
Piano Triennale del fabbisogno
di personale 2023/2025
Piano Annuale 2023

Aggiornato al DPCM 17 MARZO 2020

Quadro legislativo di riferimento sul PTFB

Il Ministro della Pubblica Amministrazione ha emanato il decreto 8 maggio 2018, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018, in attuazione delle disposizioni di cui al decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, il quale prevede all'art. 4 comma 2, ultimo periodo, che *“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”*; mentre al successivo comma 3 precisa che *“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'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente”*.

L'articolo 6, comma 6, del D. lgs. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti indicati nell'articolo non possono assumere nuovo personale. Tale sanzione scatta, inoltre, sia per il mancato rispetto dei vincoli finanziari e la non corretta applicazione delle disposizioni che dettano la disciplina delle assunzioni, sia per l'omessa adozione del PTFP e degli adempimenti previsti di inoltro entro trenta giorni dall'approvazione del PTFP (articoli 6 e 6-ter, comma 5, del decreto legislativo n. 165 del 2001).

L'art. 39 della L. 27/12/1997, n. 449 prescrive l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, ispirandosi al principio della riduzione delle spese di personale, prevedendo che le nuove assunzioni debbano soprattutto soddisfare i bisogni di introduzione di nuove professionalità;

L'art. 91 del D. Lgs. 18/8/2000, n. 267 stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni locali, sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale;

Nella G.U. n. 108 del 27 aprile è stato pubblicato il D.M. 17 marzo 2020, recante le misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni a decorrere dal 20.04.2020 per l'attuazione della nuova disciplina prevista dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019.

Il c.d. Decreto Crescita (D.L. n. 34/2019), all'articolo 33, ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole fondate sul turnover e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

A seguito di intesa in Conferenza Stato-città in data 11 dicembre 2019 e tenuto conto di quanto deliberato dalla Conferenza medesima in data 30 gennaio 2020, è stato adottato il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 17 marzo 2020 recante Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni, disponendo specificatamente l'entrata in vigore del provvedimento a decorrere dal 20 aprile 2020, in luogo della data del 1° gennaio 2020 come previsto inizialmente, al fine di così regolare meglio il passaggio al nuovo regime.

La circolare sul decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34/2019 detta regole più precise in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni;

Il nuovo sistema delineato in attuazione del Decreto, introduce modifiche sostanziali al calcolo della capacità assunzionali finora utilizzato. Da un metodo basato sul turnover, e cioè sulla sostituzione – parziale o integrale – del personale cessato, si passa a una valutazione complessiva dello stato di salute finanziario dell'Ente, e in particolare all'analisi di uno specifico parametro di virtuosità che consiste nel rapporto tra spese di personale ed entrate correnti.

Il calcolo della spesa della dotazione organica

A differenza di quanto previsto sino ad ora, le amministrazioni dovranno partire dall'ultima dotazione organica approvata non solo in termini di quantità ma anche di valore. Partendo dai recenti valori previsti dal CCNL della Funzioni Locali, sottoscritto in data 21/05/2018, per ciascuna categoria giuridica di ingresso, considerato che nel nuovo contratto è stata eliminata la categoria giuridica di ingresso D3, gli importi sono rappresentati dalla seguente tabella:

Cat.	Importi al 01/04/2018	13° mens.	Totale
Dirig.	39.979,29	3.331,61	43.310,90
D3	25.451,86	2.120,99	27.572,85
D1	22.135,47	1.844,62	23.980,09
C1	20.344,07	1.695,34	22.039,41
B3	19.063,80	1.588,65	20.652,45
B1	18.034,07	1.502,84	19.536,91
A1	17.060,97	1.421,75	18.482,72

Al fine di verificare il valore quantitativo dell'ultima dotazione organica, formalmente approvata dall'ente, la situazione è rappresentata dalla tabella seguente:

CAT.	TEMPO PIENO	PART-TIME	TOTALE	POSTI OCCUPATI	POSTI IN PROGRAMMAZIONE Part Time	POSTI IN PROGRAMMAZIONE Tempo pieno
Dirigenti	0	0	0	0	0	0
D3	1	0	1	1		
D1	3	1	4	4	0	1
C	9	0	9	9	0	1
B3	3	0	3	3	0	0
B1	1	0	1	1	0	0
A1	0	0	0	0	0	0
TOTALI	17	1	18	18	0	2

