

COMUNE DI POGGIOFIORITO

P. ZZA DELLA Vittoria, 1
66030 POGGIOFIORITO (CH)
Tel.: 0871930125
Web: www.comune.poggiofiorito.ch.it

Piano Triennale Dei Fabbisogni Di Personale 2022 - 2024 ai sensi degli artt. 6 e 6-bis del d.lgs. 165/2001 e delle linee di indirizzo di cui all'art. 6-ter approvate con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018

Struttura organizzativa dell'ente

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 16 del 27/09/2001 è stato approvato il Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;

Ai sensi dell'art. 7 del predetto Regolamento, la struttura organizzativa è articolata in N. 3 Aree: 1) Servizio Amministrativo-affari generali-servizi Sociali
2) Servizio Finanze e Programma economico
3) Servizio Uso ed Assetto Territorio

Si da atto che con deliberazione della Giunta comunale n. 14 del 23/02/2022, è stata approvata la "Ricognizione delle eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 d.lgs. 165/2001. come modificato dalla legge n. 183/2011", e verificato che, per l'anno 2021, non risultano dipendenti in eccedenza o in sovrannumero.

Riepilogo spese per il personale: ricognizione sulle spese degli anni precedenti

L'articolo 1, ai commi 557, 557-bis, 557-ter, 557-quater e 562 della L. 27 dicembre 2006, n. 296 (Legge finanziaria 2007), hanno disciplinato per lungo tempo i vincoli in materia di spese di personale degli enti soggetti e non soggetti, nel 2015, a patto di stabilità, prevedendo che:

- ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, tali enti "assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia;
- costituiscono spese di personale anche quelle "sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 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" (comma 557-bis);
- in caso di mancato rispetto dell'obbligo di riduzione delle spese di personale scatta il divieto di assunzione (comma 557-ter);

Per gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, come è il caso del Comune di Poggiofiorito, le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008.

Con determina n. 126 del 14/03/2019 del Responsabile del Servizio Finanziario si è provveduto alla determinazione del limite di spesa e ricognizione delle spese di personale ai fini della verifica del rispetto delle condizioni ex art. 1, comma 562, legge 27 dicembre 2006, n. 296 e ss. mm. e ii quantificando le stesse in **€ 220.487,61**.

Limite spesa di Personale anno 2008 e ricognizione spese sostenute sugli anni 2018 E 2019

Limite spesa di Personale anno 2008 E RICOGNIZIONE SPESE SOSTENUTE SUGLI ANNI 2018, 2019 E 2020						
	Anno 2008			Anno 2018	Anno 2019	Anno 2020
Totale spese di personale	€ 221.104,05			209.382,79	202.184,49	189.209,66
Totale spese escluse	€ 616,44			24.000,83	11.900,47	20.703,26
Spesa per il personale da considerare per il calcolo	€220.487,61			185.381,96	190.284,02	168.506,40
Limite spesa di Personale anno 2008 ai sensi dall'art.1 comma 562 della l.27 dicembre 2006 n.296				€ 220.487,61	€ 220.487,61	220.487,61
				Differenza - € 35.105,65	-€30.203,59	-51.981,21

Spesa per le assunzioni flessibili

Per le esigenze connesse alla necessità di assicurare la continuità e per garantire il mantenimento dei livelli di efficienza, efficacia ed economicità dei servizi gestiti, si

da indirizzo agli uffici preposti di prevedere assunzioni di personale con contratto di lavoro subordinato, a tempo pieno/parziale, in considerazione delle esigenze di carattere temporaneo o eccezionale che si dovessero verificare nel corso della gestione, nel rispetto delle modalità di reclutamento stabilite dall'art. 35 D.Lgs. 165/2001 e dei limiti di spesa di cui all'art. 1, cc 557 e 562, L. 27 dicembre 2006, n.296.

Con determina n. 127 del 14/03/2019 del Responsabile del Servizio Finanziario si è provveduto alla determinazione del limite di spesa per personale assunto con forme flessibili di lavoro ex art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 28, per gli enti in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui all'art. 1, cc 557 e 562, L. 27 dicembre 2006, n.296, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente determinando lo stesso in **€ 39.652,48**.

