



COMUNE DI TORRE ORSAIA
Provincia di Salerno

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

PERIODO 2023/2025

Delibera di Giunta Comunale n. 16 del 10 marzo 2023



Il presente Piano è stato predisposto alla luce delle novità introdotte dal Decreto della Presidenza del Consiglio dei ministri Dip. Funz. Pubbl. del 17 marzo 2020 (pubblicato in GU il 20 aprile 2020), attuativo dell'art. 33, comma 2, del D. L. 30 aprile 2019 n. 34, nel testo risultante dalla legge di conversione 28 giugno 2019 n. 58, come modificato dall'art. 1, comma 853, lett. a), b), e c), della legge 27 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8.

Con tale disciplina erano state introdotte significative novità nei limiti assunzionali dei Comuni, individuando 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, ed ha individuato 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

1. PREMESSA

Con il decreto legislativo 25 maggio 2017 n. 75, che ha modificato il testo unico del pubblico impiego, D.lgs 165/2001, si è giunti al superamento della tradizionale determinazione del fabbisogno delle pubbliche amministrazioni ancorata alla dotazione organica. Infatti, già nella legge delega (Legge 7/8/2017 n. 124), all'art. 17, comma 1, lettera m), era prevista la definizione degli obiettivi di contenimento delle assunzioni, differenziati in base agli effettivi bisogni, e nella successiva lettera q) il "progressivo superamento della dotazione organica come limite alle assunzioni, fermi restando i limiti di spesa anche al fine di facilitare i processi di mobilità".

Il nuovo testo dell'art. 6 del decreto legislativo 165/2001 (innovato dall'art. 4 del decreto legislativo citato), prevede che

1. *"Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali".*
2. *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 e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. 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.*
3. *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.*

Dalla novellata versione dei commi sopra riportati ne deriva che, da un lato, il piano deve indicare la consistenza della dotazione organica (intesa come totalità delle figure necessarie all'ente) e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (comma 3), dall'altro deve illustrare le risorse finanziarie



destinate alla sua attuazione, 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 (comma 2).

L'atto programmatico deve:

1. coordinarsi ed essere coerente rispetto la pianificazione pluriennale delle attività e della performance;
2. ispirarsi ai principi di ottimizzazione di impiego delle risorse pubbliche disponibili;
3. perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
4. tener conto delle linee di indirizzo ministeriali emanate ai sensi dell'art. 6-ter con Decreto del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione in data 08/05/2018 pubblicato in data 27/7/2018 sulla Gazzetta Ufficiale;

Si rammenta, inoltre, quanto indicato dalle linee di indirizzo per la predisposizione dei piani del fabbisogno di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, emanate con Decreto della Presidenza del Consiglio - Dipartimento della Funzione Pubblica del 08 maggio 2018 (di seguito indicante anche come "Linee di indirizzo"):

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 necessaria una coerenza tra il piano triennale dei fabbisogni e l'organizzazione degli uffici, da formalizzare con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti.

La centralità del PTFP, quale strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, è di tutta evidenza. Il PTFP diventa lo strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione.

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.

Dalla lettura sistematica dell'impianto normativo, diviene quindi fondamentale il riferimento al concetto della "spesa", posto l'accento sulla necessità di tenere conto delle effettive capacità finanziarie, ai fini dell'elaborazione di una programmazione realistica degli interventi, lasciando la libertà di individuare se e come assumere, scegliendo i profili professionali più rispondenti alle esigenze e all'effettivo fabbisogno. Dalle linee di indirizzo contenute nel DM.dell'08/05/2018 emerge che i profili professionali si decidono nel Piano triennale dei fabbisogni di personale e la dotazione organica è un numero, un valore, un importo che per gli enti locali è pari al massimo sostenibile di spesa di personale che, nel caso del nostro Ente, è data dalla media degli anni 2011-2013.

In quest'ottica, dunque, è evidente come tale strumento risulti molto più flessibile e connesso alle contingenze concrete degli enti, i quali sono tenuti costantemente al suo aggiornamento da effettuarsi, peraltro, in stretta correlazione con l'analisi delle proprie capacità assunzionali e nel rispetto della normativa vigente.

2. LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO

2.1 IL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE (PTFP) 2023/2025



Il Piano triennale dei 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.

Gli Enti Locali ormai da oltre un decennio sono sottoposti a una severa disciplina vincolistica in materia di spese di personale e limitazioni al turn-over.

La capacità per gli amministratori locali di gestire efficaci politiche per il personale negli ultimi anni è stata fortemente compressa dalla legislazione finanziaria, che ne ha drasticamente ridotto l'autonomia organizzativa.

Tutto ciò ha comportato una consistente riduzione del personale del comparto delle autonomie locali, una riduzione del valore medio delle retribuzioni e un notevole incremento dell'età media del personale. La stratificazione normativa e la complessità dei vincoli che caratterizzano il presente Piano, rendono opportuna una ricognizione normativa sintetica della disciplina delle assunzioni.

