

SEZIONE PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITA' OGGETTO DI PIANIFICAZIONE
3. Sezione 3: Organizzazione e Capitale Umano	
3.3 Piano Triennale dei fabbisogni di personale	<p style="text-align: center;"><b><i>Consistenza personale al 31 dicembre 2022</i></b></p> <p>Il personale presente presso il Comune di Mara è il seguente:</p> <p><b>Area Tecnica - Manutentiva:</b> il settore è composto da n. 2 dipendenti ovvero da n. 1 Funzionario di elevata qualificazione (ex cat. D) e da un n. 1 Operatore manutentore. Per entrambe le figure il contratto stipulato è a tempo indeterminato e pieno;</p> <p><b>Area Amministrativa – Finanziaria – vigilanza :</b> il settore è composto da n. 1 Istruttore contabile a tempo pieno e indeterminato, n. 1 istruttore di vigilanza a tempo pieno e indeterminato, n. 1 istruttore amministrativo a tempo parziale, 18 ore, e indeterminato e n. 1 operatore amministrativo a tempo pieno e indeterminato;</p> <p><b>Area servizi sociali – culturali e istruzione:</b> personale presente n. 1 funzionario di elevata qualificazione Operatore sociale a tempo pieno e indeterminato;</p> <p style="text-align: center;"><b><i>Programmazione strategica delle risorse umane</i></b></p> <p>La programmazione delle risorse umane è contenuta nel Piano dei fabbisogni del personale il quale, per indicazione del principio contabile 4/1 allegato al D.lgs n. 118/2011, è allegato alla Parte 2 della Sezione Operativa del Documento Unico di Programmazione (D.U.P).</p> <p>Con l'approvazione del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, è stato introdotto, all'articolo 6, il Piano integrato di attività e organizzazione, c.d. PIAO, che deve essere adottato, seppur in forma semplificata, anche dagli Enti con meno di 50 dipendenti. Il PIAO contiene, tra l'altro, anche il Piano dei fabbisogni del personale il cui documento, pertanto, si inserisce a valle del processo di programmazione degli Enti essendo lo stesso un documento che deve essere approvato entro trenta giorni dall'approvazione del Bilancio. In attesa che il legislatore coordini la normativa preesistente, che vede l'approvazione del piano in allegato al DUP, con quella che ha introdotto il PIAO, il Comune di Mara, per il triennio 2023/2025, ha inserito il Piano del fabbisogno del personale nel DUP 2023/2025, approvato con delibera del Consiglio Comunale n. 10 del 29.03.2023 il quale è stato successivamente modificato.</p> <p>La programmazione contenuta nel DUP è la seguente:</p> <p><b>ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO: nessuna</b></p> <p><b>ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- n.1 Istruttore amministrativo - cat. C Rapporto di lavoro ex art. 1, comma 557, legge n.311/2004. Durata 5 mesi nel 2023 per n.12 ore settimanali.</li> <li>- n.1 Funzionario di elevata qualificazione Rapporto di lavoro ex art. 1, comma 557, legge n.311/2004. per n.12 ore settimanali dal 03.07.2023 sino al 31.12.2023</li> <li>- N. 1 Istruttore amministrativo rapporto di lavoro ex art. 92 D.lgs 267/2000, per n. 18 ore settimanali dal 03.07.2023 sino al 31.12.2023,</li> <li>- N. 1 funzionario di elevata qualificazione dal 03.07.2023 sino al 03.09.2023, ai sensi del comma 557 legge n. 311/2004 per numero massimo di ore 12 settimanali,</li> </ul>

### Capacità assunzionale calcolata in base alle leggi vigenti

Calcolo capacità assunzionale ante approvazione rendiconto 2022

Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni.			
Ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020			
Abitanti	526	Prima soglia	29,50%
Anno Corrente	2022	Seconda soglia	33,50%
<b>Entrate correnti</b>		FCDE	10.082,74 €
Ultimo Rendiconto	1.190.488,39 €	Media - FCDE	1.135.054,13 €
Penultimo rendiconto	1.163.472,03 €	<b>Rapporto Spesa/Entrate</b>	
Terzultimo rendiconto	1.081.450,19 €	26,49%	
<b>Spesa del personale</b>		<b>Collocazione ente</b>	
Ultimo rendiconto	300.633,83 €	Prima fascia	
Anno 2018	347.018,55 €	FCDE	
<b>Margini assunzionali</b>		0,00 €	
Utilizzo massimo margini assunzionali		Incremento spesa 2022	
0,00 €		34.207,14 €	

Per l'anno 2023 si stima la seguente spesa del personale, comprensiva di salario accessorio e al netto di IRAP, riferita al personale a tempo indeterminato: **€ 279.631,45**.

