	ISTRUTTORI	C1					1	50,00%	1
	OPERATORI ESPERTI	B3							-
		B3	94,44%	1		100,00%			1
		B1							-
OPERATORI	B1							-	
		A5						-	
FINANZIARIA	ELEVATA QUALIFICAZIONE	D5	100,00%	1					1
		D1					3	100,00%	3
		D1					1	50,00%	1
	ISTRUTTORI	C6	100,00%	1					1
		C5	100,00%	1					1
		C1	100,00%	3					3
	OPERATORI ESPERTI	B3	94,44%	4		100,00%			4
		B1					2	50,00%	2
<b>TOTALE</b>				<b>69</b>			<b>22</b>		<b>91</b>

Il processo assunzionale del personale a Tempo indeterminato (**escluso il personale etero finanziato dal CAPCOE**) sarà così gestito:

Categorie da assumere	%	n. posti	Profilo professionale	Area o Servizio di riferimento	Modalità di assunzione
D1	50%	1	Elevata Qualificazione	Lavori pubblici	Graduatoria altri Enti/Graduatoria idonei Asmel
D1	50%	1	Elevata Qualificazione	Finanziaria	Graduatoria idonei Asmel/Graduatoria altri enti
C1	50%	4	Area Istruttori	Lavori pubblici	Concorso esterno/Mobilità Volontaria
B1	50%	6	Operatori Esperti	Manutentiva	Concorso esterno/Mobilità Volontaria
B1	100%	1	Operatori Esperti	Manutentiva	Concorso esterno/Mobilità Volontaria
B1	50%	2	Operatori Esperti	Finanziaria	Concorso esterno/Mobilità Volontaria

Oltre nr. 7 unità di cui all'avviso pubblico del *dipartimento per le politiche di coesione – programma nazionale di assistenza tecnica capacità per la coesione 2021-2027 (CAPCOE)*; avanti meglio descritti.

La spesa per le nuove assunzioni (**escluso il personale etero finanziato dal CAPCOE**) ammonta a complessivo:

SPESA PER NUOVE ASSUNZIONI	2024	2025	2026
Retribuzioni	184.885,87	184.885,87	184.885,87
Oneri riflessi	52.907,74	52.907,74	52.907,74
Irap	15.715,30	15.715,30	15.715,30
<b>TOTALE SPESA EFFETTIVA (A NETTO DELLE ENTRATE CORRELATE) a-b</b>	<b>253.508,91</b>	<b>253.508,91</b>	<b>253.508,91</b>

La maggiore spesa per le progressioni di carriera ammonta a complessivo:

area di provenienza	%	n. posti	Area	Area di riferimento	Totale maggiore spesa
Istruttori	100%	1	Elevata Qualificazione	Finanziaria	<b>€ 2.787,84</b>
Operatore esperto	100%	1	Istruttori	Affari Generali	<b>€ 2.022,33</b>
Operatore esperto	100%	1	Istruttori	Urbanistica	<b>€ 2.022,33</b>
Operatore esperto	100%	1	Istruttori	Manutentiva	<b>€ 2.022,33</b>
Operatore esperto	100%	2	Istruttori	Finanziaria	<b>€ 4.044,67</b>
Operatore esperto	100%	1	Istruttori	Vigilanza	<b>€ 2.022,33</b>
Operatore esperto	100%	4	Istruttori	Affari Generali	<b>€ 8.089,34</b>
Operatore	100%	1	Operatore Esperto	Affari Generali	<b>€ 1.516,62</b>
<b>Totale</b>		<b>12</b>			
<b>Totale maggiore spesa per progressione</b>					<b>€ 24.527,81</b>

Le progressioni verticali, da effettuare con la **procedura transitoria**, sono finanziate dalle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612, Legge 30 dicembre 2021, n. 234 (Legge di bilancio 2022) in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018, **ammontante ad € 8.438,00** (per come rilevato dal conto annuale 2018, tabella 12, pari ad € 1.259.287,00 + tabella 13, pari ad € 274.907,00) x 0,55%).

Per le restanti progressioni, Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.

**Considerato che il numero delle nuove assunzioni è pari a 15 unità, possono essere attribuite progressioni ordinarie verticali non superiori a 8 unità (50% di 15) , oltre a quelli da attribuire con procedura transitoria nel limite di € 8.438,00 (massimo 4 unità).**

Con l'attribuzione delle progressioni verticali, sia in deroga che ordinarie, saranno considerati soppressi i posti delle aree di provenienza ed incrementati i posti delle aree di destinazione.



