



COMUNE DI SELLIA
Provincia di Catanzaro

**PIANO INTEGRATO DI
ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2025 – 2027**

sottosezione fabbisogni di personale
(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)



SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Premessa

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione/Ente:

- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative);
- ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;
- altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.

ORGANIGRAMMA E MACROSTRUTTURA:

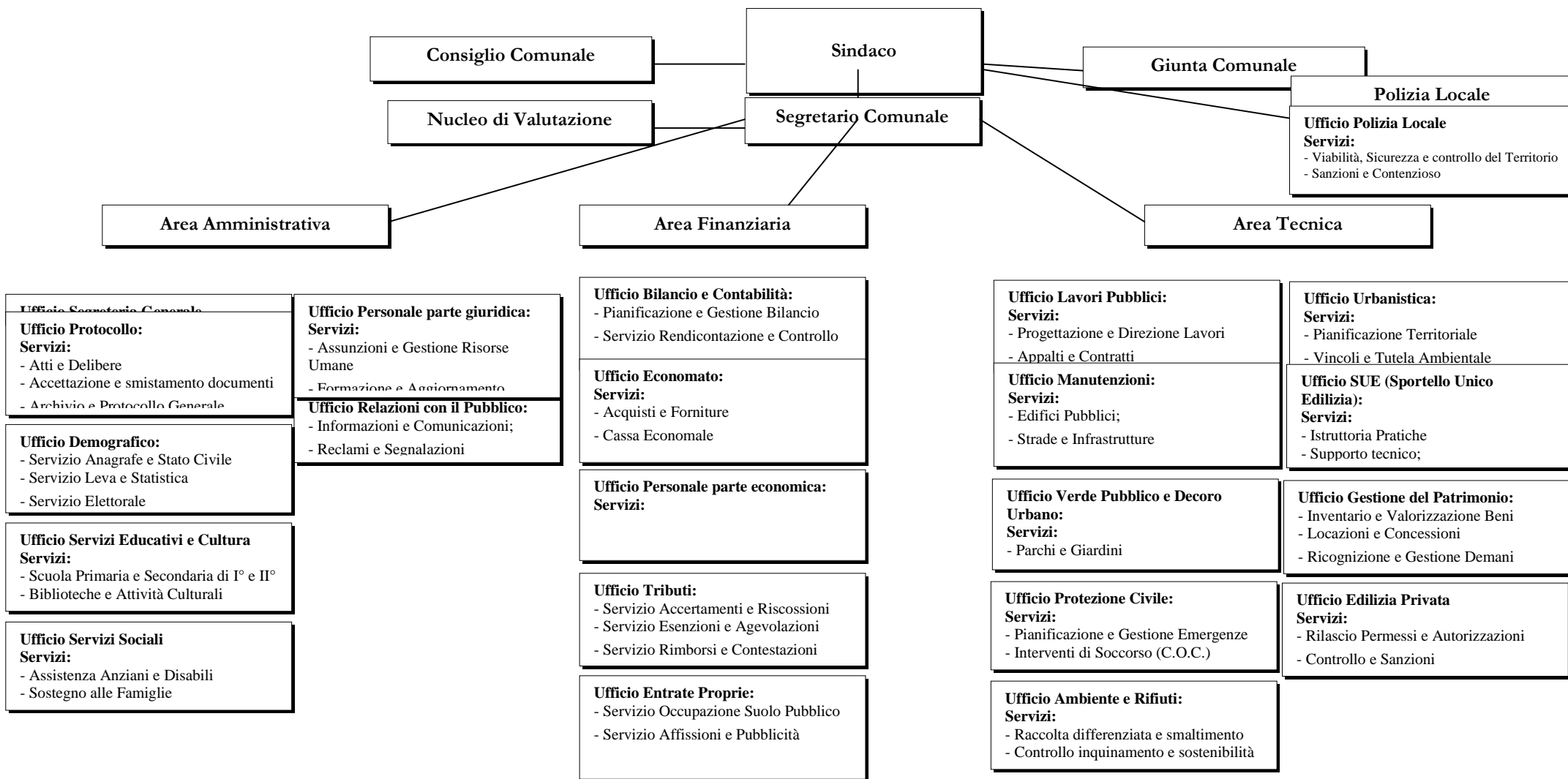
Il Decreto Legislativo n. 165/2001, all'articolo 6, comma 1, stabilisce che la struttura degli uffici deve essere conforme al Piano Triennale dei Fabbisogni. Considerare la struttura degli uffici come un elemento fisso e non modificabile comporterebbe l'inversione dell'ordine logico della programmazione ed il rischio di non rispettare i principi di ottimizzazione delle risorse, basando la pianificazione sui posti vuoti invece che sulle effettive esigenze. Pertanto, la programmazione dei fabbisogni deve procedere di pari passo con l'analisi della struttura organizzativa.