L'ultima dotazione organica adottata dall'ente locale dovrà essere trasformata in valore finanziario al fine di ottenere la spesa del personale teorica prevista. Pertanto, sulla base dei valori contrattuali e delle singole categorie e calcolando il personale part time equivalente in proporzione al personale a tempo pieno, si ottengono i seguenti valori rappresentati dalla tabella seguente:

Cat.	N. dipendenti	Importi tabellari con 13 ^a mensilità	Totale totale
Dirig.			
D3	1	28.766,51	28.766,51
D1	4	25.146,71	100.586,84
C1	9	23.175,61	208.580,49
B3	3	21.745,62	65.236,86
B1	1	20.620,72	20.620,72
A1	0	19.548,07	0
	18		423.791,42

L'attuale situazione normativa DPCM 17 MARZO 2020

Il decreto 17 marzo 2020 è finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ad individuare 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, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia.

Ai fini del decreto sono utilizzate le seguenti definizioni:

a) 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;

b) 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.

I comuni sono suddivisi nelle seguenti fasce demografiche:

- a) comuni con meno di 1.000 abitanti;
- b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;
- c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti;
- d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;
- e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;
- f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;
- g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti;
- h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti;
- i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.

Nella seguente Tabella 1, sono individuati i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti:

Tabella 1

Fasce demografiche	Valore soglia
a) comuni con meno di 1.000 abitanti	29,5%
b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	28,6%
c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	27,6%
d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	27,2%
e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	26,9%
f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	27,0%
g) comuni da 60.000 a	

249.999 abitanti	27,6%	
+-----+	+-----+	+
h) comuni da 250.000 a		
1.499.999 abitanti	28,8%	
+-----+	+-----+	+
i) comuni con 1.500.000		
di abitanti e oltre	25,3%	
+-----+	+-----+	+

Il decreto stabilisce che a decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica.

In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, 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 dalla seguente Tabella 2, 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 soglia di cui all'art. 4, comma 1:

Tabella 2

Comuni	2020	2021	2022	2023	2024
a) comuni con meno di 1.000 abitanti	23,0%	29,0%	33,0%	34,0%	35,0%
b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	23,0%	29,0%	33,0%	34,0%	35,0%
c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	20,0%	25,0%	28,0%	29,0%	30,0%
d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	19,0%	24,0%	26,0%	27,0%	28,0%
e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	17,0%	21,0%	24,0%	25,0%	26,0%
f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	9,0%	16,0%	19,0%	21,0%	22,0%
g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	7,0%	12,0%	14,0%	15,0%	16,0%
h) comuni da 250.000 a 1.499.999 ab.	3,0%	6,0%	8,0%	9,0%	10,0%
i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre	1,5%	3,0%	4,0%	4,5%	5,0%

Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 (2015/2019) in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani

triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 del decreto non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

L'applicazione delle nuove disposizioni al nostro Ente

Individuazione delle fasce demografiche e dei relativi valori-soglia

Per determinare le facoltà assunzionali è innanzitutto necessario individuare i valori soglia in base alla fascia demografica del Comune.

Il Comune di Pattada alla data del 31.12.2021 aveva una popolazione pari a 2928, per cui si colloca nella fascia c con un valore soglia pari a 27,60 % in base alla seguente tabella 1 del decreto:

Tabella 1

Fasce demografiche	Valore soglia
a) comuni con meno di 1.000 abitanti	29,5%
b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	28,6%
c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	27,6%
d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	27,2%
e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	26,9%
f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	27,0%
g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	27,6%
h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti	28,8%
i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre	25,3%

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 di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore a tale valore soglia.

Determinazione delle percentuali massime di incremento

I Comuni che si collocano al di sotto del rispettivo valore soglia e che cioè rilevano nell'anno di riferimento un'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti inferiore al valore-soglia definito dal Decreto,

possono incrementare annualmente la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla tabella introdotta dall’art. 5 del Decreto, e fermo in ogni caso il rispetto del valore-soglia: così come segue:

Tabella 2

Comuni	2020	2021	2022	2023	2024
a) comuni con meno di 1.000 abitanti	23,0%	29,0%	33,0%	34,0%	35,0%
b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	23,0%	29,0%	33,0%	34,0%	35,0%
c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	20,0%	25,0%	28,0%	29,0%	30,0%
d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	19,0%	24,0%	26,0%	27,0%	28,0%
e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	17,0%	21,0%	24,0%	25,0%	26,0%
f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	9,0%	16,0%	19,0%	21,0%	22,0%
g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	7,0%	12,0%	14,0%	15,0%	16,0%
h) comuni da 250.000 a 1.499.999 ab.	3,0%	6,0%	8,0%	9,0%	10,0%
i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre	1,5%	3,0%	4,0%	4,5%	5,0%

I valori percentuali riportati in tabella rappresentano un incremento rispetto alla base “spesa di personale 2018”, per cui la percentuale individuata in ciascuna annualità successiva alla prima ingloba la percentuale degli anni precedenti.

