

Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2023-2025

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) è un complesso atto di programmazione per la gestione delle risorse umane finalizzato a coniugare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e gli obiettivi di performance (organizzativa, di efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini) e ad assicurare, da parte delle pubbliche amministrazioni, il rispetto degli equilibri di finanza pubblica.

Uno dei pilastri della nuova riforma dettata dal [D.L. n. 34/2019, all'art. 33](#) è lo stretto collegamento tra accertamento delle entrate e spese di personale, rapporto finanziario il cui costante equilibrio è necessario per garantire la sostenibilità a lungo termine delle assunzioni a tempo indeterminato.

Il [D.Lgs. n. 75/2017](#) già ha ridisegnato il concetto di fabbisogno di personale, che come ha ben sintetizzato la Funzione pubblica nel 2018 nelle sue [Linee guida](#), *“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 dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica.
- **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.

Dall'analisi della ricognizione annuale del personale ai sensi dell'art. 33, D. Lgs. N. 165/2001 per l'annualità 2023 effettuata dai vari Responsabili, è emerso che non vi sono situazioni di eccedenza o di sovrannumero di personale:

- Nota Responsabili dei Servizi del 21/06/2023 prot.2419;

Attraverso l'individuazione dei valori soglia corrispondenti alle varie fasce demografiche in cui gli Enti vengono suddivisi, il DM 17/03/2020, come da Tabella 1, distingue i Comuni individuando tre fattispecie:

- ✓ Comuni con bassa incidenza della spesa del personale sulle entrate correnti: a questi Comuni è riconosciuta una capacità di spesa aggiuntiva per le assunzioni e tempo indeterminato;
- ✓ Comuni con elevata incidenza della spesa del personale sulle entrate correnti: a questi Comuni è richiesto di attuare una riduzione del rapporto spesa/entrate;
- ✓ Comuni con moderata incidenza della spesa di personale: a questi Comuni è concesso l'incremento della spesa del personale solo a fronte di un incremento delle entrate correnti tale da lasciare invariato il predetto rapporto.

Il Comune di Onano, secondo i dati elaborati e aggiornati al 31/12/2022, ha una popolazione di 895 abitanti e, in base alla Tabella 1 dell'art. 4 D.M. 17/03/2020, che individua i valori soglia per fascia demografica, esso si colloca nella *“Fascia A”*, corrispondente ad un valore soglia massimo pari a **29,50%**.

Sulla base della fascia in cui si collocano, gli Enti possono procedere a nuove assunzioni a tempo indeterminato incrementando la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, coerentemente con i piani triennali di fabbisogno di personale e fermo restando il rispetto dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad un valore non superiore al valore soglia individuato nella Tabella 1 di cui all'art. 4, co. 1, del D.M. 17/03/2020 in rapporto alla fascia demografica di riferimento.

Per verificare il valore-soglia e individuare le capacità assunzionali, è di fondamentale importanza individuare le voci di spesa e di entrata che contribuiscono a determinare tale rapporto spesa/media entrate. L'Articolo 2 del Decreto Ministeriale e la Circolare attuativa specificano quanto segue:

- a) per spesa del personale si definiscono gli 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) per entrate correnti si definisce la 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.

Estrapolando i dati dell'ultimo rendiconto approvato relativo all'esercizio 2022, si evidenzia che il rapporto fra spesa di personale e media delle entrate correnti al netto del FCDE assestato, come previsto dall'art. 2, presenta un valore pari a **25,10%** (come meglio evidenziato nel proseguo della presente), che profila l'Ente come Comune con una bassa incidenza della spesa di personale (ente virtuoso) sulle entrate correnti e al quale viene riconosciuta una capacità aggiuntiva di spesa per le nuove assunzioni di personale a tempo indeterminato, incrementando in percentuale la spesa del personale registrata nel 2018.

Il D.M. 17/03/2020, attuativo del nuovo sistema, all'art. 5 individua nella Tabella 2, in relazione alla classe demografica di appartenenza, le percentuali massime di incremento annuale della spesa di personale a tempo indeterminato sostenuta nel 2018 che per l'anno 2023 risulta essere del 34%.

L'incremento della spesa del personale per il 2023 è ottenuta incrementando la spesa del 2018 di una percentuale del 34% fermo restando il limite invalicabile del 29,50% rispetto alla media aritmetica delle entrate correnti 2020-2022 al netto dell'FCDE.

Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno		ANNO	2023
Popolazione al 31 dicembre	ANNO	2022	895
	FASCIA		a
	VALORE		
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	ANNO	2022	302.165,13 € (l)
	(a)		
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018	ANNI	2020	327.564,72 €
	(a1)	2021	1.283.100,55 €
		2022	1.170.718,88 €
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")		2020	1.400.199,10 €
		2021	1.284.672,84 €
		2022	81.013,62 €
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			1.203.659,22 €
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	ANNO	2022	81.013,62 €
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	(b)		1.203.659,22 €
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)	(c)		25,10%
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 VIRTUOSO

Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))	(f)	52.914,34 €
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(f1)	355.079,47 €
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024	(h)	34,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)	(i)	111.372,00 €
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")	(l)	0,00 €
Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)	(m)	111.372,00 €
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)	(m1)	438.936,72 €
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)	(n)	355.079,47 €
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	(o)	355.079,47 €

Dall'analisi della tabella sopra riportata si rileva che per l'anno 2023 il tetto massimo della spesa di personale non può superare l'importo di € 355.079,47.