Per tali ragioni, si rappresenta di seguito l'attuale assetto organizzativo:

- **Area 1 – Amministrativa**
- **Area 2 – Finanziaria**
- **Area 3 – Tecnica**



COMUNE DI SELLIA





FUNZIONIGRAMMA (maggiormente dettagliato negli allegati agli atti)

Gestione economico-finanziaria (bilancio)
Gestione Iva e fiscale
Gestione entrate tributarie
Servizio di tesoreria
Gestione finanziaria del patrimonio (mutui)
Gestione economale (approvvigionamento)
Controllo di gestione
Gestione del personale (parte economica)
Gestione del personale (parte giuridica)
Gestione relazioni sindacali e contrattazione decentrata
Pianificazione e Gestione delle Emergenze
Interventi di soccorso (C.O.C.)
Formazione del personale
Servizi istituzionali e amministrativi
Servizio di consulenza legale interna contenzioso e tutela giuridica
Supporto gestione Sistema di Prevenzione della Corruzione e trasparenza
Organizzazione controlli interni
Segreteria
Protocollo e pubblicazioni
Archivio
Contratti
Servizio informatico
Servizi demografici e statistici
Attività elettorale e referendaria
Presenze e servizio sostitutivo mensa
Segretario comunale
Biblioteca
Turismo e promozione territoriale
Sport e tempo libero
Cultura
Promozione giovanile
Progettazione e Direzione Lavori
Appalti e Contratti
Polizia Municipale - pubblica sicurezza - controllo viabilità
Servizi socio-assistenziali
Edilizia residenziale pubblica e politiche abitative
Relazioni operative con ASP
Relazioni operative con UNIONE
Rapporto terzo settore - ambito socio educativo
Gestione amministrativa e organizzativa Nido d'infanzia e CENTRO ESTIVO
Gestione del patrimonio
Gestione del patrimonio stradale
Gestione tecnica edilizia residenziale pubblica
Gestione impianti sportivi (solo manutenzione ordinaria e straordinaria)
Gestione impianti sportivi e turistici (gestioni utilizzo impianti a terzi, es. scuole, associazione e privati)
Protezione civile
Lavori pubblici
Urbanistica
Servizio ambiente
Edilizia
Attività estrattive
Polizia mortuaria e servizi cimiteriali (compreso lampade votive)
Gestione rifiuti



Ufficio attività economiche (commercio)
COSAP
Pubblica istruzione (ad esclusione del Nido d'infanzia)

Allegato C - ASSEGNAZIONE FUNZIONI

AREA I - AMMINISTRATIVA

TITOLARE DI ELEVATA QUALIFICAZIONE - TEMPO PARZIALE

FUNZIONI

Protocollo e pubblicazioni

Servizi istituzionali e amministrativi

Servizio di consulenza legale interna contenzioso e tutela giuridica

Supporto gestione Sistema di Prevenzione della Corruzione e trasparenza

Organizzazione controlli interni

Segreteria

Gestione relazioni sindacali e contrattazione decentrata

Contratti

Servizi informatici

Segretario comunale

Atti amministrativi

Archivi e Biblioteche

Servizi demografici, statistici e leva

Attività elettorale e referendaria

Turismo e promozione territoriale

Sport, tempo libero e Cultura

Promozione giovanile

Servizi socio-assistenziali

Relazioni operative con ASP

Rapporto terzo settore - ambito socio educativo

Gestione amministrativa e organizzativa Nido d'infanzia e centri estivi

Pubblica istruzione (ad esclusione del Nido d'infanzia)

URP

UFFICIO – VIGILANZA

TITOLARE DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

FUNZIONI

Gestione del patrimonio

Gestione del patrimonio stradale

Gestione tecnica edilizia residenziale pubblica

Gestione impianti sportivi (manutenzione ordinaria e straordinaria)

Lavori pubblici

Edilizia

Attività estrattive

COSAP

AREA II - FINANZIARIA

TITOLARE DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

FUNZIONI

Gestione economico-finanziaria (bilancio)

Gestione Iva e fiscale

Servizio di tesoreria

Gestione finanziaria del patrimonio (mutui)

Gestione economica (approvvigionamento)