Attualmente tale spesa fa riferimento alle seguenti posizioni:

- Istruttore tecnico – Ufficio Tecnico - cat. C1 part time 18 ore, fino al 31.03.2022 contratto di somministrazione di lavoro interinale prorogabile al 31.12.2022 in caso di necessità;

Individuazione delle facoltà assunzionali

La materia del turn over è stata innovata dal DPCM 17 marzo 2020 recante "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", pubblicato sulla G.U. 27.04.2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2020; il Decreto è in vigore dal 20 aprile 2020.

L'art. 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 detta disposizioni in materia di assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria.

Il comma 2 del predetto art. 33 del decreto-legge n. 34 del 2019, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge del 27 dicembre 2019, n. 160 stabilisce che 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 DM 17 marzo 2020 individua le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni.

I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore 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 che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.

Individuazione 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 ed, in via prudenziale, si è ritenuto opportuno conteggiare le entrate correnti al netto dei proventi derivanti dal fotovoltaico pari in entrata e uscita.

	Entrate correnti da consuntivo	Entrate fotovoltaico	Entrate correnti al netto delle entrate fotovoltaico
Entrate correnti anno 2020	1.642.425,80	848.230,51	794.195,29
Entrate correnti anno 2019	1.638.616,17	786.622,24	851.993,93
Entrate correnti anno 2018	1.816.909,79	918.787,01	898.122,78
MEDIA DELLE ENTRATE CORRENTI	1.094.286,29		848.104,00
Fondo crediti dubbia esigibilità assestato nel bilancio di previsione anno 2020	27.631,62		27.631,62
MEDIA DELLE ENTRATE CORRENTI al netto del FCDE	1.066.654,67		820.472,38
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2020	168.506,40		168.506,40
Rapporto spesa/Media delle entrate correnti	15,80 %		20,54 %

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.

Il comune di Poggiofiorito, al 31/12/2020 contava n. 833 abitanti, per cui appartiene alla fascia demografica a) fra quelle individuate dall'art. 3 del DM 17 marzo 2020;

Il valore soglia per la prima fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti, come individuato dall'art. 4 del DM 17 marzo 2020 è pari a: **29,50%**

Poiché il comune di Poggiofiorito si colloca al di sotto del valore soglia di cui al comma 1 dell'art. 4 del DM 17 marzo 2020, è nella facoltà di 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 suddetto valore soglia.

CALCOLO DEL MARGINE DI SPESA PER NUOVE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

MEDIA DELLE ENTRATE CORRENTI al netto del FCDE	820.472,38
Spesa potenziale per il personale anno 2022	242.039,35
Spesa complessiva per tutto il personale anno 2020	168.506,40
Incremento teorico massimo di spesa per nuove assunzioni	73.532,95

Percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio

In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni che si collocano al di sotto del primo valore soglia, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018 in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente tabella:

PERCENTUALI ANNUALI MASSIME DI INCREMENTO DELLA SPESA PER IL PERSONALE	2021	2022	2023	2024
Comuni con meno di 1000 abitanti	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
Spesa personale 2018 € 185.381,96	53.760,77	61.176,05	63.029,87	64883,69
INCREMENTO MASSIMO POSSIBILE PER LA SPESA DI PERSONALE NELL'ANNO 2022	€ 61.176,05			

Definizione del piano occupazionale per il triennio 2022 - 2024

Il comma 3 dell'art. 6 novellato del d.lgs. 165/2001 dispone: "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'art. 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo e di quanto previsto dall'art. 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";

Il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione, con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018, in applicazione dell'art. 6-ter del D.Lgs 30 marzo 2011, n. 165, ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA.

Le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare, ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti.

Con la novella dell'art. 6, pertanto, non è più possibile programmare le assunzioni sulla base della dotazione organica. Si sottolinea, tuttavia, che già da qualche anno, in base agli stringenti vincoli finanziari che hanno caratterizzato il pubblico impiego, gli enti locali programmano il proprio fabbisogno in relazione alle cessazioni delle unità di personale e non alla dotazione organica.