La maggiore spesa per aumento ore personale comunale (ex Lsu-Lpu) ammonta a complessivo:

Qualifica e Posizione Economica	AREA	% da riconoscere	% attuale	Spesa attuale	Spesa con aumento ore	Maggiore spesa
B3	Servizi generali	100,00%	94,44%	30.563,27	32.312,16	1.748,89
B3	Servizi generali	100,00%	94,44%	29.787,65	31.536,54	1.748,89
B3	Servizi generali	100,00%	94,44%	29.787,65	31.536,54	1.748,89
B3	Finanziaria	100,00%	94,44%	30.563,27	32.312,16	1.748,89
B3	Servizi generali	100,00%	94,44%	29.787,65	31.536,54	1.748,89
B3	Finanziaria	100,00%	94,44%	29.787,56	31.536,45	1.748,89
B3	Manutentiva	100,00%	94,44%	29.787,56	31.536,45	1.748,89
B3	Servizi generali	100,00%	94,44%	29.787,65	31.536,54	1.748,89
B3	Servizi generali	100,00%	94,44%	29.787,65	31.536,54	1.748,89
B3	Servizi generali	100,00%	94,44%	29.787,56	31.536,45	1.748,89
B3	Servizi generali	100,00%	94,44%	29.787,56	31.536,45	1.748,89
B3	Manutentiva	100,00%	94,44%	29.787,65	31.536,54	1.748,89
B3	Lavori pubblici	100,00%	94,44%	29.787,65	31.536,54	1.748,89
B3	Manutentiva	100,00%	94,44%	29.787,65	31.536,54	1.748,89
B3	Finanziaria	100,00%	94,44%	29.787,65	31.536,54	1.748,89
B3	Finanziaria	100,00%	94,44%	29.787,65	31.536,54	1.748,89
B3	Urbanistica	100,00%	94,44%	30.563,18	32.312,07	1.748,89
B3	Urbanistica	100,00%	94,44%	29.787,56	31.536,45	1.748,89
B3	Vigilanza	100,00%	94,44%	29.787,65	31.536,54	1.748,89
<b>19</b>	<b>TOTALI</b>			<b>568.291,68</b>	<b>601.520,60</b>	<b>33.228,92</b>

La maggiore spesa per aumento ore personale, appartenente all'Ambito Sociale (spesa neutra) ammonta a complessivo:

Qualifica e Posizione Economica	AREA	% da riconoscere	% attuale	Spesa attuale	Spesa con aumento ore	Maggiore spesa
D1	Servizi alla persona educatrice	94,44%	39,74%	14.578,21	34.531,89	19.953,69
C1	Servizi alla persona mediatore	94,44%	82,05%	27.639,12	31.800,44	4.161,33
<b>TOTALI</b>				<b>42.217,33</b>	<b>66.332,34</b>	<b>24.115,01</b>

Spesa autorizzata con Verbale Conferenza dei Sindaci Ambito Territoriale Cirò Marina nr. 3 del 30/07/2024.

#### **ASSUNZIONI FINANZIATE DAL DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DI COESIONE (CAPCOE)**

Per il personale di cui all' "avviso pubblico finalizzato all'acquisizione delle manifestazioni di interesse - pubblicato dalla presidenza del consiglio dei ministri - dipartimento per le politiche di coesione - programma nazionale di assistenza tecnica capacità per la coesione 2021-2027 (CAPCOE) priorità 1, azione 1.1.2. assunzione di personale a tempo indeterminato presso i principali beneficiari", il **processo assunzionale** sarà gestito attraverso una o più procedure per esami dal Dipartimento per la funzione pubblica, che si avvarrà della Commissione per l'attuazione del Progetto di Riqualificazione delle Pubbliche Amministrazioni (RIPAM) di cui all'articolo 35, comma 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, la quale adotterà gli atti di propria competenza d'intesa con il Dipartimento per le politiche di coesione (DPCOE) della Presidenza del Consiglio dei ministri.

