

## ALLEGATO 1

### **Piano dei fabbisogni di personale (PTFP) del Comune di Rotondella per il triennio 2022 – 2024**

(*TETTO spesa del personale 2011 – 2013 – art. 1, comma 557, L. 27/12/2006, n. 296 = €917.108,46*)

#### **Premessa**

L'articolo 6 del decreto legislativo 165/2001 (Testo unico del pubblico impiego), modificato dal Dlgs 75/2017, introduce il concetto di **spesa potenziale massima**, che è il valore finanziario in cui si esprime la nuova visione di dotazione organica.

L'articolo 6, comma 2, del d.lgs. 165/2001 richiama quale principio guida del PTFP, il principio dell'ottimale impiego delle risorse pubbliche e quello dell'ottimale distribuzione delle risorse umane. Dunque, l'organizzazione degli uffici, da formalizzare con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, deve essere conforme al piano triennale dei fabbisogni. L'attività di programmazione dei fabbisogni deve contemplare, perciò, l'eventuale ripensamento, ove necessario, anche degli assetti organizzativi.

La declinazione dei profili e delle categorie, tuttavia, non viene più rappresentata all'interno della tradizionale dotazione organica bensì nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale, ove viene intesa come una dotazione organica che, non contenendo più la mera suddivisione dei lavoratori in categorie e profili, costituisce un potenziale massimo tetto di spesa.

Nella nuova programmazione del fabbisogno di personale voluta, in attuazione della citata riforma del Testo unico del pubblico impiego, dalle linee guida della Funzione pubblica (approvate con il Dm 8 maggio 2018), contenenti indirizzi per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, viene previsto per gli enti locali il superamento della dotazione organica teorica e l'introduzione del nuovo concetto di **dotazione di spesa potenziale massima**.

Il **limite di spesa teorica potenziale massima** è rappresentato, per gli enti locali, dal valore finanziario della spesa del personale in servizio, cui va aggiunta la spesa derivante dalla capacità assunzionale consentita dalla normativa vigente. Tuttavia questo valore non può sfiorare il limite di spesa consentito dalla legge che, per gli enti locali di una certa dimensione, è previsto nell'articolo 1, comma 557, legge 296/2006, ovvero la media delle spese di personale sostenute negli anni 2011/2013.

Pertanto gli enti locali, nel programmare le assunzioni per le professionalità da acquisire sulla base delle facoltà assunzionali vigenti e dei previsti tetti di spesa, nonché dei relativi stanziamenti di bilancio e nel rispetto degli equilibri finanziari in chiave dinamica, devono necessariamente rimodulare la «dotazione» attuale tramite il Programma triennale di fabbisogno del personale (Ptfp), **nel rispetto del limite finanziario massimo della «dotazione» di spesa potenziale.**

Il *budget* assunzionale, di seguito sintetizzato, è riportato nell'**Allegato 1A**, dal quale risulta avere rispettato gli obiettivi dei vincoli di finanza pubblica.

Il decreto-legge 34/2019, articolo 33 ed in sua applicazione il DPCM 17 marzo 2020, entrato in vigore il 20/04/2020, ha delineato un metodo di calcolo delle capacità assunzionali completamente nuovo rispetto al sistema previgente introdotto dall'art. 3 del D.L. del 24/6/2014, conv. in L. 114 del 11/08/2014 e successive integrazioni.

Il nuovo regime trova fondamento non tanto nella logica del *turnover*, legata alle cessazioni nel corso del quinquennio precedente, ma su una valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune. A tal fine, in base alla fascia demografica di appartenenza, la norma prevede l'assegnazione dei Comuni all'interno di tre valori soglia di virtuosità finanziaria.

Non essendo più possibile, dunque, attivare assunzioni per mera sostituzione del personale cessato e della relativa spesa, senza mettere in relazione tale spesa con l'andamento delle entrate, il limite di spesa teorica potenziale massima, nell'ambito del tetto consentito dalla legge, previsto nell'articolo 1, comma 557, legge 296/2006 (media spese di personale sostenute negli anni 2011/2013 e fatta salva per gli enti virtuosi l'applicazione dell'art. 7 del D.M. 17 marzo 2020), è attualmente rappresentato, per i Comuni, dal valore finanziario della spesa del personale in servizio, cui va aggiunta la spesa prevista per le assunzioni e consentita dalla vigente normativa sulla capacità assunzionale, quest'ultima data prioritariamente dal valore soglia di cui all'art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 e al DM 17.03.2020, eventualmente integrato dal limite del *turn over*.