2.2. Il superamento della "dotazione organica"

La predisposizione del PTFP comporta il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica, che rappresentava il "contenitore" rigido, da cui partire per definire il fabbisogno del personale e per individuare gli assetti organizzativi degli enti, vincolando così le scelte di reclutamento, in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali previste dal piano.

Con la nuova formulazione dell'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, il PTFP diventa uno strumento di programmazione coerente con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance ed organicamente inserito in un quadro di obiettivi, finalizzato ad ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili ed a perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità elevata dei servizi forniti ai cittadini.

Si supera, in tal modo, il concetto di dotazione organica, costruita attraverso l'adozione di un atto amministrativo, del tutto autonomo e svincolato da previsioni di programmazione, in cui si elencano asetticamente i posti teoricamente ricopribili, che andrebbero a costituire l'immaginario organico dell'ente, indipendentemente dalla volontà o dalla possibilità di realizzarlo.

Sostanzialmente, la dotazione organica - a differenza di quanto avveniva in precedenza - acquista un puro valore finanziario, che costituisce una cornice insuperabile, svincolata dalla precedente rigidità. Essa viene oggi sostituita con il piano del fabbisogno, che presenta caratteristiche di flessibilità e può essere sempre modificato, in coerenza con le eventuali variazioni degli atti programmatori dell'ente, entro il limite del rispetto dei vincoli di spesa previsti dalla normativa di settore. In altre parole, la dotazione organica si piega alle esigenze, anche sopravvenienti, del piano del fabbisogno di personale, fatto salvo il rispetto dei vincoli di spesa potenziale massima sostenibile per il personale.

Nel rispetto dei limiti di spesa potenziale massima ammissibile, nell'ambito del PTFP si potrà, quindi, procedere - in ogni momento - alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in conseguenza della modifica degli atti di programmazione dell'ente, adeguatamente motivata.

Nel PTFP, la dotazione organica dell'ente va espressa, quindi, in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, deve essere ricostruito il corrispondente valore di spesa potenziale, riconducendo la sua articolazione in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, in corrispondenza del trattamento economico fondamentale proprio delle categorie di appartenenza. In ogni caso, la spesa complessiva prevista dal PTFP, comprensiva di quella sostenuta per il personale in servizio e



di quello reclutabile, non potrà superare il limite di spesa potenziale previsto per gli enti locali, nella fattispecie, corrispondente attualmente alla media della spesa effettivamente sostenuta nel triennio 2011/2013.

Nel rispetto del suddetto indicatore di spesa potenziale massimo, si potrà rimodulare il PTFP, in base ai bisogni programmati ed in linea con i diversi ulteriori documenti di programmazione dell'ente, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Cosicché, le rimodulazioni individueranno, di volta in volta, la dotazione di personale che l'ente ritiene rispondente ai propri fabbisogni, attuali e futuri, come riferimento per l'applicazione delle disposizioni disseminate nell'estesa normativa relativa al personale, anche riguardo ancora alla dotazione organica, come nel caso, ad esempio, dell'art. 110 del D.Lgs. n. 267/2000. Insomma, la "dotazione organica", declinata nella varie categorie del CCNL, distinte per posizioni economiche, "si sposta nell'atto di programmazione" del fabbisogno, determinato annualmente e con un orizzonte triennale, nel rispetto dei vincoli finanziari vigenti.

2.3 Gli assetti organizzativi

Un aspetto degno di rilievo che si ricava dalle linee guida è quello del ripensamento degli assetti organizzativi dell'ente. Il PTFP deve essere inteso come strumento per mirare all'ottimale distribuzione delle risorse umane, affrontando in senso critico l'organizzazione vigente, che non deve essere considerata consolidata e, quindi, non revisionabile; con la conseguenza che i posti vacanti non devono rappresentare i fabbisogni mancanti, ma si deve ragionare in termini di necessità effettive.

Ne consegue, quindi, che la programmazione dei fabbisogni deve contemplare la revisione, ove necessari, dell'intero assetto organizzativo dell'ente. In funzione di tale revisione, le linee guida propongono alcuni criteri da seguire, tra cui particolarmente:

- la concentrazione dell'esercizio delle funzioni istituzionali, attraverso il riordino delle competenze degli uffici, eliminando eventuali duplicazioni;
- la conclusione di accordi tra pubbliche amministrazioni per l'esercizio associato di funzioni; - lo snellimento delle strutture burocratico-amministrative, con l'accorpamento di uffici.