Categorie da assumere	%	n. posti	Profilo professionale	Area o Servizio di riferimento	modalità di assunzione	maggiore spesa a regime	Contributi CPDEL-INADEL- INAIL 27,68%	Irap 8,50%	Totale maggiore spesa
D1	100%	3	Elevata Qualificazione	Finanziaria	attraverso una o più procedure per esami dal Dipartimento per la funzione pubblica, che si avvarrà della Commissione per l'attuazione del Progetto di Riqualificazione delle Pubbliche Amministrazioni (RIPAM)	€ 78.344,03	€ 21.685,63	€ 6.659,24	€ 106.688,90
D1	100%	1	Elevata Qualificazione	Urbanistica	attraverso una o più procedure per esami dal Dipartimento per la funzione pubblica, che si avvarrà della Commissione per l'attuazione del Progetto di Riqualificazione delle Pubbliche Amministrazioni (RIPAM)	€ 26.114,68	€ 7.228,54	€ 2.219,75	€ 35.562,97
D1	100%	3	Elevata Qualificazione	Lavori pubblici	attraverso una o più procedure per esami dal Dipartimento per la funzione pubblica, che si avvarrà della Commissione per l'attuazione del Progetto di Riqualificazione delle Pubbliche Amministrazioni (RIPAM)	€ 78.344,03	€ 21.685,63	€ 6.659,24	€ 106.688,90

La spesa per nuove assunzioni etero finanziate al 100% dal dipartimento per le politiche di coesione (CAPCOE) ammonta a complessivo:

SPESA PER NUOVE ASSUNZIONI CAPCOE	2024	2025	2026
Retribuzioni	186.641,13	186.641,13	186.641,13
Oneri riflessi	186.641,13	186.641,13	186.641,13
Irap	15.864,50	15.864,50	15.864,50
<b>TOTALE SPESA EFFETTIVA (A NETTO DELLE ENTRATE CORRELATE) a-b</b>	<b>389.146,75</b>	<b>389.146,75</b>	<b>389.146,75</b>

Si evidenzia che il personale da assumere a tempo indeterminato a valere su **“avviso pubblico finalizzato all'acquisizione delle manifestazioni di interesse– pubblicato dalla presidenza del consiglio dei ministri – dipartimento per le politiche di coesione – programma nazionale di assistenza tecnica capacità per la coesione 2021-2027 (CAPCOE) priorità 1, azione 1.1.2. assunzione di personale a tempo indeterminato presso i principali beneficiari”**:

- n. 1 - profilo professionale: ingegnere da inquadrare nell' area dei funzionari ed elevata qualificazione – lavori pubblici;
- n. 1 - profilo professionale: architetto da inquadrare nell' area dei funzionari ed elevata qualificazione – lavori pubblici;
- n. 1 - profilo professionale: geologo da inquadrare nell' area dei funzionari ed elevata qualificazione – lavori pubblici;
- n. 1 - profilo professionale: specialista informatico da inquadrare nell' area dei funzionari ed elevata qualificazione – economico – finanziaria- personale e tributi;
- n. 1 - profilo professionale: specialista della transizione digitale da inquadrare nell' area dei funzionari ed elevata qualificazione – economico – finanziaria- personale e tributi;
- n. 1 - profilo professionale: specialista in attività amministrative e contabili da inquadrare nell' area dei funzionari ed elevata qualificazione - economico – finanziaria- personale e tributi;
- n. 1 - profilo professionale: specialista in attività amministrative e contabili da inquadrare nell' area dei funzionari ed elevata qualificazione - urbanistica;

Tale personale è stato inserito nella programmazione del personale, ma per il momento, non si è tenuto conto della spesa come avanti rilevata, in quanto, essendo tale spesa etero finanziata al 100%, risulta neutra sui calcoli del D.M., come pure sul confronto con la media della spesa 2011-2013; considerato anche che l'Ente risulta inserito nell'elenco delle domande ammesse e si è in attesa di conoscere il numero di unità che effettivamente saranno assegnate all'Ente.