In allega il calcolo presunto della capacità assunzionale 2023 elaborato con i dati rendiconto 2022.

### Programmazione delle cessazioni dal servizio

Non sono previste cessazioni di personale di ruolo per l'anno 2023

### Strategia di formazione del personale

Per la formazione del personale il Comune di Mara ha aderito al sistema **Syllabus** che rappresenta una piattaforma elaborata dal Ministero dedicata al capitale umano delle Pubbliche Amministrazioni per sviluppare le competenze e rafforzare le amministrazioni stesse. Ad integrazione si prevede l'organizzazione dei corsi di formazione.

### Situazioni di soprannumero o eccedenze di personale

Non si presentano situazioni di eccedenze di personale.

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

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

<b>Abitanti</b>	526
<b>Anno Corrente</b>	2023
<b>Entrate correnti</b>	
Ultimo Rendiconto	1.374.514,90 €
Penultimo rendiconto	1.190.488,39 €
Terzultimo rendiconto	1.163.472,03 €
<b>Spesa del personale</b>	
Ultimo rendiconto	319.862,52 €
Anno 2018	347.018,55 €
<b>Margini assunzionali</b>	
	0,00 €

<b>Prima soglia</b>	<b>Seconda soglia</b>
29,50%	33,50%

<b>Incremento massimo ipotetico spesa</b>	
%	€
34,00%	117.986,31 €

<b>FCDE</b>	10.848,12 €
<b>Media - FCDE</b>	1.231.976,99 €
<b>Rapporto Spesa/Entrate</b>	
	25,96%

<b>Incremento spesa - I FASCIA</b>	
%	€
13,62%	43.570,69 €

<b>Collocazione ente</b>
Prima fascia

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

<b>Utilizzo massimo margini assunzionali</b>
0,00 €

<b>Incremento spesa</b>
43.570,69 €

### Spesa del Personale

Impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

### Entrate Correnti

Media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Fasce demografiche	Prima sog.	Seconda soglia	Incremento spesa personale massimo annuo				
			2020	2021	2022	2023	2024
Comuni con meno di 1.000 abitanti;	29,50%	33,50%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;	28,60%	32,60%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti;	27,60%	31,60%	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;	27,20%	31,20%	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%
Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;	26,90%	30,90%	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;	27,00%	31,00%	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti;	27,60%	31,60%	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti;	28,80%	32,80%	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.	25,30%	29,30%	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

### Resti assunzionali

Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali massimi annui, fermo restando il non superamento del limite dato dalla prima soglia in relazione al rapporto tra le spese del personale e le entrate, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

### Comuni sotto i 5.000 abitanti facenti parte di un'unione

Per il periodo 2020-2024, i comuni con meno di cinquemila abitanti, che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, che fanno parte dell'«Unione di comuni» prevista dall'art. 32 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e per i quali la maggior spesa per personale consentita dal presente articolo risulta non sufficiente all'assunzione di una unità di personale a tempo indeterminato, possono, nel periodo 2020-2024, incrementare la propria spesa per il personale a tempo indeterminato nella misura massima di 38.000 euro non cumulabile, fermi restando i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. La maggiore facoltà assunzionale ai sensi del presente comma è destinata all'assunzione a tempo indeterminato di una unità di personale purché collocata in comando obbligatorio presso la corrispondente Unione con oneri a carico della medesima, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale previsto per le Unioni di comuni.

### Comuni che si collocano nella seconda fascia

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta compreso fra il valore della prima soglia e quello della seconda soglia, per fascia demografica, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

### Comuni che si collocano nella terza fascia

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore della seconda soglia per fascia demografica adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento.

A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore alla seconda soglia per fascia demografica applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.