Si tratta di una misura finalizzata a rendere graduale la dinamica di crescita della spesa di personale, comunque nei limiti massimi consentiti dal valore-soglia di riferimento. Tale limitazione alla dinamica di crescita può tuttavia essere derogata, e quindi superata, nel caso di Comuni che abbiano a disposizione facoltà assunzionali residue degli ultimi 5 anni (c.d. resti assunzionali). Ciò vuol dire che il Comune può utilizzare i propri resti assunzionali anche in deroga ai valori limite annuali di cui alla Tabella 2, in ogni caso entro i limiti massimi consentiti dal valore soglia di riferimento.

Si evidenzia che, per rendere possibile l’utilizzo effettivo delle risorse che si liberano in applicazione della nuova disciplina, l’articolo 6 specifica che “la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall’articolo 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006 n. 296”.

Verifica delle facoltà assunzionali residue degli ultimi 5 anni

L’art. 5, comma 2 del DM 17 marzo 2020 consente ai comuni, per il periodo 2020-2024, di utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020, in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del suddetto DM, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. Tale facoltà è tuttavia consentita solo ai comuni virtuosi, il cui rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta inferiore al valore soglia di cui alla Tabella 1 del DM.

Visto in merito il chiarimento Prot. 12454 del 15/01/2021 del Ministero dell'Economia e delle Finanze Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato Ispettorato generale per gli ordinamenti del personale e l'analisi dei costi del lavoro pubblico Ufficio XII – XIV che precisa *“l'utilizzo dei più favorevoli resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 non può essere cumulato con le assunzioni derivanti dall'applicazione delle nuove disposizioni normative ex articolo 33, comma 2, del decreto legislativo n. 34/2019, ma tale possibilità di utilizzo costituisce una scelta alternativa – se più favorevole – alla nuova regolamentazione, fermo restando che tale opzione è consentita, in ogni caso, solamente entro i limiti massimi previsti dal valore soglia di riferimento di cui all'articolo 4, comma 1 – Tabella 1, del decreto attuativo”*.

Richiamate le seguenti vigenti disposizioni con riferimento alla capacità assunzionale del periodo 2015 – 2019, su cessazioni di personale 2014 - 2018:

- Art. 3, comma 5 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90
- Art. 3, comma 5-*quater* del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90
- Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208
- Art. 1, comma 479 lett.d) della legge 11 dicembre 2016, n. 232
- Art. 3, comma 5-*sexies* del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, introdotto dall'art. 14-*bis* del decreto - legge n. 4/2019, coordinato con la legge di conversione 28 marzo 2019, n. 26;

Ricordato che:

- a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 3, comma 5-*sexies* del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, introdotto dall'art. 14-*bis* del decreto-legge n. 4/2019, per il triennio **2019-2021**, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali **possono** computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, **sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over;**

- come previsto dalla legge di conversione 26/2019 del d.l. 4/2019, è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a **cinque** anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali della facoltà assunzionali riferite al **quinquennio** precedente;

Vista la nota del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 11786 del 22/02/2011, recante indicazioni sui criteri di calcolo ai fini del computo delle economie derivanti dalle cessazioni di personale avvenute nell'anno precedente sia per il computo degli oneri relativi alle assunzioni, secondo cui non rileva l'effettiva data di cessazione dal servizio né la posizione economica in godimento ma esclusivamente quella di ingresso;

Vista la deliberazione n. 28/SEZAUT/2015/QMIG della sezione Autonomie della Corte dei Conti, sul conteggio ed utilizzo dei resti provenienti dal triennio precedente: come pronunciato dai magistrati contabili il riferimento “al triennio precedente” inserito nell'art. 4, comma 3, del d.l. 78/2015, che ha integrato l'art. 3, comma 5, del d.l. 90/2014, è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni. Inoltre, con riguardo alle cessazioni di personale verificatesi in corso d'anno, il budget assunzionale di cui all'art. 3 del d.l. 90/2014 va calcolato imputando la spesa “a regime” per l'intera annualità;