## TEMPO DETERMINATO

PROGRAMMAZIONE TRIENNIO 2024/2026 -ANNUALITA' 2024 TEMPO DETERMINATO									
AREA	AREA CONTRATTUALE	CATEGORIA	%	PERSONALE IN SERVIZIO	CESSAZIONI PREVISTE	AUMENTO ORE	NUOVE ASSUNZIONI	%	TOTALE NUOVA DOTAZIONE
VIGILANZA	ELEVATA QUALIFICAZIONE	D1							-
	ISTRUTTORI	C1	50,00%	1					1
	OPERATORI ESPERTI	B1							-
	OPERATORI	A1							-
AFFARI GENERALI	ELEVATA QUALIFICAZIONE	D1	50,00%	1					1
	ISTRUTTORI	C1							-
	OPERATORI ESPERTI	B1							-
	OPERATORI	A1							-
MANUTENTIVA	ELEVATA QUALIFICAZIONE	D1	50,00%	1					1
	ISTRUTTORI	C1							-
	OPERATORI ESPERTI	B1							-
	OPERATORI	A1							-
URBANISTICA	ELEVATA QUALIFICAZIONE	D1							-
	ISTRUTTORI	C1							-
	OPERATORI ESPERTI	B1							-
	OPERATORI	A1							-
SERVIZI ALLA PERSONA (AMBITO SOCIALE) *	ELEVATA QUALIFICAZIONE	D1	100,00%	4					4
	ISTRUTTORI	C1	100,00%	2					2
	OPERATORI ESPERTI	B1							-
	OPERATORI	A1							-
LAVORI PUBBLICI	ELEVATA QUALIFICAZIONE	D1	50,00%	1					1
	ISTRUTTORI	C1							-
	OPERATORI ESPERTI	B1							-
	OPERATORI	A1							-
FINANZIARIA	ELEVATA QUALIFICAZIONE	D1							-
	ISTRUTTORI	C1							-
	OPERATORI ESPERTI	B1							-
<b>TOTALE</b>				<b>10</b>			<b>0</b>		<b>10</b>

\* spesa neutra

Il valore finanziario massimo della dotazione organica teorica è stato calcolato sulla base del contratto del personale Funzioni Locali del 16/11/2022 e del contratto del personale dell'area Funzioni locali del 16/07/2024 (Segretari Comunali e Provinciali). **Per l'anno 2024 non sono previste nuove assunzioni.**

### SPESA DELLA DOTAZIONE ORGANICA VIGENTE

La spesa della dotazione **organica vigente** calcolata sulla base del contratto delle Funzioni Locali attualmente in vigore e della riclassificazione del personale, compreso segretario comunale e fondo produttività, è la seguente:

#### Spesa complessiva

Descrizione	Indeterminato (compreso ambito)	Determinato Comunali	Determinato Ambito	Totale
Totale previsione di bilancio per retribuzioni	1.896.729,81	77.177,01	155.749,06	2.129.655,89
Totale previsione di bilancio per oneri previdenziali e assicurativi	542.824,20	22.099,55	44.565,43	609.489,18
Totale previsione di bilancio per IRAP	161.222,04	6.560,04	13.238,67	181.020,75
<i>Totale</i>	2.600.776,05	105.836,61	213.553,16	2.920.165,82
<i>Totale senza IRAP</i>	2.439.554,01	99.276,56	200.314,49	2.739.145,07



**Spesa complessiva al netto delle eccezioni**

spesa personale attualmente in servizio	2023
Retribuzioni	2.129.655,89
Oneri riflessi	609.489,18
<b>TOTALE a</b>	<b>2.739.145,07</b>
Entrate correlate Ambito Sociale (senza IRAP)	627.193,35
Spesa a tempo determinato (comunali)	99.276,56
<b>TOTALE b</b>	<b>726.469,92</b>
<b>TOTALE SPESA EFFETTIVA (A NETTO DELLE ENTRATE CORRELATE E TEMPO DETERMINATO) a-b</b>	<b>2.012.675,15</b>

**SPESA DELLA DOTAZIONE ORGANICA TEORICA**

La spesa della **nuova dotazione organica** calcolato sulla base del contratto delle Funzioni Locali attualmente in vigore e della riclassificazione del personale, compreso segretario comunale e fondo produttività, è la seguente:

**Spesa complessiva**

Descrizione	Indeterminato (compreso ambito)	Determinato Comunali	Determinato Ambito	Totale
Totale previsione di bilancio per retribuzioni	2.150.629,88	77.177,01	155.749,06	2.383.555,95
Totale previsione di bilancio per oneri previdenziali e assicurativi	603.079,19	22.099,55	44.565,43	669.744,16
Totale previsione di bilancio per IRAP	182.803,54	6.560,04	13.238,67	202.602,26
<i>Totale</i>	2.936.512,60	105.836,61	213.553,16	3.255.902,37
<i>Totale senza IRAP</i>	2.753.709,06	99.276,56	200.314,49	3.053.300,11