Controllo di gestione



Gestione del personale (parte economica) Formazione del personale Presenze e servizio sostitutivo mensa Organo di revisione
Gestione entrate tributarie Lavori pubblici Servizio ambiente Polizia mortuaria e servizi cimiteriali (compreso lampade votive) Gestione rifiuti Ufficio attività economiche Gestione sicurezza interna

AREA III - TECNICA
TITOLARE DI ELEVATA QUALIFICAZIONE FUNZIONI Protezione civile Gestione del patrimonio stradale Anagrafe canina
Pianificazione e Gestione delle Emergenze Interventi di soccorso (C.O.C.)
Servizio ambiente
Progettazione e Direzione Lavori Appalti e Contratti
Polizia mortuaria e servizi cimiteriali (compreso lampade votive) Gestione rifiuti Ufficio attività economiche Gestione sicurezza interna Gestione del patrimonio Pianificazione Urbanistica
Gestione impianti sportivi e turistici (gestioni utilizzo impianti a terzi, es. scuole, associazione e privati) Edilizia residenziale pubblica e politiche abitative
Gestione impianti sportivi (manutenzione ordinaria e straordinaria) Edilizia Attività estrattive COSAP TOSAP



3.2 Organizzazione del lavoro agile

v. all. 3.2.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

Premessa

In questa sottosezione, alla consistenza in termini quantitativi del personale è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti.

CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 MARZO 2025:

Il personale interessato sarà impiegato tra le diverse strutture, d'intesa tra i responsabili, secondo criteri di fungibilità e flessibilità

SEZIONE III - SOTTOSEZIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA									
SETTORE	PROFILO CCNL 2019/2021	CATEGORIA A PROFILO CCNL 2016/2018	TEMPO DI LAVORO	POSTO COPERTO	POSTO VACANTE	POSTO PROGRAMMATO 2025	POSTO PROGRAMMATO 2026	POSTO PROGRAMMATO 2027	NOTE
AREA 1 AMMINISTRATIVA	Funzionario E.Q. - Domenico Sgrò	Ex D	12/36	1*	1*	1	0	0	Cessato al 31.03.2025
	Istruttore di Vigilanza - Antonella Papallo	Ex C	30/36	1	0	0	0	0	

- Posto vacante di Funzionario ed EQ per ore 36/36 settimanali a seguito di cessazione per avvenuto pensionamento al 31.03.2025e, attualmente, vacante.

SETTORE	PROFILO CCNL 2019/2021	CATEGORIA A PROFILO CCNL 2016/2018	TEMPO DI LAVORO	POSTO COPERTO	POSTO VACANTE	POSTO PROGRAMMATO 2025	POSTO PROGRAMMATO 2026	POSTO PROGRAMMATO 2025	NOTE
---------	------------------------	------------------------------------	-----------------	---------------	---------------	------------------------	------------------------	------------------------	------



Piano integrato di Attività e Organizzazione 2025 – 2027

AREA 2 FINANZIARIA	Funzionario E.Q. – vacante	Ex D	36/36	0	1	1	0	0	
-------------------------------	-------------------------------	------	-------	---	---	---	---	---	--

SETTORE	PROFILO CCNL 2019/2021	CATEGORIA A PROFILO CCNL 2016/2018	TEMPO DI LAVORO	POSTO COPERTO	POSTO VACANTE	POSTO PROGRAMMATO 2025	POSTO PROGRAMMATO 2026	POSTO PROGRAMMATO 2027	NOTE
AREA 3 TECNICA	Funzionario E.Q. – Alessandro Barberio	Ex D	36/36	1 (al 50%)	1	0	0	0	(ex art. 110, comma 1, D. Lgs. 267/2000)
	Operatore Esperto – Vacante	Ex B	36/36	0	1	1	0	0	
	Operatore – Antonio Sgrò	Ex A	26/36	1	0	0	0	0	
	Operatore – Vincenzo Ferragina	Ex A	30/36	1	0	0	1	0	Cessazione prevista per novembre 2025

TOTALE COMPLESSIVO PERSONALE IN SERVIZIO				5*	4*	3	0	0	
---	--	--	--	-----------	-----------	----------	----------	----------	--



3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Premessa

Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di *performance* in termini di migliori servizi alla collettività.

La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio:
 - a) alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);
 - b) alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni;
 - c) ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

Stima del trend delle cessazioni		NOTE
2025	2	n.1 presso l'Area Amministrativa; n. 1 presso l'Area Tecnica
2026	0	
2027	0	



3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse

Premessa

Un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di:

- modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;
- modifica del personale in termini di livello/inquadramento.