Atteso che, nel 2021, risultano ancora inutilizzati resti della capacità assunzionale del quinquennio precedente (2015/2020 su cessazioni 2014/2019) per **€ 115.017,03**;

Preso atto che, ai sensi del richiamato parere RGS Prot. n. 12454 del 15/01/2021, il budget relativo ai resti del quinquennio precedente (2015/2020 su cessazioni 2014/2019) è alternativo – se più favorevole – agli importi derivanti applicando la nuova regolamentazione;

Considerato che per il nostro ente il budget relativo ai resti del quinquennio precedente (2015/2020 su cessazioni 2014/2019), pari a € € 115.017,03 non risulta essere più favorevole agli importi derivanti applicando la nuova regolamentazione, tale importo non può essere utilizzato.

Calcolo della capacità assunzionale nel Comune di Pattada

Ora si procede con la verifica dei limiti previsti dalle varie disposizioni di cui al D.M. 17 marzo 2020 in attuazione della nuova disciplina prevista dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019;

L'ente ha una capacità assunzionale per personale a tempo indeterminato per l'anno 2022 pari ad € 182.020,93 € così come si evince dalla tabella che segue:

Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno	2023		
	ANNO	VALORE	FASCIA
Popolazione al 31 dicembre	2021	2.928	C
	ANNI	VALORE	
Spesa di personale - ultimo rendiconto di gestione approvato (v. tabella di dettaglio)	2021	702.067,06	(I)
Spesa di personale rendiconto di gestione 2018		659.549,54 €	
Entrate correnti - rendiconti di gestione dell'ultimo triennio	2019	3.261.166,82 €	
	2020	3.347.038,70 €	
	2021	3.073.651,03 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		3.227.285,51 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2021	24.068,12	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		3.203.217,39 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette	(a)		21,92%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	(b1)		27,60%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM	(b2)		31,60%
Incremento massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato (solo se (a) < o = (b))	(c)	182.020,93 €	
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM	2022		29,00%
Tetto massimo EFFETTIVO di spesa di personale per l'anno (art. 5, c. 1)	(f)	884.087,99 €	
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. tabella di dettaglio)	(g)		
Incremento EFFETTIVO della spesa di personale + Resti assunzionali	(e+g)	182.020,93 €	
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2022	884.087,99 €	(i)

La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 del decreto non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

Piano Triennale del fabbisogno di personale annuale triennio 2023/2025

Conclusa l'analisi delle informazioni necessarie per la modifica del programma, nella parte che segue procederemo a presentare programma delle assunzioni annuale 2023/2025.

Il risultato complessivo è sintetizzato nei paragrafi che seguono in cui vengono presentate separatamente:

le assunzioni previste:

- a) per l'anno 2023;
- b) per l'anno 2024;
- c) per l'anno 2025;

I pensionamenti ed il turnover nel triennio 2023/2025

Per costruire un adeguato piano di assunzioni, un elemento indispensabile da considerare è costituito dai pensionamenti previsti nel triennio in esame.

A tal fine l'ufficio ha effettuato una verifica sul personale in servizio giungendo a definire una possibile tabella nella quale sono riportati i dipendenti che, per raggiunti limiti di età o per richiesta già presentata, si presume abbandoneranno il servizio, anche considerando le domande presentate in applicazione delle regole dettate per la c.d. quota 100.

Cognome e Nome	Settore / Servizio	Categoria / Posizione Economica	Data pensionamento	Retribuzione Lorda + Oneri (ultimo anno)
FRAGHI' LUIGI	POLIZIA MUNICIPALE	D7	31.10.2023	€ 43.701,41

Si ricorda che la conoscenza del personale pensionabile riveste particolare importanza per assicurare gli standard qualitativi e quantitativi presenti.