L'articolo 6, comma 2, del d.lgs. 165/2001 richiama, tra l'altro, quale principio guida del PTFP, il principio dell'ottimale impiego delle risorse pubbliche e quello dell'ottimale distribuzione delle risorse umane. Inoltre, come detto, l'articolo 6, comma 1, del predetto decreto legislativo prevede che l'organizzazione degli uffici, da formalizzare con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, deve essere conforme al piano triennale dei fabbisogni. Dal combinato disposto delle due previsioni si può dedurre che sarebbe limitativo per le amministrazioni considerare l'organizzazione come un assetto dato e non revisionabile. Tra l'altro se si partisse dall'organizzazione come elemento rigido da cui ricavare il PTFP, invertiremmo l'ordine logico richiesto dal legislatore correndo il rischio di non rispettare i principi dell'ottimizzazione delle risorse sopra richiamati e commettendo il vizio metodologico di partire dai posti vacanti per definire il reale fabbisogno piuttosto che ragionare in termini di necessità effettive. L'attività di programmazione dei fabbisogni deve contemplare, perciò, l'eventuale ripensamento, ove necessario, anche degli assetti organizzativi. Il legislatore è più volte intervenuto in materia richiamando criteri basilari con riferimento all'organizzazione delle amministrazioni pubbliche.

3. CAPACITA' ASSUNZIONALE E SPESA DEL PERSONALE

3.1 Il principio del contenimento della spesa

Gli enti locali sono chiamati fin dal 2007 al contenimento della spesa del personale secondo i criteri dettati dai commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e s.m.i, differenziati in base alla tipologia di ente ed alla situazione organizzativa e/o finanziaria, secondo quanto stabilito da successivi interventi legislativi. Tali



vincoli, unitamente a quelli introdotti poi dal legislatore nella copertura del turnover, devono informare la programmazione triennale del fabbisogno del personale di ciascun ente.

Vi è da rammentare che l'art. 33, comma 2 del DL 30 aprile 2019, n. 34 convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 ha modificato i predetti criteri introducendo, per i comuni che vogliono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, l'unico limite del rispetto del valore soglia definito con decreto 17 marzo 2020 del Ministro della Pubblica Amministrazione.

3.2 Le facoltà assunzionali

Un breve excursus dell'evoluzione normativa degli ultimi anni in materia di assunzione per i comuni.

Il decreto legge 24 giugno 2014, n. 90 convertito con modificazioni dalla legge n. 114 dell'11 agosto 2014 ed in particolare, ecco un breve excursus normativo:

- l'art. 3 comma 5 ha previsto l'abrogazione dell'art. 76 del D.L. 112/2008 e ha ridisciplinato la materia prevedendo: negli anni 2014 e 2015 che le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60% di quella relativa al personale di ruolo cessato l'anno precedente. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80% negli anni 2016 e 2017 e del 100% a decorrere dall'anno 2018. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile;
- l'art.3, comma 5 quater, stabilisce, inoltre, che: *“fermi restando i vincoli generali sulla spesa di personale, gli enti indicati al comma 5, la cui incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente è pari o inferiore al 25 per cento, possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato, a decorrere dal 1° gennaio 2014, nel limite dell'80 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente e nel limite del 100 per cento a decorrere dall'anno 2015;*

La legge 28.12.2015 n. 208 c.d. “Legge di stabilità 2016” ha ristretto nuovamente la percentuale di turnover ammissibile stabilendo ai commi 227 – 228 che *“Le amministrazioni possono procedere, per gli anni 2016, 2017 e 2018, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente”;*

Il D.L. 24/06/2016, n.113, convertito nella Legge 7/08/2016, n.160, all'art.16, ha innalzato al 75% la capacità assunzionale dei Comuni inferiori a 10.000 abitanti che abbiano nell'anno precedente un rapporto dipendenti/popolazione inferiore al rapporto medio stabilito per la corrispondente classe demografica, stabilito dal Decreto Ministeriale 24/07/2014;

Il D.L. 24.04.2017, n. 50, convertito in Legge n. 96 del 21.06.2017 ha elevato per gli enti locali con popolazione superiore a 1.000 abitanti il limite delle capacità assunzionali al 75% della spesa delle cessazioni dell'anno precedente nel caso in cui il rapporto dipendenti/popolazione anno 2016 risulti inferiore a quello definito dal D.M. 10.04.2017;

L'art. 1, comma 479, lett. d), L. 11dicembre 2016, n. 232 “d) per i comuni che rispettano il saldo di cui al comma 466, lasciando spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1 per cento degli accertamenti delle entrate finali dell'esercizio nel quale è rispettato il medesimo saldo, nell'anno successivo la percentuale stabilita al primo periodo del comma 228 dell'articolo 1 della legge 28 dicembre 2015, n. 208, è innalzata al 90 per cento qualora il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'articolo 263, comma 2, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267”.



Per quanto riguarda le facoltà assunzionali dal 2019, l'art. 1, comma 228 della L. 208/2015, stabilisce che per gli anni dal 2019 a seguire, riprende vigenza l'art. 3, comma 1, del D.L. 90/2014 convertito in L. 114/2014 e modificato dall'art. 4, comma 3 del D.L. 78/2015 il quale prevede che la percentuale della capacità assunzionale, per gli enti al di sopra dei 1000 abitanti, sia pari al 100% della spesa dei cessati anno precedente.