**Spesa complessiva al netto delle eccezioni e dell'IRAP**

spesa personale in servizio a regime	2024	2025	2026
Retribuzioni	2.383.555,95	2.383.555,95	2.383.555,95
Oneri riflessi	669.744,16	669.744,16	669.744,16
<b>TOTALE a</b>	<b>3.053.300,11</b>	<b>3.053.300,11</b>	<b>3.053.300,11</b>
Entrate correlate Ambito Sociale (senza IRAP)	648.535,90	648.535,90	648.535,90
Spesa a tempo determinato (comunali)	99.276,56	99.276,56	99.276,56
<b>TOTALE b</b>	<b>747.812,47</b>	<b>747.812,47</b>	<b>747.812,47</b>
<b>TOTALE SPESA EFFETTIVA (A NETTO DELLE ENTRATE CORRELATE E TEMPO DETERMINATO) a-b</b>	<b>2.305.487,65</b>	<b>2.305.487,65</b>	<b>2.305.487,65</b>

I valori della spesa della nuova dotazione organica, per come sopra esposti **sono comprensivi**:

- **della maggiore spesa per nuove assunzioni a tempo indeterminato**
- **della maggiore spesa per progressioni Verticali**
- **della maggiore spesa per aumento ore** per nr. 19 unità appartenenti all'area degli operatori esperti
- **della maggiore spesa per aumento ore** per nr. 2 unità appartenenti all'area Servizi Sociali di cui 1 area elevata qualificazione (Educatore) ed 1 area istruttori (Mediatore Culturale)

La maggiore spesa teorica a carico del bilancio comunale relativa alla nuova dotazione organica ammonta a complessivo:

<b>Riepilogo maggiore spesa teorica a carico Ente</b>	
nuove assunzioni tempo indeterminato	253.508,91
nuove assunzioni tempo determinato	
progressioni verticli	24.527,81
aumento ore	33.228,92
<b>maggiore spesa Teorica al netto delle spese etero finanziate</b>	<b>311.265,64</b>

### VERIFICA DI CONTROLLO CON SPESA MEDIA TRIENNIO 2011-2013

La presente tabella evidenzia il rispetto del limite della spesa del triennio tenendo conto dei valori massimi teorici possibili della spesa del personale:

spese presunte bilancio di previsione 2023-2025	Media 2011/2013	Previsione di spesa con cessazioni/assunzioni previste		
		2024	2025	2026
Spese macroaggregato 101	2.374.200,77	3.053.300,11	3.053.300,11	3.053.300,11
Spese macroaggregato 103	-	-	-	-
Irap macroaggregato 102	146.352,18	202.602,26	202.602,26	202.602,26
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo	-	-	-	-
Altre spese: da specificare.....	-	-	-	-
Altre spese: da specificare.....	-	-	-	-
Altre spese: da specificare.....	-	-	-	-
<b>Totale spese di personale (A)</b>	<b>2.520.552,95</b>	<b>3.255.902,37</b>	<b>3.255.902,37</b>	<b>3.255.902,37</b>
(-) Componenti escluse (B)	183.433,35	1.301.213,06	1.301.213,06	1.301.213,06
<b>(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B</b>	<b>2.337.119,60</b>	<b>1.954.689,32</b>	<b>1.954.689,32</b>	<b>1.954.689,32</b>

Di seguito il dettaglio delle componenti escluse:

TIPOLOGIA DI SPESA - VOCI ESCLUSE	2024	2025	2026
Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati (PNRR assunzioni al Sud)		-	-
Quota salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato ed altre spese di personale imputata DALL'esercizio precedente (alla luce della nuova contabilità)		-	-
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero		-	-
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni		-	-
Spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate (piano servizi sociali- fondo povertà)	904.950,52	904.950,52	904.950,52
Eventuali oneri derivanti dai rinnovi contrattuali DOPO IL 2013	106.949,07	106.949,07	106.949,07
Spese per il personale appartenente alle categorie protette		-	-
Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni		-	-
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		-	-
Incentivi per la progettazione		-	-
Incentivi per il recupero ICI		-	-
Diritti di rogito		-	-
Spese per l'assunzione di personale ex dipendente dell'Amministrazione autonoma di Monopoli di Stato (legge 30 luglio 2010, n. 122, art. 9, comma 25)		-	-
Maggiori spese autorizzate -entro il 31 maggio 2010 - ai sensi dell'art. 3 comma 120 della legge n. 244/2007		-	-
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanza n. 16/2012)		-	-
Altre spese escluse ai sensi della normativa vigente (specificare la tipologia di spesa ed il riferimento normativo)		-	-
<b>Spese per le assunzioni di personale effettuate ai sensi del DM 17 MARZO 2020 in deroga al limite solo per i Comuni virtuosi</b>	<b>289.313,47</b>	<b>289.313,47</b>	<b>289.313,47</b>
<b>Totale voci escluse (B)</b>	<b>1.301.213,06</b>	<b>1.301.213,06</b>	<b>1.301.213,06</b>
<b>TOTALE SPESE DI PERSONALE DA RISPETTARE COME LIMITE AI SENSI DELL'ART. 1 COMMA 557 DELLA LEGGE 296/2006 (A-B)</b>	<b>1.954.689,32</b>	<b>1.954.689,32</b>	<b>1.954.689,32</b>



