



# COMUNE DI TESSENNANO

## PROVINCIA DI VITERBO

### PROGRAMMAZIONE TRIENNALE FABBISOGNO DI PERSONALE 2024-2026

Il Piano Triennale del 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.

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:

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



## COMUNE DI TESSENNANO PROVINCIA DI VITERBO

La valutazione delle finalità istitutive e delle attribuzioni di funzioni del Consorzio, così specifiche e mirate, 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 è 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 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



## COMUNE DI TESSENNANO PROVINCIA DI VITERBO

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

La consistenza della dotazione organica risulta essere la seguente:

SETTORE	CATEGORIA	POSTI PEREVISTI	POSTI OCCUPATI	POSTI VACANTI
<b>Settore Amministrativo</b>				
Funzionario Amm.vo Contabile	Ex Cat. D/1 – 20h settimanali	1	0	1
Istruttore Amministrativo	Ex Cat. C/1 tempo pieno	1	1	0
Istruttore Amministrativo	Ex Cat. C/1 - 20h sett.	1	0	1
Agente di Polizia Locale	Ex Cat. C/1 - 18h/sett.	1	0	1
<b>Totale</b>		<b>4</b>	<b>1</b>	<b>3</b>
<b>Settore Contabile</b>				
Funzionario Contabile	Ex Cat. D/1 - 20h/sett.	1	0	1
<b>Totale</b>		<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
<b>Settore Tecnico</b>				
Funzionario Tecnico	Ex Cat. D/1 - 18h/sett.	1	0	1
Operaio	Ex cat. B3 36h/sett.	1	1	0
<b>Totale</b>		<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
<b>Totale Complessivo</b>		<b>8</b>	<b>2</b>	<b>8</b>



## COMUNE DI TESSENNANO PROVINCIA DI VITERBO

Sulla base dell'esame della dotazione organica si attesta che non vi sono dipendenti in sovrannumero o in eccedenza ai sensi dell'art. 33, comma 1, D. Lgs 30.03.2001 n. 165.

Con Decreto 8/05/2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018.

Le linee guida definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Gli enti territoriali opereranno, altresì, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica riservando agli enti locali una propria autonomia nella definizione dei Piani.

Le linee guida, quindi, lasciando ampio spazio agli enti locali, e individuando per tutte le pubbliche amministrazioni una dotazione organica pari ad una "spesa potenziale massima" affermano: "per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima (della dotazione organica) resta quello previsto dalla normativa vigente".

Ai sensi dell'art. 33, comma 2 del cosiddetto "Decreto Crescita", decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge 27 dicembre 2019, n. 160 e dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162 (c.d. Milleproroghe) ..."*i comuni possono procedere ad 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 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*".

Il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 ha individuato i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale 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 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;



## COMUNE DI TESSENNANO PROVINCIA DI VITERBO

Sulla base di quanto disposto dalle citate norme le capacità assunzionali dell'ente risultano le seguenti:

Fascia demografica di appartenenza	Valore soglia. Tab. 1 (Rapporto tra spesa di personale e la media delle entrate correnti)	Valore soglia calmierato. Tab. 2
Popolazione inferiore a 1000 abitanti	29,50 %	Anno 2024 (35%) € 41.316,89

Calcolo Incidenza Spesa di personale su entrate - verifica valore soglia DL 34/2019, art. 33 e smi DM 17.3.2020 art. 4, c. 1 e Art. 2	
Determinazione della spesa per il personale e delle facoltà assunzionali (Ultimo rendiconto approvato anno 2022)	
DM 17/03/2020 - Circolare 13/05/2020	
Macroaggregato BDAP:	
U. 1.01.00.00.000	63.290,08 €
U.1.03.02.12.001	17.000,00 €
U. 1.03.02.12.002	- €
U. 1.03.02.12.999	- €
IRAP	
<b>Totale</b>	<b>6.126,46 €</b>
IRAP (detrarre)	86.416,54 €
<b>Totale spesa personale al netto dell'IRAP (Rendiconto 2022)</b>	<b>80.290,08 €</b>