Inoltre:

- l'articolo 3 del D.L. n. 90/2014, rubricato "Semplificazione e flessibilità nel turn over" e modificato dall'articolo 14bis del D.L. n. 4/2019, convertito nella Legge n. 26/2019 (recante "Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni"), in merito al turn over del 100% (attuabile dal 2018 per tutti gli enti locali), prevede che si possono cumulare le 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; viene altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente;
- il comma 5-sexies del citato articolo 3 del D.L. n. 90/2014 come introdotto dalla Legge n. 26/2019, di conversione del D.L. n. 4/2019, prevede che *"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";*
- l'art. 3 della Legge n. 56/2019, ha introdotto la facoltà, esercitabile nel triennio 2019/2021, di non espletare le procedure di mobilità, previste e disciplinate dall'art. 30 del D.Lgs. 165/2001, prima delle assunzioni;
- l'art. 33, comma 2 del DL 30 aprile 2019, n. 34 convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 che prevede *"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 Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città' ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica ..";*

Con riguardo alla facoltà assunzionale di cui alla programmazione 2022/2024, oggetto del presente PTFP, si rinvia al successivo paragrafo 4.3.

3.3 Parametri di virtuosità che incidono sul Piano occupazionale

La vigente normativa prevede che possano procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale gli Enti che:

1. abbiano conseguito, nell'anno precedente, il saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali, come previsto dall'art. 1, comma 723, lett. e) Legge 28 dicembre 2015, n. 208;
2. abbiano trasmesso, con modalità telematiche, alla Ragioneria Generale dello Stato l'attestazione dei risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali, entro il 31 marzo (e, comunque, entro il 30 aprile) dell'anno successivo a quello di riferimento (art. 1, comma 470, Legge 11 dicembre 2016, n. 232);
3. abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dallo loro approvazione, per l'invio dei relativi



dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art.9 comma 1-quinquies Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113);

4. abbiano adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150);
5. abbiano approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 e art.91 Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267);
6. abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
7. abbiano approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
8. rispettino gli obblighi previsti dell'art.9, comma 3 bis, Decreto Legge 29 novembre 2008, n. 185, e dall'art. 27 del Decreto Legge 24 aprile 2014, n. 66, in materia di certificazione del credito;

Dato atto che, in relazione ai suddetti vincoli:

- relativamente ai precedenti punti **1)** e **2)**, il Comune di Torre Orsaia ha rispettato, con riferimento all'anno 2020, i vincoli di pareggio di bilancio, come risulta dalla rendicontazione 2020;
- relativamente al punto **3)**, con deliberazione di Consiglio Comunale n. 14 del 25/03/2022 immediatamente eseguibile, è stato approvato il Bilancio di previsione per gli esercizi finanziari 2022-2023-2024 con relativi allegati e con deliberazione di Consiglio Comunale n. 19 del 24/05/2022 è stato approvato il Rendiconto di Gestione esercizio 2021 e relativi allegati; l'invio alla banca dati delle amministrazioni pubbliche è stato effettuato in data 14/04/2022 con riferimento ai dati relativi al bilancio di previsione 2022-2024 e in data 08/06/2022 con riferimento ai dati relativi al rendiconto 2020; non sono ancora scaduti i termini per l'approvazione del Bilancio di previsione 2023-2025 e Rendiconto di gestione 2022;
- relativamente al punto **4)**, con deliberazione di Giunta Comunale n. 9 in data 22 Febbraio 2023 è stato approvato il Piano della Performance 2023;
- relativamente al punto **6)**, con deliberazione di Giunta Comunale n. 26 in data 25 marzo 2022 è stata verificata l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165)
- relativamente al punto **7)**, il Comune di Torre Orsaia ha approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 10 in data 22 febbraio 2023 il piano triennale 2023/2025 delle azioni positive in materia di pari opportunità;
- con riferimento al vincolo di cui al precedente punto **8)**, al Comune di Torre Orsaia non sono pervenute istanze di certificazione di crediti;

4. LO STATO DELL' ORGANIZZAZIONE E DELL'ORGANICO

4.1. L'organizzazione

Le disposizioni cui si è fatto riferimento, unitamente ai vincoli di spesa del personale, hanno impedito l'approvvigionamento e l'ordinaria sostituzione delle risorse umane dell'Ente, impoverendo le dotazioni organiche che nel tempo sono state destinate a ridursi considerevolmente, incidendo sulla qualità e sulla sostenibilità dei servizi erogati.

Si rammenta in proposito quanto chiaramente illustrato nelle "Linee di indirizzo": *"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”.

In conseguenza le Linee Guida invitano ad utilizzare, nella redazione del PTFP, criteri che meglio indirizzino l'approvvigionamento e la distribuzione di personale, volte a privilegiare il potenziamento delle funzioni istituzionali e di core business piuttosto che di quelle di supporto o di back office. Si tratta, in altri termini di privilegiare 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.

Il PTFP è quindi un atto di indirizzo organizzativo, volto a programmare e definire il proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi,

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 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.

