

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 2023</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 triennale 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. P.I.A.O, che deve essere adottato, seppur in forma semplificata, anche dagli Enti con meno di 50 dipendenti. Il P.I.A.O contiene, tra l'altro, anche il Piano triennale 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.</p> <p>Successivamente all'adozione degli atti suddetti è intervenuta la normativa che ha coordinato il D.lgs n. 118/2011 e il D.L. n. 80/2021.</p> <p>Al fine di coordinare la normativa D.lgs n. 118/2011 con il D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni dalla legge n. 113 del 6.08.2021, con decreto ministeriale 25.07.2023 sono state introdotte le modifiche al principio contabile applicato concernente la programmazione di bilancio prevedendo che il DUP contenga, nella parte 2 della Sezione Operativa, le risorse finanziarie da destinare al personale, il cui importo è da determinarsi entro i limiti di spesa e della capacità assunzionale stabilita dalla normativa.</p> <p>Con le modifiche introdotte dal DM 25.07.2023 il programma triennale dei fabbisogni del personale non costituisce più allegato al D.U.P. ma deve essere proposto nella sezione 3, sotto sezione 3.3 del P.I.A.O.</p>

**PROGRAMMA DELLE ASSUNZIONI CONTENUTE NEL PIAO 2024/2026**

**ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO:**

Nessuna procedura di reclutamento in programma per il triennio 2024/2026

**ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO**

Nessuna procedura di reclutamento in programma per il triennio 2024/2026

***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 e/o soprannumero di personale

***Programmazione delle cessazioni dal servizio***

E' prevista la cessazione di n. 1 dipendente appartenente all'Area dei Funzionari dal 01.07.2024

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

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

<b>Abitanti</b>	531	<b>Prima soglia</b>	<b>Seconda soglia</b>	<b>Incremento massimo ipotetico spesa</b>	
<b>Anno Corrente</b>	2023	29,50%	33,50%	%	€
				34,00%	117.986,31 €
<b>Entrate correnti</b>		<b>FCDE</b>			
Ultimo Rendiconto	1.374.514,90 €	<b>Media - FCDE</b>	10.848,12 €		
Penultimo rendiconto	1.190.488,39 €	<b>Rapporto Spesa/Entrate</b>	23,36%	<b>Incremento spesa - I FASCIA</b>	
Terzultimo rendiconto	1.163.472,03 €			%	€
				26,30%	75.672,25 €
<b>Spesa del personale</b>		<b>Collocazione ente</b>			
Ultimo rendiconto	287.760,96 €	Prima fascia			
Anno 2018	347.018,55 €				
<b>Margini assunzionali</b>		<b>FCDE</b>			
	0,00 €				

Utilizzo massimo margini assunzionali

0,00 €

Incremento spesa 2023

75.672,25 €

#### Spesa del Personale

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

#### Entrate Correnti

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

Fasce demografiche	Prima soglia	Seconda soglia	Incremento spesa personale massimo annuo				
			2020	2021	2022	2023	202
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.



|  
|