3.3.4 Strategia di copertura del fabbisogno

Premessa

Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:

- soluzioni interne all'amministrazione;
- mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;
- meccanismi di progressione di carriera interni;
- riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
- *job enlargement* attraverso la riscrittura dei profili professionali;
- soluzioni esterne all'amministrazione;
- mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
- ricorso a forme flessibili di lavoro;
- concorsi;
- stabilizzazioni.

Piano Occupazionale 2025-2027

Anno 2025

Con decorrenza 01.01.2025, al fine di massimizzare l'economicità, l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa dell'Ente e, migliorare l'organizzazione interna della struttura organizzativa, viene operata la seguente riorganizzazione:

Presso **L'Area Amministrativa**, previo indirizzo da parte della Giunta comunale l'Ente prevede di dare copertura al posto di Funzionario Amministrativo a tempo parziale (50%) e indeterminato, primo differenziale stipendiale, da assegnare all'Area Amministrativa a valere sulla maggiore capacità di spesa liberatasi a seguito della cessazione per avvenuto pensionamento del Responsabile di Area Dott. Domenico Sgrò.

L'Ente si riserva la possibilità di dare copertura al predetto posto di Funzionario ed EQ, tramite:

- procedura comparativa ai sensi dell'Art. 110, commi 1 e 2, D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;
- scavalco d'ecedenza ai sensi dell'art. 1 comma 557, Legge 30 dicembre 2004, n. 311 e ss.mm.ii.;
- scavalco condiviso ai sensi L'art. 14 del C.C.N.L. Comparto Enti Locali del 22/01/2004;
- Selezione pubblica con la procedura di interpello a seguito di accordo per la gestione associata della formazione di elenchi di idonei per le assunzioni di personale di cui all'articolo 3 bis del D.L. n. 80/2021;
- ogni altra forma prevista dalla normativa vigente.

Presso **L'Area Finanziaria**, previo indirizzo da parte della Giunta comunale l'Ente prevede di dare



Piano integrato di Attività e Organizzazione 2025 – 2027

copertura al posto di Funzionario Contabile a tempo parziale (50%) e indeterminato, primo differenziale stipendiale, da assegnare all'Area Finanziaria a valere sulla maggiore capacità di spesa certificata nell'ultima programmazione dei Fabbisogni approvata e riferita al triennio 2024-2026.

L'Ente si riserva la possibilità di dare copertura al predetto posto di Funzionario ed EQ, tramite:

- procedura comparativa ai sensi dell'Art. 110, commi 1 e 2, D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;
- scavalco d'eccedenza ai sensi dell'art. 1 comma 557, Legge 30 dicembre 2004, n. 311 e ss.mm.ii.;
- scavalco condiviso ai sensi L'art. 14 del C.C.N.L. Comparto Enti Locali del 22/01/2004;
- Selezione pubblica con la procedura di interpello a seguito di accordo per la gestione associata della formazione di elenchi di idonei per le assunzioni di personale di cui all'articolo 3 bis del D.L. n. 80/2021;
- ogni altra forma prevista dalla normativa vigente.

Presso **L'Area Tecnica**, previo indirizzo da parte della Giunta comunale l'Ente prevede di dare copertura al posto di Operatore Esperto a tempo pieno e indeterminato, primo differenziale stipendiale, da assegnare all'Area Tecnica a valere sulla capacità di spesa certificata nell'ultima programmazione dei Fabbisogni approvata e riferita al triennio 2024-2026.

L'Ente si riserva la possibilità di dare copertura al predetto posto di Funzionario ed EQ, tramite:

- procedura comparativa ai sensi dell'Art. 110, commi 1 e 2, D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;
- scavalco d'eccedenza ai sensi dell'art. 1 comma 557, Legge 30 dicembre 2004, n. 311 e ss.mm.ii.;
- scavalco condiviso ai sensi L'art. 14 del C.C.N.L. Comparto Enti Locali del 22/01/2004;
- Selezione pubblica con la procedura di interpello a seguito di accordo per la gestione associata della formazione di elenchi di idonei per le assunzioni di personale di cui all'articolo 3 bis del D.L. n. 80/2021;
- ogni altra forma prevista dalla normativa vigente.