Il Comune di Poggiofiorito non incorre nel divieto di assunzione di personale in quanto:

- ✓ ha rideterminato la dotazione organica del personale e ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, come sopra descritto;
- ✓ ha provveduto all'approvazione del Piano triennale delle azioni positive 2021/2023 di cui al D.Lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28 dicembre 2006, n. 246";
- ✓ ha provveduto all'adeguamento del proprio ordinamento ai principi previsti dal d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 per gli Enti locali;
- ✓ non versa in condizioni di deficitarietà strutturale e di dissesto (art. 243, c. 1, D.Lgs. n. 267/2000);
- ✓ il rapporto tra le spese per il personale e la media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati individua il comune di Poggiofiorito come ente con bassa incidenza della spesa di personale, ai quali è riconosciuta una capacità di spesa aggiuntiva per assunzioni a tempo indeterminato;

L'amministrazione comunale, considerata:

- la domanda di pensionamento della dipendente dott.ssa Loredana Nasuti, dell'Area Amministrativo-affari generali-servizi sociali a decorrere dal 1° maggio 2022
- la carenza di personale nell'Area Tecnica
- Il distacco, per comando presso l'Inail, per un anno a decorrere dal 1° gennaio 2022, della dipendente dott.ssa Tonia Buzzelli dell'Area Finanziaria

ritiene, prioritario destinare risorse nella programmazione delle assunzioni 2022-2024 come segue:

- a) Assunzione n. 1 unità di personale, a tempo indeterminato, Categoria D p.e. D1, per 18 ore settimanali a decorrere dal 1° maggio 2022 nell'Area Amministrativo-affari generali-servizi sociali mediante procedure concorsuali e/o di mobilità
- b) Trasformazione a tempo pieno, 36 ore settimanali, dell'attuale unità lavorativa di categoria B a tempo parziale (18 ore settimanali) ed indeterminato a decorrere dal 1° maggio 2022;
- c) all'acquisizione di una unità di categoria D p.e. D1, a tempo parziale (12 ore settimanali) e determinato, per garantire la copertura di un Istruttore Direttivo Tecnico, nell'Area Tecnica, con supporto di un istruttore tecnico, categoria C da attingere, all'occorrenza, presso le agenzie di lavoro interinale;
- d) all'assunzione di n. 1 unità di personale, a tempo determinato, cat. D p.e. D1, per 18 ore settimanali a decorrere dal 1° gennaio 2022 per garantire la copertura di un Istruttore Direttivo nell'Area Finanziaria, con procedura prevista dall'art. 110 del T.U. EE.LL 267/2000
- e) all'assunzione di n. 1 unità di personale, a tempo indeterminato cat. B p.e. B1 per 18 ore settimanali mediante avvio di procedura selettiva presso il centro di collocamento.

Al riguardo si precisa che la spesa di cui ai punti c) e d) non incidono sul budget assunzionale di spesa per personale, essendo questi ultimi riferibili alle sole assunzioni a tempo indeterminato; tale assunzioni soggiacciono, pertanto, al solo vincolo del rispetto del limite di spesa per il lavoro flessibile;

Di seguito si riporta in tabella il Budget Assunzionale 2022 utilizzato in applicazione del DM 17 marzo 2020:

PROFILO	CATEGORIA	TEMPO PIENO/PARZIALE	N. UNITA'	MODALITA' DI ASSUNZIONE	DECORRENZA	BUDGET ASSUNZIONALE	RISORSE DESTINATE 2022
Istruttore direttivo amministrativo	D	Tempo Parziale 18 ore/sett. Indeterminato	1	Concorso pubblico e/o mobilità	01/05/2022	€ 21.410,44	€ 14.955,55
Esecutore Amministrativo	B	Trasformazione in Tempo Pieno 36 ore/sett. Indeterminato	1		01/05/2022	€ 14.152,53	€14.152,53
Istruttore Direttivo Tecnico*	D	Tempo Parziale 12 ore/sett. determinato	1	Procedura art. 92 TUEL 267/2000 e/o art.110 TU	01/03/2022	€ 15.220,14*	€ 12.638,18*
Istruttore Direttivo Area Finanziaria*	D	Tempo Parziale 18 ore/sett. determinato	1	Procedura art.110 TU	01/01/2022	€ 29.415,38*	€ 29.415,38*
Esecutore Tecnico	B	Tempo Parziale 18 ore/sett. determinato	1		01/09/2022	€ 16.122,71	€ 5.771,50
TOTALE RISORSE DESTINATE A NUOVE ASSUNZIONI 2022						51.685,68	34.879,58