**Dettaglio spesa per le assunzioni di personale effettuate ai sensi del DM 17 MARZO 2020 in deroga al limite solo per i Comuni virtuosi:**

<b>Massimo spese utilizzabili</b> per le assunzioni di personale effettuate ai sensi del DM 17 MARZO 2020 in deroga al limite di cui al DM 17 marzo 2020, utilizzabile a decorrere dalle assunzioni effettuate dal 04/05/2020 -che possono essere detratti dal confronto con la media della spesa 2011-2013	<b>289.313,47 €</b>
<b>Spese da detrarre dal confronto con la media della spesa 2011-2013</b> relativa alle assunzioni di personale effettuate ai sensi del DM 17 MARZO 2020 in deroga al limite di cui al DM 17 marzo 2020	<b>206.871,23 €</b>
<b>Spesa ancora utilizzabile</b> per le assunzioni di personale da effettuare ai sensi del DM 17 MARZO 2020 in deroga al limite di cui al DM 17 marzo 2020, che possono essere detratti dal confronto con la media della spesa 2011-2013	<b>82.442,24 €</b>

**CALCOLO facolta' assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 (ART. 5 COMMA 2 DM 17/03/2020)**

cognome	nome	% rapporto	Cat	data cessaz.	Minore spesa annua	% budget assunzionale	Minore spesa X anno
		100%	D1	31/07/2019	€ 23.212,35	100%	€ 81.684,10
		100%	C1	31/07/2019	€ 21.392,87		
		100%	B1	01/12/2019	€ 19.034,51		
		100%	A1	31/12/2019	€ 18.044,37		
		100%	D1	31/10/2018	€ 23.212,35	100%	€ 86.852,08
		100%	D1	31/03/2018	€ 23.212,35		
		100%	C1	30/04/2018	€ 21.392,87		
		100%	B1	10/10/2018	€ 19.034,51	90%	€ 55.638,23
		100%	C1	30/09/2017	€ 21.392,87		
		100%	C1	31/01/2017	€ 21.392,87	75%	€ 34.818,53
		100%	B1	28/02/2017	€ 19.034,51		
		100%	D1	22/04/2016	€ 23.212,35	75%	€ 30.320,54
		100%	D1	15/12/2016	€ 23.212,35		
		100%	B1	31/03/2015	€ 19.034,51		
		100%	C1	31/12/2015	€ 21.392,87		
<b>TOTALE facolta' assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 (ART. 5 COMMA 2 DM 17/03/2020)</b>							<b>€ 289.313,47</b>

**DIPENDENTE ASSUNTO -EROSIONE CAPACITA' ASSUNZIONALE (PAGA BASE)**

cognome	nome	% rapporto	Cat	data assunzione	Maggiore spesa annua	Facoltà assunzionale erosa	
		100,00%	D1	31/12/2020	€ 23.212,35	2020-2023	€ 206.871,23
		50,00%	D1	31/12/2020	€ 11.606,18		
		50,00%	C1	31/12/2020	€ 10.696,44		
		50,00%	D1	31/12/2021	€ 11.606,18		
		100,00%	C1	01/12/2022	€ 21.392,87		
		100,00%	C1	01/12/2022	€ 21.392,87		
		100,00%	C1	01/12/2022	€ 21.392,87		
		100,00%	C1	01/12/2022	€ 21.392,87		
		100,00%	C1	01/12/2022	€ 21.392,87		
		100,00%	C1	01/12/2022	€ 21.392,87		
		100,00%	C1	12/12/2023	€ 21.392,87		

Il totale della spesa TEORICA della dotazione organica risulta inferiore al valore della spesa media sostenuta nel 2011-2023, con la conseguenza che la spesa della dotazione organica teorica **rispetta** il limite previsto dall'art. 1, comma 557, della legge 296/2006 senza necessità di una sua riduzione.