Si precisa sin da ora che sono in fase di studio delle soluzioni da parte dei Responsabili dei Servizi interessati per rientrare nel tetto di spesa come meglio precisato in chiusura del presente documento. Pertanto, in esito alle misure di contenimento della spesa del personale, qualora il valore soglia venga rispettato, si procederà all'Assunzione programmata presso l'Area amministrativa senza applicare alcun limite percentuale al Turnover. In caso contrario si valuterà l'applicazione di una riduzione, come stabilito dalla normativa vigente.

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE IN BASE AI PROFILI PROFESSIONALI:

Categoria	Numero	A tempo indeterminato	Altre tipologie
Funzionari	3	1	2
Istruttori	1	1	0
Operatori Esperti	1	1	0
Operatori	2	2	0
Totale	5	5	2



TUTELA DELLA PARITÀ DI GENERE (posti coperti al 31.12.2024)

Categoria	Funzionari		Istruttori		Operatori esperti		Operatori	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Full Time	1	0	0	0	2	0	0	0
Part Time	0	0	0	1	0	1	3	0
Conv./Scavalco/110	1	1	0	0	0	0	0	0
Totale	2	1	0	1	2	1	3	0
Valore percentuale	66,66%	33,33%	0%	100%	66,66%	33,33%	100%	0%

Dall'esame dello schema che precede emerge una leggera prevalenza del genere maschile per le aree dei Funzionari, degli Istruttori e degli Operatori esperti. Prevalenza che diventa significativa nell'Area degli Operatori. Pertanto l'Ente dovrà intraprendere le iniziative necessarie a riequilibrare i valori sopra indicati ai fini del rispetto della parità di genere. Per tali attività si rimanda alla sottosezione Azioni Positive.



CAPACITÀ ASSUNZIONALI E ANDAMENTO DELLA SPESA

Visti:

- l'art.33, comma 2, del D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165, con Deliberazione di Giunta comunale 113/2024 ricognizione eccedenze;
- l'art.1, comma 562 della Legge 27 dicembre 2006, n. 296;

Bilancio di Previsione 2024 – 2026	2024	2025	2026
A: Spesa di personale	212.900,00	214.900,00	215.400,00
B: Media Entrate correnti ultimo triennio	596.271,00	596.271,00	596.271,00
C: FCDE ultima annualità considerata	51.187,50	50.049,00	51.765,00
A/(B-C)	545.114,00	546.222,00	545.114,00
Valore soglia comuni da 0 a 1000 abitanti	37,19%	38,37%	38,51%

- A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009.
- I limiti di cui sopra non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a



garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n.276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti del Servizio sanitario nazionale, con riferimento al personale della dirigenza medica e al personale non dirigenziale appartenente ai profili sanitario e socio-sanitario, alle regioni e agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente e nel rispetto della disciplina in materia di spesa per il personale. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. Per ciascun anno del triennio 2024-2026 la spesa complessiva per il personale degli enti del Servizio sanitario nazionale di cui al settimo periodo non può essere superiore al doppio di quella sostenuta per la stessa finalità nell'anno 2009. Per gli enti del Servizio sanitario nazionale il limite di cui al presente comma opera a livello regionale; conseguentemente le regioni indirizzano e coordinano la spesa degli enti del rispettivo servizio sanitario regionale in conformità a quanto previsto dal presente comma, fermo restando quanto disposto per ciascuno di essi dall'articolo 11 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 35, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 giugno 2019, n. 60. Per il comparto scuola e per quello delle istituzioni di alta formazione e specializzazione artistica e musicale trovano applicazione le specifiche disposizioni di settore. Resta fermo quanto previsto dall'articolo 1, comma 188, della legge 23 dicembre 2005, n. 266. Per gli enti di ricerca resta fermo, altresì, quanto previsto dal comma 187 dell'articolo 1 della medesima legge n. 266 del 2005, e successive modificazioni. alla copertura del relativo onere si provvede mediante l'attivazione della procedura per l'individuazione delle risorse di cui all'articolo 25, comma 2, del decreto-legge 21 giugno 2013, n. 69, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 98. Alle minori economie pari a 27 milioni di euro a decorrere dall'anno 2011 derivanti dall'esclusione degli enti di ricerca dall'applicazione delle disposizioni del presente comma, si provvede mediante utilizzo di quota parte delle maggiori entrate derivanti dall'articolo 38, commi 13-bis e seguenti. Il presente comma non si applica alla struttura di missione di cui all'art. 163, comma 3, lettera a), del decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163. Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009;

