

# **PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE (PTFP) PER IL TRIENNIO 2022/2024 COMPRENSIVO DEL PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI 2022/2024**

## **AMBITO NORMATIVO DI RIFERIMENTO**

- l'art. 89 del d.lgs. 267/2000 dispone che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- a norma dell'art. 91 TUEL gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge 12 marzo 1999 n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- ai sensi dell'art. 19, comma 8, della Legge 28.12.2001, n. 448 (L. Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della Legge 527 dicembre 1997, n. 449 e ss.mm.ii.;
- secondo l'art. 3 comma 120 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla Legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;
- l'art. 6, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001 impone alle pubbliche amministrazioni l'adozione del piano triennale dei fabbisogni del 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...”;
- l'art. 6, comma 3, del d. lgs. n. 165/2001 prevede, in sede di definizione del piano triennale dei fabbisogni del personale, l'indicazione della 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 del medesimo decreto legislativo, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima, ferma restando la possibilità di copertura dei posti vacanti nei limiti delle facoltà consentite dalla legislazione vigente;
- il Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 8/05/2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27/7/2018, con il quale vengono definite, ai sensi del citato art. 6-ter del D. Lgs. 165/2001, le “linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”;
- le “Linee di indirizzo”:
  - sono volte ad orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei propri piani dei fabbisogni di personale secondo le previsioni degli art. 6 e 6-ter del D. Lgs.vo 165/2001;
  - definiscono la “dotazione organica” come un “valore finanziario di spesa massima sostenibile” e per gli enti locali “l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente” quindi per gli enti locali già sottoposti al patto di stabilità interno la media della spesa del triennio 2011-2013 (art. 1, comma 557-quater – Legge 27.12.2006 n. 296);

## **NORMATIVA IN MATERIA DI CONTENIMENTO DELLE SPESE DI PERSONALE**

Legge 27.12.2006 n. 296 – art. 1 (*testo vigente*)

*comma 557* - Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno 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 e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

- razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;

- contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali

*comma 557-bis* - Ai fini dell'applicazione del comma 557, 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.

*557-ter* - In caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133. (*>In caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con oggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione*)

*557-quater* - Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione

Per quanto riguarda il ricorso alle forme di lavoro flessibile, l'art. 11 comma 4-bis del D.L. 90/2014 stabilisce che le limitazioni contenute nell'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010, convertito nella legge 30 luglio 2010 n. 12 e successive modificazioni, non si applica agli enti in regola con gli obblighi normativi di contenimento della spesa di personale di cui ai commi 557 della legge n. 296/2006. Peraltro con deliberazione 9/02/2015 n. 2 la Corte dei Conti Sez. Autonomie ha chiarito che rimane comunque fermo il limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009.

## **NORMATIVA IN MATERIA DI ASSUNZIONI DI PERSONALE**

- art. 33 del cosiddetto "Decreto Crescita", decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge 27 dicembre 2019, n. 160 e dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162 (c.d. Milleproroghe), che ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, il cui testo definitivo viene di seguito riportato:

- ☐ 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 che stabilisce: «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, 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 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 comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'art. 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. 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»*

- il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.108 del 27 aprile 2020, finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, ad individuare 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 ed al netto dell'Irap, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare 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;

- la Circolare ministeriale 13 maggio 2020 sul DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale, che fornisce indicazioni anche sulle modalità di calcolo del rapporto tra spese di personale / entrate correnti e che prevede, tra l'altro, “*Nel caso dei Comuni che hanno optato per l'applicazione della tariffa rifiuti corrispettiva secondo l'art. 1, comma 668, della Legge n. 147/2013 e hanno in conseguenza attribuito al gestore l'entrata da Tari corrispettiva e la relativa spesa, la predetta entrata Tari va contabilizzata tra le entrate correnti, al netto del FCDE di parte corrente, ai fini della determinazione del valore soglia*”;

- l'art. 57, comma 3-septies – del D.L. 14.08.2020 n. 104 (introdotto dalla Legge di conversione 13 ottobre 2020, n. 126): “*A decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente.*”

- l'art. 3, comma 2, del Decreto del Ministero dell'Interno del 21.10.2020 che nell'ambito della nuova disciplina delle convenzioni di segreteria ha stabilito che “... omissis... *Ai fini del rispetto dei valori soglia di*

*cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa.”*

- l'art. 4, comma 2, del DM 17 marzo 2020 che stabilisce che *“A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, **fermo restando quanto previsto dall'art. 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'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica”;*