Di seguito, il riepilogo della spesa per questo Ente:

<b>SPESA DI PERSONALE DELLA MEDIA DEGLI ANNI 2011/2013</b> <b>(Art. 1 comma 557 legge 296/2006)</b>	<b>€ 917.108,46</b>
<b>LIMITE MASSIMO POTENZIALE DOTAZIONE ORGANICA spesa del personale</b> <b>in servizio al 30 gennaio 2022 cui va aggiunta la spesa di cui l'ente</b> <b>necessita</b> <b>(Linee di indirizzo pubblicate sulla G.U. del 27/07/2018)</b>	<b>€. 732.325,26</b>
<b>LIMITE SPESA LAVORO FLESSIBILE</b> <b>(Art. 9 comma 28 DL 78/2010)</b>	<b>€ 63.661,00</b>

All.1a)-Programma triennale del fabbisogno del personale 2022-2024 - **Dotazione organica** (Spesa Potenziale Massima)

Categ.	F.T.	P.T.	Profilo professionale	Posti coperti al 30 gennaio	Cessazioni previste/interventive	Posti da coprire			TOTALE (2022)	
						2022	2023	2024	F.T.	P.T.
D1	36		Responsabile Settore Amministrativo – Istruttore Direttivo Amministrativo	1						
D1	36		Responsabile Settore Contabile- Istruttore Direttivo Contabile	1						
D1	36		Responsabile Settore urbanistica-edilizia privata	1						
D1	36		Responsabile Settore Lavori Pubblici e Manutenzione	1						
D1	36		Responsabile Settore Polizia Locale	1						
<b>totali categorie D</b>				<b>5</b>						
C1			Istruttore amministrativo	-		1 amministrativo/contabile			36	
C3	36		Istruttore contabile	2	1					
C1	36		Istruttore vigilanza	1						
C1		18	Istruttore vigilanza	1		1				
<b>totali categorie C</b>				<b>4</b>						
B4		36	Collaboratore Amministrativo - protocollo	1						
B4		36	Operaio professionale	1						
B		18	Collaboratore Amministrativo	2						
B		18	Collaboratore Contabile	2		1				18
B		18	Collaboratore Tecnico	2						
B	36		Categoria protetta			1			36	
<b>totale categorie B</b>				<b>8</b>		1			1	1
A4		30	Addetti lavori manuali	3		-	-	-	-	
A5		30	Addetti lavori manuali	2	1					
A		30	Operaio							

totale categorie A	5	1	1		1
TOTALI CATEGORIE	4				

### **Criteri per raccordo tra Dotazione e Spesa**

Nell’ottica di contemperare le disposizioni vigenti in materia di limiti per la gestione delle risorse umane degli enti locali e quanto suggerito dalle sopra citate *Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche*, definite con Decreto 8/05/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018, è stata redatta una **tabella di riconciliazione che si basa sui seguenti criteri**.

L’idea di fondo è quella di partire da un prospetto di “dotazione organica” in cui vanno indicate le spese dei dipendenti in servizio, più quelle previste per le assunzioni. Tale spesa non è quella effettiva, ma quella teorica su base annua, ovvero a regime. I valori, peraltro, sono quelli dello stipendio tabellare e non tanto quelli di effettiva competenza. Si precisa che le progressioni orizzontali non vanno calcolate in sede di programmazione. Le Peo sono già nel fondo, quindi quando verrà inserito il valore del fondo sono già incluse in quell’importo.

Siccome si tratta di un documento “programmatorio”, nella previsione del costo della dotazione organica, è necessaria la massima prudenza, conteggiando quindi, il valore più alto possibile per garantire sempre il rispetto dei limiti di spesa.