4.2. La dotazione organica e il piano occupazionale

Le Linee Guida del Ministro per la Funzione Pubblica, in materia di fabbisogni del personale, furono emanate nel 2018 al fine di orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei propri piani del fabbisogno di personale.

Le amministrazioni, nell'ambito del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale, possono procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale.

Le Amministrazioni potranno coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e dovranno indicare nel PTFP le risorse finanziarie destinate all'attuazione del PTFP stesso.

Il Comune di Torre Orsaia si è sinora mosso in coerenza con le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani del fabbisogno di personale da parte delle amministrazioni pubbliche” in virtù delle quali gli Enti Locali devono privilegiare l'individuazione di figure e competenze professionali idonee ad una pubblica amministrazione moderna, 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.

Negli ultimi anni è stato pianificato un programma di inserimento delle risorse umane nel Comune di Torre Orsaia tale da tener conto, da una parte, della progressiva uscita di gran parte del personale a tempo indeterminato (dei 17 dipendenti operanti nel 1999 – solo 20 anni fa! - alla fine del 2021 ne sono rimasti solo 3), dall'altra delle effettive esigenze in termini di competenze professionali necessarie a dare risposte efficienti ed efficaci ai cittadini. Giova anche sottolineare che l'elevata età media dei dipendenti in servizio mal si concilia con il nuovo ruolo richiesto all'Ente locale ed alla efficienza ed efficacia dei servizi richiesti dai cittadini e dalla PA centrale. Per continuare a garantire la funzionalità operativa di tutti i servizi, è stato ritenuto prioritario assicurare una maggiore flessibilità e presenza di operatori, specie negli orari di maggiore afflusso di pubblico e, conseguentemente, prevedere la sostituzione dei dipendenti cessati con nuovi assunti part-time in affiancamento a quelli a tempo pieno, così da realizzare una organizzazione dei servizi maggiormente funzionale.



In considerazione di quanto sopra il Comune di Torre Orsaia ha dato corso ad un processo di rinnovamento che ha visto l'immissione di risorse giovani dotate di competenze professionali e flessibilità operativa utili a dare risposte efficienti ed efficaci ai cittadini. Alle cessazioni per messa in quiescenza di 4 dipendenti negli ultimi anni (2 livelli D, un livello C ed uno B), nel biennio 2020/21 si è proceduto all'immissione di 4 risorse part time (di cui due con livello D, una con livello C ed un livello B).

L'attuale consistenza del personale del Comune di Torre Orsaia risulta così essere attestata a n. 6 dipendenti a tempo indeterminato (di cui 3 a tempo pieno e 3 a tempo parziale) e 2 a tempo determinato e parziale 18 ore (ex art. 110 D. Lgs 267/2000).

Giova segnalare che uno dei due vigili urbani a tempo determinato e parziale (18 ore) assunti nel gennaio 2022 ha usufruito della mobilità verso altra amministrazione .

Purtuttavia permangono aree funzionali di particolare criticità, legate principalmente al vertiginoso incremento di adempimenti e procedure che richiedono sempre maggiore presenza di risorse umane altamente professionalizzate. A ciò si è aggiunta l'ingente mole di attività tecnico-amministrative legate alle incentivazioni del cd "*supebonus 110%*" e tutte le problematiche connesse all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza: Sotto questo secondo profilo è indispensabile per l'Amministrazione Comunale dotarsi celermente di risorse qualificate idonee a tener fronte alle diverse fasi di attuazione delle iniziative del PNRR (analisi dei contesti, ideazione, progettazione, predisposizione documentazione, rendicontazione ecc.). In merito bisogna rammentare che:

- l'articolo 1, comma 1 del decreto-legge 80 del 2021, prevede che le amministrazioni titolari di interventi previsti nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza possono porre a carico di quest'ultimo "*le spese per il reclutamento di personale specificamente destinato a realizzare i progetti di cui hanno la diretta titolarità di attuazione*".
- Il D.L. n. 152/2021 (Disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)), ed in particolare i commi 1, 3, 4 e 5 dell'art. 31-bis e il comma 18-bis dell'articolo 9, convertito in legge dalla L. n. 233/2021, ha introdotto alcune importanti previsioni, volte al rafforzamento degli organici dei Comuni interessati dall'attuazione dei progetti previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza, prevedendo misure agevolative per le assunzioni a tempo determinato nei Comuni di personale con qualifica non dirigenziale.

In merito a tale ultima disposizione normativa si precisa che il Comune ha presentato domanda di contributo per l'assunzione a tempo determinato di una categoria D e due categorie C nei settori Tecnico e Finanziario: al momento della stesura del presente Piano si è in attesa della registrazione del Decreto di assegnazione delle risorse finanziarie per dare esecuzione alle previste assunzioni.

Al fine di agevolare l'attuazione dei progetti previsti dal PNRR, il comma 1 dell'articolo 31- bis, introduce – inoltre - importanti deroghe agli ordinari vincoli sia di carattere ordinamentale che di carattere finanziario in materia di assunzioni di personale, per i Comuni che provvedono alla realizzazione di tali interventi.