- l'art. 5, comma 1, del predetto DM *“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”*

- le disposizioni del DM 17 marzo 2020 e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020;

- l'art. 5, comma 2, del D.M. 17 marzo 2020 – utilizzo facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 (2015/2019 su cessazioni 2014/2019). – e atteso che nel 2022 detti resti, come da allegato A, ammontano a € 201,89 oltre a € 53,87 per oneri ex Cpdel e T.F.R. a carico Ente e quindi per un totale di € 255.76;

- la nota del Ragioneria generale dello Stato prot. n. 12454/2021 con la quale, nel rispondere a due quesiti inoltrati dalla Città di Roma Capitale, entra (anche) nel merito della disposizione di cui all'articolo 5, comma 2, del decreto 17 marzo 2020, ritenendo che i resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 siano alternativi rispetto agli spazi concessi dalla Tabella 2 utili cioè a *“consentire che i predetti resti assunzionali non siano assorbiti dalla percentuale di crescita graduale, qualora gli stessi assumano rilevanza maggiore, ma che tale condizione di maggior favore derivante dall'applicazione della previgente normativa possa essere utilizzata in via derogatoria e, pertanto, non dispersa dall'ente quale più favorevole alternativa rispetto alla nuova disciplina”*; e non possano, pertanto, essere a quegli stessi spazi assommati.

La RGS rimarca che la speciale previsione serve a consentire *“(…) la facoltà di superare gli incrementi percentuali annuali individuati dalla Tabella 2, del comma 1, qualora i resti assunzionali consentano un maggiore e più favorevole reclutamento di personale rispetto a quello previsto dalla nuova disciplina normativa. Ne consegue, pertanto, che l'utilizzo dei più favorevoli resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 non può essere cumulato con le assunzioni derivanti dall'applicazione delle nuove disposizioni normative ex articolo 33, comma 2, del decreto legislativo n. 34/2019, ma tale possibilità di utilizzo costituisce una scelta alternativa – se più favorevole – alla nuova regolamentazione, (...) entro i limiti massimi previsti dal valore soglia di riferimento di cui all'articolo 4, comma 1 – Tabella 1 (...)”*.

In attesa di ulteriori approfondimenti, ci si attiene al parere della Ragioneria Generale dello Stato e quindi gli spazi assunzionali residui non vengono sommati a quelli concessi in applicazione alla Tabella 2, né vengono utilizzati in alternativa.

- le vigenti disposizioni con riferimento alla capacità assunzionale del periodo 2015 – 2019, su cessazioni di personale 2014 - 2018:

- Art. 3, comma 5 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90 *“A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle 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; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente”*

- Art. 3, comma 5-*quater* del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90
- Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208
- Art. 1, comma 479 lett.d) della legge 11 dicembre 2016, n. 232
- Art. 3, comma 5-*sexies* del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, introdotto dall'art. 14-*bis* del decreto - legge n. 4/2019, coordinato con la legge di conversione 28 marzo 2019, n. 26 (per il triennio 2019/2021 nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, gli enti locali possano 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 di competenza, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn over.

## **VERIFICA ADEMPIMENTI**

Il Comune di Fonte:

- ha approvato il Piano di azioni positive in tema di pari opportunità (art. 48, comma 1, D.Lgs. n. 198/2006) per il triennio 2021/2023;
- non ha mai dichiarato il dissesto finanziario;
- ha conseguito il saldo non negativo in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali, nell'anno 2020;
- ha regolarmente trasmesso i documenti alla banca dati pubbliche amministrazioni (bdap);
- l'illustrazione dei dati in vista degli atti di ridefinizione in materia di organizzazione degli uffici e approvazione dei fabbisogni del personale di cui all'art. 6 del D. Lgs n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017 avviene con il presente atto;
- non presenta situazioni di soprannumero o eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001, come da attestazione agli atti dei Responsabili di Servizio;
- ha adottato il PEG con il Piano della Performance (art. 10 comma 5, D. Lgs n. 150/2009);
- ha rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, nonché il termine di trenta giorni dalla loro approvazione per il rispettivo invio alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. n. 196/2009;
- ha adempiuto alle richieste di certificazione, su istanza dei creditori interessati, nei termini previsti dall'art. 9, comma 3 bis del D. L. n. 185/2008;