*Non incide sul Budget Assunzionale 2022 in quanto contratto a tempo determinato.

Si demanda al responsabile del servizio personale gli adempimenti necessari all'attuazione del programma assunzionale, nel rispetto dell'ordine di priorità di seguito indicato :

1. mobilità obbligatoria ex art. ex artt. 34 e 34 bis del D.Lgs. 165/2001;
2. procedure selettive;
3. procedura art. 92 TUEL 267/2000;

In ragione di quanto sopra rappresentato, si riporta in tabella un elenco riassuntivo del Piano delle Assunzioni 2022/2023/2024, con valori espressi in ragione della effettiva spesa in bilancio:

FIGURA	CATEGORIA	TEMPO PIENO/PARZIALE	N. UNITA'	MODALITA' DI ASSUNZIONE	DECORRENZA	RISORSE DESTINATE 2022	RISORSE DESTINATE 2023	RISORSE DESTINATE 2024
Istruttore direttivo amministrativo	D	Tempo Parziale 18 ore/sett. Indeterminato	1	Concorso pubblico e/o mobilità	01/05/2022	€ 14.955,55	€ 21.410,44	€ 21.410,44
Esecutore Amministrativo	B	Trasformazione in FULL TIME tempo indeterminato	1	Procedura interna	01/05/2022	€ 24.536,93	€ 28.744,04	€ 28.744,04
Esecutore Tecnico	B	Tempo Parziale 18 ore/sett. Indeterminato	1	Procedura interna	01/09/2022	€ 5.771,50	€ 16.122,71	€ 16.122,71
TOTALE RISORSE DESTINATE A NUOVE ASSUNZIONI						45.263,98	66.277,19	66.277,19

Previsione del fabbisogno di personale per il triennio 2022 – 2024

L'articolo 6 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, è stato modificato con il d.lgs. n. 75/2017. Le maggiori modifiche al sistema sono contenute nell'ultimo periodo del comma 2 dell'art. 6, ove si dispone che *“Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività (...). Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle*

risorse quantificate sulla base della spesa di personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente”;

La programmazione triennale del fabbisogno di personale è correlata, e deve corrispondere, a quanto indicato nel bilancio di previsione e nei criteri generali per l'organizzazione degli uffici e dei servizi, in quanto strumento indispensabile per attuare la programmazione di competenza del Consiglio comunale ai sensi dell'art. 42 del d.lgs. 267/2000. La programmazione del fabbisogno, inoltre, deve essere strettamente correlata alle previsioni finanziarie pluriennali, ragione per la quale è da riferirsi esclusivamente alle assunzioni di personale a tempo indeterminato a copertura di posti che impegnano gli esercizi finanziari futuri dell'Amministrazione e non si riferisce alle assunzioni di personale a tempo determinato, che non sono programmabili nel triennio e che, data la particolare natura del rapporto, non si proiettano su esercizi finanziari successivi.

Il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione, con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018, in applicazione dell'art. 6-ter del D.Lgs 30 marzo 2011, n. 165, ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA.

Le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare, ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti.

Per ciò che concerne il rapporto tra piano dei fabbisogni di personale e dotazione organica, secondo le linee guida del Ministero della Pubblica Amministrazione, “... l'articolo 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo art. 4, del decreto legislativo n. 75 del 2017, introduce elementi significativi tesi a realizzare il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica. Il termine dotazione organica, nella disciplina precedente, rappresentava il “contenitore” rigido da cui partire per definire il PTFP, nonché per individuare gli assetti organizzativi delle amministrazioni, contenitore che condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate.