È per questo che le Linee Guida spiegano come fare questi conti:

- sulla base della spesa per il personale in servizio a tempo indeterminato. In tale voce di spesa va indicata distintamente anche quella sostenuta per il personale in comando, o altro istituto analogo. Ciò in quanto trattasi di personale in servizio, sia pure non di ruolo, per il quale l’amministrazione sostiene l’onere del trattamento economico nei termini previsti dalla normativa vigente. La spesa del personale in part-time è da considerare in termini di percentuale di prestazione lavorativa solo se il tempo parziale deriva da assunzione. Nel caso in cui derivi da trasformazione del rapporto va indicata sia la spesa effettivamente sostenuta sia quella espandibile in relazione all’eventualità di un ritorno al tempo pieno (quest’ultima affermazione potrebbe creare qualche difficoltà negli enti di piccole dimensioni che conteggiando tale valore, si vedrebbero esaurite interamente le possibilità di nuove assunzioni. D’altronde, va evidenziato, che la Corte dei Conti ha sempre affermato che qualora il dipendente dovesse rientrare dal part-time in quanto suo diritto, questo non può valere come “giustificazione” al mancato rispetto dei limiti. Va, quindi, data molta importanza a tale posta). Il suggerimento potrebbe essere quello di conteggiare le possibili riespansioni da tempo parziale a tempo pieno su situazioni reali di richiesta o di concreta ipotesi;

- sulla base dei possibili costi futuri da sostenere per il personale assegnato in mobilità temporanea presso altre amministrazioni (in uscita) per valutare gli effetti in caso di rientro;
- con riferimento alle diverse tipologie di lavoro flessibile, nel rispetto della disciplina ordinamentale prevista dagli articoli 7 e 36 del d.lgs. 165/2001, nonché le limitazioni di spesa previste dall'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 e dall'art. 14, del d.l. 66/2014. I rapporti di lavoro flessibile vanno rappresentati in quanto incidono sulla spesa di personale pur non determinando riflessi definitivi sul PTFP;
- con riferimento ai risparmi da cessazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, relativi all'anno precedente, nel rispetto dell'articolo 14, comma 7, del d.l. 95/2012 (o delle altre norme sul turn-over come quelle per gli enti locali);
- in ragione delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenuto conto, ove previsti, degli ulteriori limiti connessi a tale facoltà con particolare riferimento ad eventuali tetti di spesa del personale;
- necessarie per l'assunzione delle categorie protette, pur considerando che, nei limiti della quota d'obbligo, si svolgono fuori dal budget delle assunzioni; (vuol dire che: vanno comunque previste nel Piano anche se non hanno effetti sui limiti per quanto riguarda le assunzioni per il rispetto della quota d'obbligo);
- connesse ad eventuali procedure di mobilità, nel rispetto del D.P.C.M. 20 dicembre 2014, anche con riferimento all'utilizzo della mobilità temporanea (acquisizione di personale in comando, fuori ruolo o analoghi istituti).

Dopo avere quantificato il costo effettivo a regime della dotazione organica sulla base degli elementi sopra riportati, è necessario procedere al "raccordo" o "conciliazione" con la norma sul contenimento della spesa di personale. Ovvero, va dimostrato che:

- il **costo totale annuo teorico della dotazione organica**, (personale in servizio e personale da assumere)
- a cui vanno aggiunte le **spese di personale non già conteggiate nel prospetto della dotazione** (ad esempio: fondo del trattamento accessorio, posizioni organizzative, lavoro straordinario, spese per convenzioni in entrata);
- a cui vanno tolte le **spese di personale non rilevanti** (rimborsi da altre amministrazioni, rimborsi da Stato o da altri per elezioni, spesa dei disabili per quota obbligatoria, quote per rinnovi contrattuali, ecc. ecc.)

**non superi mai:**

- la **media 2011/2013** per gli enti sopra i 1.000 abitanti;
- l'**anno 2008** per gli enti sotto i 1.000 abitanti.