La norma prevede che tali deroghe si applichino solo alle assunzioni a tempo determinato di personale non dirigenziale dotato di specifiche professionalità.

Sotto il profilo ordinamentale, si specifica che il termine apposto per questi contratti di lavoro può essere anche superiore a trentasei mesi, ma non eccedente la durata di completamento del PNRR e comunque non può superare il 31 dicembre 2026.

Rispetto alle deroghe ai vincoli finanziari, si introduce un duplice vantaggio: da un lato individuando un budget assunzionale a tempo determinato aggiuntivo, e dall'altro neutralizzando la spesa di queste nuove assunzioni a tempo determinato rispetto alla ordinaria capacità assunzionale a tempo indeterminato.

In particolare si stabilisce che:



- a) le richiamate assunzioni possono essere effettuate **in deroga all'articolo 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010** (spesa sostenuta per i contratti di lavoro flessibile nell'anno 2009), e **all'articolo 259, comma 6, del D.Lgs. n. 267/2000** (per i soli Comuni in dissesto: spesa media per lavoro flessibile del triennio precedente l'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato);
- b) **la spesa di personale derivante dalle predette assunzioni a termine, non rileva ai fini della determinazione dell'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti in attuazione dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019**, e di conseguenza non va a comprimere la capacità assunzionale a tempo indeterminato;
- c) infine, **le spese in questione non rilevano ai fini del rispetto del limite complessivo alla spesa di personale previsto dall'art. 1, comma 557-quater, della L. n. 296/2006** (media del triennio 2011-2013).

Giova anche rammentare che è stato istituito un Fondo nello stato di previsione del Ministero dell'interno al fine del concorso alla copertura dell'onere sostenuto dai Comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti per le richiamate assunzioni a tempo determinato, con una dotazione di 30 milioni di euro annui per ciascuno degli anni dal 2022 al 2026.

PIANO OCCUPAZIONALE – ASSUNZIONI 2023

Per le finalità sopra esposte, si ritiene che, già a partire dal 2022, priorità dell'Ente è rafforzare la struttura operativa del Settore Tecnico, attraverso:

- ampliamento del rapporto di lavoro part time del Vigile Urbano – cat. C (attualmente 18 ore settimanali), fino ad un massimo di 24 ore settimanali;
- ampliamento del rapporto di lavoro part time del Collaboratore Amministrativo del Settore Amministrativo (attualmente 18 ore settimanali), fino ad un massimo di 24 ore settimanali;
- assunzione, a tempo determinato e parziale, di un livello D, in possesso di specifica esperienza e professionalità, finalizzata all'attuazione del PNRR;
- assunzione, a tempo determinato e parziale, di un livello C di supporto alle attività tecniche del Settore, ivi comprendendo quelle scaturenti dalla attuazione dei progetti previsti dal PNRR;

e del Settore Finanziario

- assunzione a tempo parziale e determinato di un livello C, anche per far fronte all'incremento di attività connesse all'attuazione del PNRR.

L'organizzazione funzionale dell'Ente per i prossimi anni può essere così rappresentata:

AREA AMMINISTRATIVA

CATEGORIA	QUALIFICA	ATTIVITA'	DOTAZIONE	
			TP	PT
D	Istruttore direttivo amministrativo	Responsabile PO	1	
B	Esecutore – collaboratore amm	Stato civile, Elettorale,		1
B	Esecutore – collaboratore amm	Protocollo inform , servizi demografici, archiviaz digitale		1

AREA FINANZIARIA

CATEGORIA	QUALIFICA	ATTIVITA'	DOTAZIONE		TEMPO
			TP	PT	DETERMINATO
D	Istruttore direttivo contabile	Tempo determinato			1
C	Istruttore ragioniere	Contabilità, economato		1	
C/D	Istruttore/Istr. Direttivo PNRR				1



AREA TECNICA – VIGILANZA –

CATEGORIA	QUALIFICA	ATTIVITA'	DOTAZIONE		TEMPO
			TPieno	PartT	DETERMINATO
D	Istruttore direttivo tecnico e vigilanza	Tempo determinato			1
	Istruttore direttivo tecnico	Lavori pubblici	1		
	Istruttore direttivo tecnico	Edilizia privata		1	
	Istruttore Direttivo Tecnico PNRR	Lavori pubblici			1
C	Istruttore geometra PNRR	Lavori pubblici			1
	Istruttore geometra			1	
	Istruttore informatico			1	
	Istruttore vigilanza	Vigile Urbano		1	
	Istruttore vigilanza	Vigile Urbano		1	
B	Esecutore – collaboratore amm		1		
TOTALE COMPLESSIVO			3	3+5	2+3

In BIANCO i dipendenti a tempo indeterminato e determinato in servizio, in VERDE i posti vacanti.