Come prima affermato, l'individuazione di un limite complessivo di spesa, piuttosto che un budget assunzionale, calcolato in funzione percentuale della spesa di personale registrata nel 2018, porta alla conseguenza che è possibile utilizzare i risparmi relativi alle cessazioni di personale intervenute a qualsiasi titolo nel corso dello stesso anno in cui matura la cessazione; tale concetto ha un supporto nella sentenza della Corte dei Conti Lombardia, n. 167/2021 che testualmente recita: "La sostituzione di personale cessato dal servizio in corso d'anno costituisce assunzione di personale, possibile entro i limiti di capacità assunzionale del comune. Tale capacità deve essere improntata al "principio della sostenibilità finanziaria della spesa"...misurata dalle relative disposizioni di attuazione approvate con D.M. 17 marzo 2020".

In relazione a tale circostanza è stata effettuata una ricognizione delle cessazioni a tempo indeterminato dell'anno 2023 per quiescenza (quindi certa per raggiunti limiti di età) o dimissioni, come da tabella seguente:

N.	DATA CESSAZIONE	MOTIVAZIONE	CONTRATTO	AREA	SPESA
1	15/05/2023	Dimissioni	T. IND. RUOLO	Istruttori	30.500,00
				Totale	30.500,00

Ai fini del calcolo della capacità assunzionale è stata calcolata la spesa del personale in servizio al netto delle cessazioni dell'annualità 2023, comprensiva del salario accessorio e degli oneri riflessi, al netto dell'IRAP, proiettata su base annuale e confrontata con il limite massimo di spesa, come da tabella seguente:

a) Limite spesa anno 2023	355.079,47 €
b) Costo personale 2023 netto cessazioni	297.775,00 €
c) Assunzioni previste tempo ind.	30.500,00 €
d) Aumento orario	15.250,00 €
e) c+d Incremento spesa del Personale	45.750,00 €
f) b+e Totale spesa personale 2023	343.505,00 €
g) a-f Differenza	11.554,47 €

Si desume, pertanto, che il limite massimo della spesa di personale per l'annualità 2023, pari ad € 355.079,47, viene rispettato alla luce della previsione di spesa, al netto delle cessazioni del 2023. La nuova spesa del personale è calcolata in € 343.505,00 con ulteriore margine di € 11.574,47.

Per tutti i profili e le categorie richieste, sarà indetta in primo luogo la procedura di mobilità obbligatoria ex art. 34, D. Lgs. n. 165/2001, la quale costituisce la condizione necessaria all'attivazione di qualunque procedura concorsuale: in caso di effetti negativi, l'Ente attiverà lo scorrimento di graduatorie concorsuali esistenti.

Programmazione assunzioni di personale anni 2023-2025

Assunzione a tempo indeterminato / aumento orario – Anno 2023

PROFILO	AREA	Q.TA'/Pers.	Modalità	Costo annuale
Istruttore Amministrativo	Istruttori	1	Scorrimento graduatoria concorsuale	30.500,00
Totale				30.500,00

PROFILO	AREA	Q.TA'/ore	Modalità	Costo annuale
Istruttore Amministrativo	Istruttori	18	Incremento orario	15.250,00
Totale				15.250,00

Annualità 2024-2025

- non vi sono in previsione ulteriori assunzioni di personale a tempo indeterminato, fatta eccezione di eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (art. 9, comma 28 D.L. 78/2010 e art. 36 D. Lgs. n.

165/2001) e di contenimento della spesa del personale;

Allegato B

Organigramma Anno 2023

Situazione Attuale

Categoria	Profilo	Unità Tempo Indeterminato	unità Tempo determinato	previsione
C.1	Istruttore Amm-vo Servizi Demografici	n.1-part-time 18 ore settimanali		n.1 – full time 36 ore settimanali
C.1	Istruttore Amm-vo Ufficio Tributi	n.1-full-time 36 ore settimanali		Confermato
A.2	Operatore Ecologico	n.2-part-time 18 ore settimanali		Confermato
B.7	Operatore esperto	n.1- full-time 36 ore settimanali		Confermato
C.6	Istruttore di Vigilanza in comando	n.1- full-time 36 ore settimanali		Confermato
C.1	Istruttore Amm-vo Segreteria e Affari Generali	n.1- full- time 36 ore settimanali dimissionario in data 15/05/2023		Sostituzione n.1- full-time 36 ore settimanali
C.1	Istruttore di Vigilanza	n.1- full-time 36 ore settimanali		Confermato
D.1	Istruttore direttivo Contabile	n.1- full-time 36 ore settimanali		Confermato
D.1	Istruttore direttivo Tecnico	n.1- part-time 18 ore settimanali		Confermato