**TABELLA DI RACCORDO TRA DOTAZIONE ORGANICA E LIMITE MASSIMO POTENZIALE DI SPESA  
COME INDICATO DALLA LINEE DI INDIRIZZO PUBBLICATE SULLA GAZZETTA UFFICIALE 27/07/2018**

LIMITE MASSIMO POTENZIALE DOTAZIONE ORGANICA: PARI ALLA SPESA DI PERSONALE DELLA MEDIA DEGLI ANNI 2011/2013 ART. 1 COMMA 557 LEGGE 296/2006										2.337.119,60	
SPESA COMPLESSIVA (AL NETTO DELLE ASSUNZIONI CORRELATE CON LE ENTRATE) anno 2024											
DOTAZIONE ORGANICA E RACCORDO CON IL LIMITE MASSIMO POTENZIALE A REGIME											
AREA	CATEGORIA INIZIALE GIURIDICA	TEMPO DEL LAVORO	COSTO TABELLARE	N. POSTI coperti	Stipendio tabellare personale in servizio	Previsione cessazioni	Previsione assunzioni	Spesa per cessazioni/ minore spesa	Spesa per nuove assunzioni / maggiori spese	NUMERO POSTI Dotazione organica definitiva	
Elevata qualificazione	D1	100,00%	25.895,22	6	155.371,34			-	-	6	
Elevata qualificazione	D1	50,00%	25.895,22		-		2	-	25.895,22	2	
Istruttori	C1	100,00%	23.841,04	9	214.569,35			-	-	9	
Istruttori	C1	50,00%	23.841,04	6	71.523,12		4	-	47.682,08	10	
Operatori Esperti	B1	100,00%	21.195,53	22	466.301,64		1	-	21.195,53	23	
Operatori Esperti	B1	50,00%	21.195,53		-		8	-	84.782,12	8	
Operatori	A1	100,00%	20.034,63	4	80.138,51			-	-	4	
					-			-	-	-	
					-			-	-	-	
					-			-	-	-	
					-			-	-	-	
<b>TOTALI</b>				<b>47</b>			<b>15</b>			<b>62</b>	
spesa personale per l'anno 2024 calcolata ai sensi del DM 17/03/2020										2.305.487,65	
TOTALE SPESA AMMISSIBILE DA TABELLA 1 (SE VIRTUOSO) da TABELLA 1_1 (SE ENTE INTERMEDIO)										2.305.849,02	
SE VALORE POSITIVO "LIMITE RISPETTATO" SE VALORE NEGATIVO "LIMITE NON RISPETTATO":										LIMITE RISPETTATO	361,38
TOTALE SPESE DI PERSONALE DA RISPETTARE COME LIMITE AI SENSI DELL'ART. 1 COMMA 557 DELLA LEGGE 296/2006										2.337.119,60	
TOTALE SPESE DI PERSONALE CALCOLATA AI SENSI DELL'ART. 1 COMMA 557 DELLA LEGGE 296/2006										1.954.689,32	

**VERIFICA RAPPORTO DIPENDENTI/POPOLAZIONE**

nr. Dipendenti*	%	nr. Dipendenti rapportati alla %
36	100,00%	36,00
1	96,13%	0,96
21	94,44%	19,83
1	79,62%	0,80
4	53,85%	2,15
20	50,00%	10,00
1	47,44%	0,47
<b>84</b>		<b>70,22</b>
Popolazione residente		14.143
<b>Rapporto dipendenti/popolazione</b>		<b>1 / 201</b>
DPCM 18/11/2020 (GU Serie Generale n.297 del 30-11-2020)		1 / 166

\* Non è considerato il personale da assumere a tempo indeterminato a valere su **“avviso pubblico finalizzato all’acquisizione delle manifestazioni di interesse– pubblicato dalla presidenza del consiglio dei ministri – dipartimento per le politiche di coesione – programma nazionale di assistenza tecnica capacità per la coesione 2021-2027 (CAPCOE) priorità 1, azione 1.1.2. assunzione di personale a tempo indeterminato presso i principali beneficiari”**

Il Responsabile del Servizio  
Finanziario/Personale  
Dott. Nicodemo Tavernese