<b>TOTALE SPESA DI PERSONALE (A) - Ultimo rendiconto approvato esercizio 2022</b>	<b>80.290,08 €</b>
TOTALE ENTRATE CORRENTI ESECIZIO X (2022)	446.725,74 €
TOTALE ENTRATE CORRENTI ESECIZIO X-1 (2021)	577.173,63 €
TOTALE ENTRATE CORRENTI ESECIZIO X-2 (2020)	428.175,77 €
<b>TOTALE ENTRATE COME DA RENDICONTI APPROVATI ULTIMO TRIENNIO</b>	<b>1.452.075,14 €</b>
<b>MEDIA ENTRATE CORRENTI</b>	<b>484.025,05 €</b>
<b>FCDE PREVISIONE ASSESTATA ESERCIZIO X (2022)</b>	<b>3.359,91 €</b>
<b>MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE (B)</b>	<b>480.665,14 €</b>
<b>RAPPORTO % TRA SPESA PERSONALE E MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE (C=A/B%)</b>	<b>16,70%</b>



## COMUNE DI TESSENNANO PROVINCIA DI VITERBO

<b>VALORE SOGLIA PREVISTO DALL'ART. 4 DEL DM (D)</b>	<b>29,50%</b>
<b>MASSIMA SPESA PERSONALE CONSENTITA (MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE X VALORE SOGLIA) (BxD)</b>	141.796,22 €

<b>INCREMENTO MASSIMO SPESA PERSONALE - UTILIZZO % DI INCREMENTI PREVISTA DAL DM (H=GxF)</b>	41.316,89 €
--	-------------

Il legislatore, per il periodo 2020-2024, ha fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi, l'incremento effettivo per ulteriori assunzioni che per questo ente è il seguente:

Spese di personale 2018 x Valore calmierato Tabella 2 DM per fascia demografica ente;

A seguito delle suddette operazioni di calcolo, per questo ente si verifica che l'incremento calmierato risulta superiore all'incremento teorico, pertanto il Comune può procedere a assunzioni solo entro la misura dell'incremento massimo teorico di cui alla tabella 1 del Decreto e pertanto per la spesa di euro 41.316,89.

Comunque l'ente è comunque tenuto al rispetto della spesa per il personale realizzata nell'anno 2008 ai sensi dell'art. 1, comma 562 della L. 296/2006, che è pari a € 148.452,34

La disciplina recata dal d.lgs. 75/2017 stabilisce che la dotazione organica è un “*valore finanziario di spesa potenziale*” e che per gli enti locali “*sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente*”.

In ossequio all'art. 6 del d.lgs.165/2001 e alle Linee di indirizzo sopra richiamate, con Deliberazione di Giunta Comunale n. 3 del 11.01.2023 è stato approvato il Piano triennale del fabbisogno del personale per il triennio 2023-2025 che prevedeva per l'anno 2023 l'assunzione di n. 2 unità di personale;

Non avendo dato seguito all'espletamento delle procedure concorsuali nell'anno previsto dal PTFP e riscontrata la permanenza della condizione di necessità assunzionale, l'Ente intende procedere all'avvio delle procedure concorsuali e all'assunzione delle seguenti unità entro l'anno 2024:



## COMUNE DI TESSENNANO PROVINCIA DI VITERBO

PROFILO	AREA	ORARIO DI LAVORO	MODALITA' DI ASSUNZIONE
N. 1 funzionario amministrativo contabile ex. Cat. D 1	Funzionari ad elevata qualificazione	Part – time 20/ sett.li a tempo indeterminato	Bando di concorso o scorrimento di graduatoria di altro ente
N. 1 istruttore amministrativo	Istruttori	Part- time 20 h. / sett.li a tempo indeterminato	Bando di concorso o scorrimento di graduatoria di altro ente

Per l'anno 2025 e 2026 non è prevista nessuna assunzione.

Il presente Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti già previsti dal bilancio pluriennale 2023-2025 nonché su quelli del bilancio di previsione 2024 e del bilancio pluriennale 2024-2026 in corso di predisposizione.