Il piano assunzionale del personale sopra esposto, che costituisce il fabbisogno per il periodo 2023/2025, risulta, pertanto, proponibile nella tabella sottostante:

- L'immissione di personale a tempo INDETERMINATO E PARZIALE:

CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	TIPOLOGIA TEMPO Parziale	ANNO AVVIO	ANNO ASSUNZIONE
C	Istruttore Geometra	X	2024	Dicembre 2024
C	Istruttore Informatico	x	2024	Giugno 2025
B	Collaboratore amm	X	2025	Dicembre 2025
C	Istruttore ragioniere	x	2025	Dicembre 2025

- L'immissione, con contratti a tempo DETERMINATO E PARZIALE delle diverse figure e professionalità necessarie a rendere più efficiente e al passo con i tempi l'organizzazione del lavoro, principalmente in relazione all'attuazione dei progetti del PNRR e le modalità anche di offerta dei servizi al cittadino.

CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	TIPOLOGIA TEMPO PARZIALE	ANNO AVVIO	ANNO ASSUNZIONE
D	Istruttore direttivo TECNICO PNRR	max (18 ORE)	2023	Giugno 2023
C	Istruttore geometra PNRR	(18 ORE)	2023	Giugno 2023
C	Istruttore ragioniere PNRR	(18 ORE)	2023	Giugno 2023



4.3 L'INDIVIDUAZIONE DEL BUDGET ASSUNZIONALE.

4.3.1 Individuazione del budget assunzionale

La novità legislative introdotte per i comuni nell'ultimo anno contengono una disciplina delle assunzioni del personale basata sulla "**sostenibilità finanziaria**" della spesa stessa, ossia sulla sostenibilità del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti, superando completamente il regime assunzionale di cui al Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla Legge 30 luglio 2010, n. 122.

Come già analizzato dalla Sezione Controllo Emilia Romagna (delib. n. 32/2020/PAR) "*si tratta di una diversa regola assunzionale con la quale **si stabilisce una diversa modalità di calcolo dello spazio assunzionale dell'ente, facendo riferimento ad un parametro finanziario, di flusso, a carattere flessibile***".

In particolare, l'art. 33, comma 2, del D. L. 30 aprile 2019 n. 34, nel testo risultante dalla legge di conversione 28 giugno 2019 n. 58, come modificato dall'art. 1, comma 853, lett. a), b), e c), della legge 27 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, ha apportato significative modificazioni alle facoltà assunzionali dei Comuni, stabilendo che:

*"A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, 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. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, sono individuate 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**".*

Il Decreto attuativo della Presidenza del Consiglio dei ministri Dip. Funz. Pubbl. è stato adottato il 17 marzo 2020 e pubblicato il 20 aprile successivo con decorrenza da tale data ed ha individuato 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, ed ha individuato 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.

In virtù delle nuove norme in materia, il valore soglia per il Comune di Torre Orsaia 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 è quindi così riassumibile:

Media entrate correnti triennio 2019/21	1.527.545,96*
COSTO PERSONALE 2021	269.211,15
Incidenza costo personale/Entrate correnti	17,62%
Valore soglia fascia demografica da 2000 a 2999 ab.	27,60%
Spesa personale massima anno 2023	€ 421.602,68

* al netto del FCDE



Pur non essendo ancora stato approvato il Rendiconto 2022, si riportano i dati disponibili ad oggi riferiti al triennio 2020/2022 ed al costo del personale 2022 che confermano la situazione dell'anno precedente (con un valore soglia attestato a € 456.895,84)

Dati 2022 provvisori

Media entrate correnti triennio 2020/22	1.655.419,70
COSTO PERSONALE 2022	293.144,50
Incidenza costo personale/Entrate correnti	17,71%
Valore soglia fascia demografica da 2000 a 2999 ab.	27,60%
Spesa personale massima anno 2023	€ 456.895,84

In relazione al prospetto sopra esposto si rende applicabile il principio di cui al punto 2 della Circolare 17 marzo 2020 che così recita: **“A decorrere dal 1° gennaio 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall’articolo 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’articolo 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica.”**

Si rammenta anche il principio di cui all’art. 5 della Circolare 17 marzo 2020 che così recita: **“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. La tabella 2 prevede poi per la fascia demografica cui appartiene il Comune di Torre Orsaia i seguenti limiti incrementali della spesa di personale: 2020 (20,0%), 2021 (25,0%), 2022 (28,0%), **2023 (29,0%)**, 2024 (30,0%).**

Per il Comune di Torre Orsaia tale valore per l’anno 2023 corrisponde a € 333.805.

In ogni caso il comma 2 dello stesso articolo 5 stabilisce che **“per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 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.**

Giova pertanto rammentare le facoltà assunzionali del Comune di Torre Orsaia, calcolate sulla base dei principi e normative previgenti.