Secondo la nuova formulazione dell'articolo 6, è necessario garantire coerenza tra il piano triennale dei fabbisogni e l'organizzazione degli uffici, da formalizzare con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti La nuova visione, introdotta dal d.lgs. 75/2017, di superamento della dotazione organica, si sostanzia, quindi, nel fatto che tale strumento, solitamente cristallizzato in un atto sottoposto ad iter complesso per l'adozione, cede il passo ad un paradigma flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze, quale il PTFP.

Per le amministrazioni centrali la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere valicata dal PTFP. Essa, di fatto, individua la “dotazione” di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte, in relazione ai rispettivi ordinamenti, fermo restando che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima

resta quello previsto dalla normativa vigente. Nel rispetto dei suddetti indicatori di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell'ambito del PTFP, potranno quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95 e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Tale rimodulazione individuerà quindi volta per volta la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni e che farà da riferimento per l'applicazione di quelle disposizioni di legge che assumono la dotazione o la pianta organica come parametro di riferimento (vedi, ad esempio, l'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, che indica un limite percentuale della dotazione organica ovvero, in senso analogo, l'articolo 110 del decreto legislativo n. 267 del 2000).

Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari.

La declinazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche, si sposta nell'atto di programmazione del fabbisogno, che è determinato annualmente, con un orizzonte triennale, secondo i criteri di cui alle presenti linee di indirizzo,..."

Il programma di fabbisogno e il piano occupazionale vengono annualmente ridefiniti dalla Giunta per trovare coerenza con il Bilancio di previsione e con il PEG, fatte salve eventuali e successive modifiche che possono intervenire anche in corso dell'anno stesso.

Rideterminazione della dotazione organica 2022 - 2024

La dotazione organica per il triennio 2022 – 2024 consta di numero totale 10 posti che, ove coperti, determinerebbero una spesa complessiva di euro **223.807,65**. Al riguardo, tuttavia, si precisa che gli articoli 6 e seguenti del decreto legislativo impongono il superamento della dotazione organica come elenco di posti, sostituendola con il concetto di dotazione organica finanziaria, che per gli enti locali coincide con il valore economico dei dipendenti in organico oltre le possibilità assunzionali previste dalle norme vigenti.

STRUTTURA	Profilo professionale	Categoria	Tipologia	POSTI IN ORGANICO	Posti Coperti/ Dipendente	Posti vacanti	Costo personale in organico 2022	Facoltà Assunzionali della Programmazione	Totale Dotazione Organica 2023/2024 (in €)
SETTORE AMMINISTRATIVO, AFFARI GENERALI E SERVIZI SOCIALI	RESPONSABILE DEL SETTORE - P.O. - Istruttore direttivo amministrativo	D p.e. D2	Tempo Pieno Indeterminato Fino al 30/04/2022	1	Nasuti Loredana D2	0	14.745,68	-	-
	RESPONSABILE DEL SETTORE - P.O. - Istruttore direttivo amministrativo	D p.e. D1	Tempo Parziale indeterminato 18 ore/sett Dal 1/5/2022	1	D1	1	14.955,55	21.410,44	21.410,44
	Esecutore amm.vo	B	Tempo Pieno Indeterminato dal 01/01/2022	1	Ciccioioppo Giuseppina B1	0	24.536,93	14.152,53	28.744,04
	TOTALE			3		1			
SETTORE FINANZIARIO E TRIBUTI	RESPONSABILE DEL SETTORE - P.O. - Istruttore direttivo contabile	D	Tempo Pieno Indeterminato IN COMANDO	1	Buzzelli Tonia D2	0	33.287,43		33.287,43
	RESPONSABILE DEL SETTORE - P.O. - Istruttore direttivo contabile	D	Tempo Parziale determinato 18 ore/sett Dal 1/1/2022	1	D1 Art. 110 tu	1	29.415,38		29.415,38