## **PROSPETTO DIMOSTRATIVO DELLE CAPACITA' ASSUNZIONALI**

- l'ultimo rendiconto di gestione approvato è relativo all'anno 2020 (delibera Consiglio Comunale n. 10 del 30.4.2021)
- il Comune di Fonte rientra nella fascia demografica dei Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti
- la gestione del servizio rifiuti urbani è esternalizzato ed è in regime di tariffa corrispettiva. Pertanto nel calcolo dei valori soglia l'entrata Tari è stata contabilizzata tra le entrate correnti, al netto del FCDE come previsto nella Circolare Ministeriale 13 maggio 2020;

Il rapporto calcolato tra la spesa complessiva per tutto il personale (impegni di competenza anno 2020 al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, esclusa Irap), e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati (2018-2019-2020), considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, eventualmente assestato, relativo all'ultima annualità considerata, risulta del **21,75% e quindi inferiore al valore soglia** di massima spesa per il personale di cui alla Tabella 1 del Decreto 17 marzo 2020 (26,90%) e pertanto il margine potenziale di incremento della spesa di personale nei termini indicati dall'art. 5, comma 1, del DM 17 marzo 2020 è pari a € 101.279,70 per il triennio 2022/2024.

Ai sensi dell'art. 7 del DM 17 marzo 2020 "La maggiore spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli art. 4 e 5 (Enti sotto soglia) non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-*quater* e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296".

## 1) Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6; tabelle 1 e 3

COMUNE DI	FONTE
POPOLAZIONE al 31.12.2021	6090
FASCIA	e
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	26,90%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	30,90%

Fascia	Popolazione	Tabella 1 (Valore soglia più basso)	Tabella 3 (Valore soglia più alto)
a	0-999	29,50%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	31,60%
h	250000-14999999	28,80%	32,80%
i	1500000>	25,30%	29,30%

## 2) Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2

	IMPORTI	DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2020	694.528,85	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2018	3.053.045,32	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2019	3.150.812,98	
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2020	3.546.122,80	
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2020	56.279,72	
MEDIA ENTRATE AL NETTO FCDE	3.193.713,98	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI	21,75%	

## 3) Raffronto % Ente con valori soglia tabelle 1 e 3

Caso A: Comune con % al di sotto del valore soglia più basso

	IMPORTI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2020	694.528,85	Art. 4, comma 2
SPESA MASSIMA DI PERSONALE TEORICA	859.109,06	
INCREMENTO MASSIMO TEORICO	164.580,21	

Incremento annuo della spesa di personale fino al 2024:

Fascia	Popolazione	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
a	0-999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
b	1000-1999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
c	2000-2999	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
d	3000-4999	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	29,00%
e	5000-9999	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
f	10000-59999	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
g	60000-249999	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
h	250000-14999999	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
i	1500000>	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2022	VALORI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	672.022,88	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2022	24,00%	
INCREMENTO ANNUO	161.285,49	
RESTI ASSUNZIONALI ANNI 2015-2019		Art. 5, comma 2
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2022	161.285,49	

Controllo limite

PREVISIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2022	733.265,39	DEVE ESSERE < O = A 0
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	833.308,37	
DIFFERENZA	- 100.042,98	
RAPPORTO SPESE PERSONALE/ENTRATE CORRENTI	26,09	
RAPPORTO SPESE PERSONALE/ENTRATE CORRENTI	22,96	

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2023	VALORI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	672.022,88	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2023	25,00%	
INCREMENTO ANNUO	168.005,72	
RESTI ASSUNZIONALI ANNI 2015-2019		Art. 5, comma 2
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2023	168.005,72	

Controllo limite

PREVISIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2023	744.850,19	DEVE ESSERE < O = A 0
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	840.028,60	
DIFFERENZA	- 95.178,41	
RAPPORTO SPESE PERSONALE/ENTRATE CORRENTI	26,30	
RAPPORTO SPESE PERSONALE/ENTRATE CORRENTI	23,32	

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2024	VALORI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	672.022,88	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2024	26,00%	
INCREMENTO ANNUO	174.725,95	
RESTI ASSUNZIONALI ANNI 2015-2019		Art. 5, comma 2
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2024	174.725,95	

Controllo limite

PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2024	745.469,13	DEVE ESSERE < O = A 0
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	846.748,83	
DIFFERENZA	- 101.279,70	
RAPPORTO SPESE PERSONALE/ENTRATE CORRENTI	26,51	
RAPPORTO SPESE PERSONALE/ENTRATE CORRENTI	23,34	