4.3.2. Facoltà assunzionali 2020/2022

Ai fini del calcolo della capacità assunzionale:

- 1)** il limite di spesa del triennio 2011/2013 è pari a € **392.529,00** che corrisponde alla spesa media del triennio;
- 2)** il rapporto medio dipendenti-popolazione del Comune di Torre Orsaia nel 2014 è 1/302, inferiore a quello individuato per classe demografica definito con il decreto del Ministro dell'interno D.M. 24/07/2014 (1 dipendente ogni 137 abitanti) e nel 2017 è 1/344 inferiore a quello individuato per classe



demografica definito con il decreto del Ministro dell'interno D.M. 10 aprile 2017 (1 dipendente ogni 142 abitanti) ;

- 3) il rapporto spese personale/spese correnti dell'anno 2014 per il Comune di Torre Orsaia è pari al 24,7%;
- 4) l'Ente non ha mai richiesto spazi finanziari

Il Budget assunzionale previgente ancora disponibile per il Comune di Torre Orsaia è così riassumibile:

BUDGET ASSUNZIONALE QUINQUENNIO 2015/2020

TAB 2

Cessazioni anno	Resti assunzionali anno	Profilo	Trattamento economico *	rapporto dipendenti/ popolazione	rapporto spese personale/ entrate correnti	Capacità %	Budget assunzionale
2014	2015	B2	19.003,57	302,71	0,24	80%	15.202,86
		D3	27.577,71				22.062,17
2017	2018	D3	26.429,68	344,67		90%	23.786,71
2019	2020	B3	21.545,42	344,67		100%	21.545,42
2020	2021	C2	25.552,93	344,67		100%	25.552,93
						TOTALE	108.150,09

*Tabellare con IVC e tredicesima dell'anno precedente a quello di cessazione del rapporto di lavoro

Si precisa che i costi derivanti dalle assunzioni effettuate nel biennio 2020/21 sono stati compensati dalle economie derivanti dalle cessazioni del periodo 2018/2021: per tale motivo il budget assunzionale preesistente non è stato sinora intaccato.

5 CONCLUSIONI

Sulla base di quanto esposto, il Comune di Torre Orsaia in virtù del Decreto attuativo della Presidenza del Consiglio dei ministri Dip. Funz. Pubbl. adottato il 17 marzo 2020:

1. può sostenere per l'anno 2023, ai sensi della Tabella 2 del comma 1 dell'art. 5 (*incremento massimo pari al 29% della spesa di personale 2018*), un costo massimo di personale di **€ 333.805, rispetto a € 269.000 consuntivato nel 2021 (e – come dato provvisorio – a circa € 293.144,50 del 2022)**.
2. in deroga ai limiti sopra menzionati, il Comune di Torre Orsaia può operare incrementi di spesa del personale utilizzando “le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1”, **quantificate, come si è visto, in € 108.150,09.**

IN CONCLUSIONE, il Comune di Torre Orsaia **può operare**, ai sensi del comma 2 dell'art. 5, **incrementi di spesa del personale** in coerenza con il PTFP **sino a concorrenza della soglia massima**, corrispondente - sulla base dei dati di rendiconto 2021 - a **€ 421.602,68**.



Premesso che nel 2023 non sono previste assunzioni a tempo indeterminato, gli oneri complessivi¹, su base annua, per le assunzioni a tempo indeterminato previste dal presente piano sono indicati nella sottostante tabella 4, per un **costo a regime di € 43.033 al quale deve essere aggiunto l'incremento di costo nel 2023 derivante dall'ampliamento orario del rapporto di lavoro del vigile urbano e del collaboratore amministrativo pari a circa € 7.000 su base annua. Tali importi sono ampiamente nei limiti sopra illustrati.**

TAB 4

CATEGORIA	PART TIME	% P.T.	ANNO ASSUNZIONE	COSTO ANNUO*
C	1	50%	2022	11.071
			TOTALE ANNO 2022	11.071
C	1	50%	2023	11.071
			TOTALE ANNO 2023	11.071
C	1	50%	2024	11.071
B	1	50%	2024	9.820
			TOTALE ANNO 2024	20.891
TOTALE	3			43.033

**trattamento economico fondamentale con IVC e tredicesima*

Per quanto concerne l'anno 2023, si procederà all'assunzione di n. 3 dipendenti a tempo determinato e parziale (1 livello D e 2 livello C) per far fronte agli impegni PNRR per un costo stimato in circa € 12.000 (tenendo anche conto della tempistica di assunzione): come si è visto tali costi non concorrono ai fini della determinazione del valore soglia ai sensi del citato DL 125/2021.

In conclusione l'incremento di costo di personale rispetto al 2022 è stimabile in circa € 7.000, ampiamente nei limiti massimi previsti dall'art. 33, comma 2, del D. L. 30 aprile 2019 n. 34, nel testo risultante dalla legge di conversione 28 giugno 2019 n 58, come modificato dall'art. 1, comma 853, lett. a), b), e c), della legge 27 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8 pari a € 421.602,68.

**Il responsabile del Servizio Finanziario
Gianfranco Caputo**

¹ Per le nuove assunzioni viene preso in considerazione lo stipendio tabellare della categoria di ingresso, come determinato dal nuovo contratto collettivo sulle Funzioni Locali, a cui viene aggiunta la tredicesima mensilità.