- l'art.33,comma 2, D.L.30 aprile 2019, n.34, convertito in legge, con modificazioni, dall'art.1,comma 1, L.28 giugno 2019, n.58, successivamente modificato dall' art.1, comma 853, lett. a),b)e c), L. 27 dicembre 2019, n. 160, i Comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Tale norma è stata completata con l'adozione del D.M. 17 marzo 2020 mediante il quale sono stati determinati i sopra detti valori soglia differenziati per fasce demografiche, sono state definite le modalità applicative della norma e ne è stata stabilita altresì la decorrenza dal 20 aprile 2020.
- il Comune di Amato rientra nella fascia demografica "comuni fino a 1000 abitanti" di cui all'art.3, del citato D. M. 17 marzo 2020 alla



quale corrisponde un valore soglia del rapporto tra la spesa di personale e le entrate correnti pari al 29,50 (art.4 D.M.17 marzo 2020). I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma 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, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

La spesa di personale è stata determinata in base alle indicazioni contenute nella citata Circolare in data 8 giugno 2020 la quale individua i macro aggregati di spesa da includere nel calcolo.

È opportuno specificare che l'ente non sostiene spesa per personale in comando.

Si ritiene utile ricordare che, in applicazione di quanto previsto dall'art. 6, comma 2 del D. Lgs.30 marzo 2001, n.165, la presente proposta di Piano del fabbisogno di personale è stata formulata in coerenza con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria annuale e pluriennale, ovvero nello specifico il Bilancio di previsione 2025–2027 approvato con Deliberazione di Consiglio comunale n. 10 del 17 marzo 2025, esecutiva.

Nel prospetto che segue viene evidenziato che le previsioni di spesa di personale appostate nel Bilancio di previsione 2025–2027, in rapporto alle previsioni di entrata, determinate in base alla medesima metodologia già utilizzata per il calcolo dell'indice sopra mostrato, determinano un valore che colloca l'ente al di sopra della soglia di virtuosità di cui al citato art.4, D.M.17 marzo 2020.



Piano integrato di Attività e Organizzazione 2025 – 2027

	anno			
CALCOLO DEL LIMITE DI SPESA PER ASSUNZIONI RELATIVO ALL'ANNO	2025			
	anno		VALORE	FASCIA
Popolazione al 31 dicembre	2023		468	A
	anni		VALORE	
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2023	(a)	209.959,22 €	(I)
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018		(a1)	203.867,00 €	
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2021		549.733,00€	
	2022		547.036,00€	
	2023		788.052,94€	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			628.273,98€	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2023		32.003,00 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		(b)	596.270,98 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)		(c)		35,21%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM		(d)		29,50%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM		(e)		33,50%
COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI				
ENTE VIRTUOSO				
ENTE INTERMEDIO				
ENTE NON VIRTUOSO				



Piano integrato di Attività e Organizzazione 2025 – 2027

Come si evince dalla tabella soprastante, il rapporto tra spese di personale e ed entrate correnti nette ammonta al 35,21 %: l'Ente pertanto si colloca nella fascia di non virtuosità.

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma 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, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Tabella 1 - DM 17-3-2020

FASCE DEMOGRAFICHE			
DA	A	VALORE SOGLIA	FASCIA
0	999	29,50%	a
1.000	1.999	28,60%	b
2.000	2.999	27,60%	c
3.000	4.999	27,20%	d
5.000	9.999	26,90%	e
10.000	59.999	27,00%	f
60.000	249.999	27,60%	g
250.000	1.499.999	28,80%	h
1.500.000	50.000.000	25,30%	i
Abitanti al 31.12	▾		
2023	468		
	VALORE SOGLIA	29,50	a

Tabella 3 - DM 17-3-2020

FASCE DEMOGRAFICHE			
DA	A	VALORE SOGLIA	FASCIA
0	999	33,50%	A
1.000	1.999	32,60%	B
2.000	2.999	31,60%	C
3.000	4.999	31,20%	D
5.000	9.999	30,90%	E
10.000	59.999	31,00%	F
60.000	249.999	31,60%	G
250.000	1.499.999	32,80%	H
1.500.000	50.000.000	29,30%	I
Abitanti al 31.12 2023	468		
	VALORE SOGLIA	33,50%	A



FASCE DEMOGRAFICHE		VALORI SOGLIA				
DA	A	2020	2021	2022	2023	2024
0	999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
0	999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
2.000	2.999	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
3.000	4.999	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%
5.000	9.999	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
10.000	59.999	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
60.000	249.999	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
250.000	1.499.999	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
1.500.000	50.000.000	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%
Abitanti al 31.12 2023	468					
	VALORI SOGLIA	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%