## **STATO DELL'ULTIMA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2021/2023**

(approvata con delibera di Giunta Comunale n. 91 del 16.09.2021- recepita dal Consiglio Comunale con delibera n. 32 del 13.10.2021 nell'ambito dell'approvazione della nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione 2021/2023)

n. 1 Istruttore Amministrativo – cat. C – tempo pieno – Area Servizi al Cittadino e alla Persona, Servizi Amministrativi (turn over): assunzione conclusa

n. 1 Agente di Polizia Locale – cat. C – tempo pieno (posto di nuova istituzione) : assunzione in fase di espletamento

n. 1 Collaboratore Amministrativo – cat. B1 – tempo pieno (cat.protette) : assunzione in fase di espletamento

n. 1 Istruttore Tecnico – cat. C – a tempo pieno - Area Urbanistica-Finanziaria (turn over) : assunzione in fase di espletamento

## **PREVISIONE CESSAZIONI NEL CORSO DEL TRIENNIO 2022/2024**

ANNO	Cessazione	NOTE
2022	Nessuna cessazione	
2023	n. 1 Istruttore amministrativo – cat. C – tempo pieno – Area Urbanistica-Finanziaria e Servizio Personale	Pensionamento
2023	n. 1 Istruttore amministrativo – cat. C – tempo pieno – Area Servizi al Cittadino e alla Persona- Servizi Amministrativi	Pensionamento
2024	Nessuna cessazione	

## **PREVISIONE ASSUNZIONI NEL CORSO DEL TRIENNIO 2022/2024 COMPRENDENTE IL PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI PER IL 2022, 2023 E 2024**

ANNO	Assunzione	MODALITA' E NOTE
2022	Nessuna assunzione	
2023	n. 1 Istruttore Amministrativo – cat. C – tempo pieno – Area Servizi al Cittadino e alla Persona – Servizi Amministrativi (turn-over)	Mobilità – Scorrimento graduatorie – Concorso pubblico
2023	n. 1 Istruttore Amministrativo – cat. C – tempo pieno – Area Urbanistica-Finanziaria (turn-over)	Mobilità – Scorrimento graduatorie – Concorso pubblico
2024	Nessun assunzione	

L'attivazione delle procedure di reclutamento ammesse dalla legge (mobilità volontaria, scorrimento graduatorie interne o di altri enti previo accordo con gli stessi, concorso pubblico) saranno subordinate al previsto adempimento, con esito negativo, dell'obbligo disposto dall'art. 34-bis del D. Lgs. n. 165/2001 ss.mm.ii. in materia di mobilità obbligatoria.

LAVORO FLESSIBILE		
ANNO	Ambiti di intervento	MODALITA' E NOTE
2022	€ 335,25 (quota figurativa anno 2022 a carico del Comune di Fonte per personale a tempo determinato programma PON inclusione 2014/2020 – capo fila Comune di Castelfranco Veneto)	
2023		tempo determinato o altre forme di lavoro flessibile fermo restando il limite previsto dall'art. 11 comma 4-bis del D.L. 90/2014 (spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009). Per il Comune di Fonte il limite è di € 29.459,81)
2024	.	tempo determinato o altre forme di lavoro flessibile fermo restando il limite previsto dall'art. 11 comma 4-bis del D.L. 90/2014 (spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009). Per il Comune di Fonte il limite è di € 29.459,81)



**DOTAZIONE ORGANICA P.T.F.P. 2022/2024**

Allegato A)

CATEGORIA	DOTAZIONE ORGANICA ATTUALE	POSTI ELIMINATI	POSTI DI NUOVA ISTITUZIONE	NUOVA DOTAZIONE ORGANICA	IN SERVIZIO		VACANTI
						n.	n.
A	0					0	
B	3 (di cui 1p.t. 50%)					2	1 *
B3	1					1	
C	13					11	2**
D	4					4	
<b>Totale</b>	<b>21</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>21</b>	<b>Totale</b>	<b>18</b>	<b>3</b>

\* Collaboratore Amministrativo B1 (cat. Protette) : procedura di mobilità conclusa. Assunzione in corso

\*\* di cui: 1 posto di Agente P.L. : procedura di reclutamento in corso

1 posto di Istruttore Tecnico : procedura di reclutamento in corso

## STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE

<b>AREA URBANISTICO-FINANZIARIA</b>			
Categoria giuridica	Dotazione organica	Posti coperti	Posti vacanti
D	1	1	0
C	5	4	1