All.1b)-Programma triennale fabbisogno personale 2022-2024-Piano occupazionale: PROFILI da ASSUMERE a tempo indeterminato

Profilo professionale	Numero		
	2022	2023	2024
Istruttore Amministrativo/contabile	1		
Collaboratore amministrativo	1		
Operaio	1		
Categoria protetta	1		
<b>totale profili da assumere nel TRIENNIO</b>	<b>4</b>		

All.1c)-Programma triennale fabbisogno personale 2022-2024 – Assunzioni a tempo indeterminato –

**Bandi di mobilità/concorsi/utilizzo graduatorie proprie o di altri Enti nel triennio**

2022		2023		2024	
n. 1 Cat. C f.t. Mobilità ex art. 34 bis D.Lgs N. 165/2001, Bando di concorso e/o Utilizzo graduatorie altri Enti	N. posti	N. Bandi di mobilità	N. posti	N. Bandi di mobilità	N. posti
-	1	---	---	---	---
<b>totale posti</b>	<b>1</b>	<b>totale posti</b>	<b>0</b>	<b>totale posti</b>	<b>0</b>
		<b>totale Bandi N. 0</b>		<b>totale Bandi N. 0</b>	
N.1 cat. B. p.t. Mobilità ex art. 34 bis D.Lgs N. 165/2001, utilizzo graduatoria propria	N. posti	Bandi di concorso	N. posti	Bandi di concorso	N. posti
	1				
<b>totale posti</b>	<b>1</b>	<b>totale posti</b>	<b>0</b>	<b>totale posti</b>	<b>0</b>
<b>totale</b>	<b>1</b>	<b>totale Bandi N. 1</b>		<b>totale Bandi N. 0</b>	
	N. posti		N. posti	N. Utilizzo graduatorie proprie o di altri Enti	N. posti
N. 1 Avviamento a selezione - N. 1 categoria A P,T, 30 ore	1				
		---	---	---	---
		---	---	---	---
<b>totale posti</b>	<b>1</b>	<b>totale posti</b>	<b>0</b>	<b>totale posti</b>	<b>0</b>
		<b>totale utilizzo graduatorie N. 0</b>		<b>totale utilizzo graduatorie N. 0</b>	
	N. posti		N. posti		N. posti
---	---	---	---	---	---
<b>totale posti</b>	<b>0</b>	<b>totale posti</b>	<b>0</b>	<b>totale posti</b>	<b>0</b>

ALLEGATO N. 2 come approvato con D.G.C. n. \_\_\_\_ del \_\_\_\_/05/2022

Programma triennale del fabbisogno del personale 2022-2024 - Assunzioni flessibili

TOTALE spesa lavoro FLESSIBILE - anno 2009							Euro ----- -----
<b>ANNO 2022</b>	N.	ore	Cat.	Profilo professionale	Tipologia contrattuale	Tipologia servizi	Costo effettivo nell'anno euro
		---	---		----		
<i>TOTALE spesa lavoro FLESSIBILE - anno 2022</i>							
<b>ANNO 2023</b>	N.	ore	Cat.	Profilo professionale	Tipologia contrattuale	Tipologia servizi	Costo effettivo nell'anno euro
		---	---		----		
<i>TOTALE spesa lavoro FLESSIBILE - anno 2023</i>							
<b>ANNO 2024</b>	N.	ore	Cat.	Profilo professionale	Tipologia contrattuale	Tipologia servizi	Costo effettivo nell'anno euro
		---	---		----		
<i>TOTALE spesa lavoro FLESSIBILE - anno 2024</i>							

**All.1d)-Programma triennale del fabbisogno del personale 2022-2024 – *Costo nuove assunzioni su base annua***

Assunzioni anno 2022 / Aumento ore							
Categoria	ore	Profilo professionale	Retribuzione Tabellare CCNL 21/05/2018	Unità	Spesa annua (Comprensiva di oneri ed altre voci stipendiali)	Spesa effettiva (*) con decorrenza	
C	36	Istruttore Amministrativo/Contabile	20198,15	1	27130,10	01/10/2022	6.783,00
B	18	Esecutore Contabile	9.698,00	1	13.027,00	01/07/2022	7.600,00
Quota d'obbligo	36		17.904,71	1	24.050,00	01/09/2022	8.017,00
A	30	Addetto lavori manuali	15.385,00	1	20.665,00	01/07/2022	10.322,00
				1			
totali							32.722,00
Assunzioni anno 2023							
Categoria	ore	Profilo professionale	Retribuzione individuale - euro	Unità	Spesa annua		
-	--	-----	-----	--	-----	-----	
totali			-----	--	-----	-----	
Assunzioni anno 2024							
Categoria	ore	Profilo professionale	Retribuzione individuale - euro	Unità	Spesa annua		
---	---	----	----	---	---	----	
totali			----	---	---	----	