Il Piano Annuale delle assunzioni 2023

Assunzioni personale anno 2023

La tabella sintetizza il numero, il profilo e le modalità di assunzione delle varie figure:

Anno 2023

Categoria/ Posizione Economica	Profilo professionale	N. unità	Settore / Servizio	Data presunta assunzione	Ributuzione Lorda + Oneri	Modalità di assunzione
D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	1	TECNICO	01.05.2023	€ 29.609,08	PROGRESSIONE VERTICALE
C1	ISTR. AMM.VO	1	FINANZIARIO	01.05.2023	€ 27.261,35	PROGRESSIONE VERTICALE DA B7 A C1
TOTALE					€ 56.870,43	

L'ente ritiene opportuno adottare le modifiche alla dotazione organica, inserendo la figura di:

- 1 Istruttore direttivo Tecnico D1 Full Time;
- 1 Istruttore Amministrativo C1 Full Time;

Si ritiene necessario segnalare, inoltre, che nel corso dell'anno 2022, sulla base della Programmazione del Fabbisogno del Personale prevista per l'anno interessato, si è proceduto a indire n. 3 selezioni di personale per l'assunzione delle seguenti figure:

- 1 Istruttore direttivo tecnico D1 Full Time;
- 1 Istruttore tecnico C1 Full Time;
- 1 Istruttore amministrativo C1 Full Time.

Le selezioni di cui sopra sono in corso di svolgimento attraverso l'utilizzo del cd. Elenco di idonei Asmel, a cui l'Ente aveva aderito con delibera di G.C. n. 23 del 20/04/2022, e si prevede di portarle a termine e procedere alle assunzioni delle categorie previste nel corso dell'anno 2023.

Negli anni 2024 e 2025 non è prevista alcuna assunzione.

Ricordato che il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013, da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della legge 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, è pari a € 718.433,31;
Vista la previsione relativa alla spesa di personale del Bilancio 2023/2025 e rilevato che in sede previsionale la spesa di personale nel triennio si mantiene contenuta nel rispetto della media del triennio 2011-2013, come si evince dal seguente prospetto:

	Media 2011/2013			
	2008 per enti non soggetti al patto	Previsione 2023	Previsione 2024	Previsione 2025
Spese macroaggregato 101	800.506,20	745.518,79	734.684,19	734.684,19
Spese macroaggregato 103	5.852,77	10.000,00	10.000,00	10.000,00
Irap macroaggregato 102	41.063,62	48.539,33	44.705,35	44.705,35
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo		0,00	0,00	0,00
Altre spese: da specificare.....		0,00	0,00	0,00
Altre spese: da specificare.....		8.000,00	8.000,00	8.000,00
Altre spese: da specificare.....		0,00	0,00	0,00
Totale spese di personale (A)	847.422,59	812.058,12	797.389,54	797.389,54
(-) Componenti escluse (B)	128.989,28	108.634,11	108.634,11	108.634,11
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	718.433,31	703.423,81	688.755,43	688.755,43
(ex art. 1, comma 557, legge n. 296/ 2006 o comma 562				

Modalità di assunzione

Una ultima riflessione riguarda le modalità di assunzione indicate nell'ultima colonna dei prospetti per i tre esercizi analizzati.

A tal fine si segnala:

Le procedure di *assunzione a tempo indeterminato* sono individuate in:

- a) assunzione con procedure ordinarie, quali ad esempio indizione di concorso, intesa con altro ente locale per la utilizzazione di graduatorie di quell'ente o progressione verticale.

L'ente dà inoltre specifico atto che al momento attuale non vi sono graduatorie valide nell'ente né per i posti che l'ente intende coprire tramite concorso pubblico né per profili analoghi.

Si darà corso, previo esperimento in modo eventuale nel biennio 2023/2024 delle procedure di mobilità volontaria e della comunicazione di cui all'articolo 34 bis del D.Lgs. n. 165/2001, per la eventuale assegnazione di *personale pubblico in disponibilità*.

L'ente si riserva di integrare la programmazione delle assunzioni flessibili nel caso in cui si manifestino ulteriori esigenze eccezionali e di durata limitata nel tempo.

Considerato che sulla base dell'attuale normativa la dotazione di personale dell'Ente si compone dei dipendenti in servizio oltre alle figure professionali necessarie per il raggiungimento degli obiettivi programmati e verificato che la dotazione organica per categorie e profili professionali, redatta in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di personale 2023/2025, con le facoltà assunzionali consentite e con gli strumenti di programmazione finanziaria pluriennale è contenuta nel limite potenziale massimo di spesa;

Si da atto infine che la programmazione di cui sopra è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione finanziario 2023/2025 e avviene nel rispetto dei vincoli e delle facoltà assunzionali vigenti.

Il Responsabile del Servizio Finanziario
Dott.ssa Marilena Pirisi