<b>AREA TECNICA</b>			
Categoria giuridica	Dotazione organica	Posti coperti	Posti vacanti
D	1	1	0
C	1	1	0
B3	1	1	0
B1	1	1	0

<b>AREA POLIZIA LOCALE (SERVIZIO ASSOCIATO)</b>			
Categoria giuridica	Dotazione organica	Posti coperti	Posti vacanti
C	2	1	1

<b>AREA SERVIZI AL CITTADINO E ALLA PERSONA – SERVIZI AMMINISTRATIVI</b>			
Categoria giuridica	Dotazione organica	Posti coperti	Posti vacanti
D	2	2	0
C	5	5	0
B1	2 (di cui 1 p.t. 50%)	2	0

#### **CONTENIMENTO SPESA DEL PERSONALE – art. 1, comma 557 della Legge 296/2006**

Oltre ai limiti sulla capacità assunzionali gli enti locali sono comunque tenuti al contenimento complessivo della spesa di personale di cui all'art. 1, comma 557, della Legge 296/2006, garantendo un aumento non superiore a quello determinato dalla media del triennio 2011/2013.

Il prospetto che segue evidenzia che il Comune di Fonte rispetta la normativa in vigore

SPESA POTENZIALE DOTAZIONE ORGANICA

	<b>Media 2011/2013</b>	<b>Spesa potenziale Dotazione organica</b>
Spese macroaggregato 101	730.715,35	753.529,30
Spese macroaggregato 102	45.821,24	48.292,77
Spese macroaggregato 103	16.534,67	4.750,00
Spese macroaggregato 109	10.187,65	22.120,50
Altre spese: eventuale rientro a tempo pieno personale in part time		7.896,61
<b>Totale spese di personale</b>	<b>803.258,91</b>	<b>836.589,18</b>
(-) Componenti escluse	55.715,34	135.530,34
(+) Componenti incluse		
<b>(=) Componenti assoggettate al limite di spesa</b>	<b>747.543,57</b>	<b>701.058,84</b>
(ex art. 1, comma 557, legge n. 296/2006		
<b>Margine sul limite di spesa</b>		46.484,73

VERIFICA LIMITE ex art. 1, comma 557-quater, Legge 27.12.2006, n. 296

	<b>Media 2011/2013</b>	<b>Previsione 2022</b>	<b>Previsione 2023</b>	<b>Previsione 2024</b>
Spese macroaggregato 101	730.715,35	760.041,77	753.529,93	753.399,30
Spese macroaggregato 102	45.821,24	48.417,75	48.292,77	48.282,77
Spese macroaggregato 103	16.534,67	5.535,25	4.750,00	4.750,00
Spese macroaggregato 109	10.187,65	22.120,50	2.212,05	22.120,50
<b>Totale spese di personale</b>	<b>803.258,91</b>	<b>836.115,27</b>	<b>828.692,57</b>	<b>828.552,57</b>
(-) Componenti escluse	55.715,34	144.020,87	135.530,34	132.735,35
<b>(=) Componenti assoggettate al limite di spesa</b>	<b>747.543,57</b>	<b>692.094,40</b>	<b>693.162,23</b>	<b>695.817,22</b>
(ex art. 1, comma 557, legge n. 296/2006				
<b>Margine sul limite di spesa</b>		55.449,17	54.381,34	51.726,35

**RICOGNIZIONE ANNUALE SULLA MOBILITA' E SUL COLLOCAMENTO IN DISPONIBILITA' DEI PUBBLICI DIPENDENTI IN SOPRANNUMERO O IN ECCEDENZA. Art. 33 D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165**

A seguito della revisione della dotazione organica, effettuata ai sensi dell'art.6 del D.Lgs. n. 165/2011 e successive modificazioni ed integrazioni, e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, non emergono situazioni di personale in esubero, né emergono duplicazioni di competenze o personale non utilizzato, anzi si deve rimarcare la carenza di personale e il rapporto personale/popolazione è oggi ben al di sotto della media prevista dal D. M. 10 aprile 2017 (1/288 su 1/169).

Sul presente PTFP 2022/2023 è stata acquisita l'asseverazione del Revisore dei conti del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio resa ai sensi del DPCM 17 marzo 2020 unitamente al parere favorevole ai sensi dell'art. 239 del D. Lgs.vo 267/2000.



CAPACITA' ASSUNZIONALE 2015		CESSAZIONI ANNO 2014				ASSUNZIONI 2015			
percentuale calcolo	60,00%	categoria accesso	profilo dipendente	numero	tabellare annuo + 13^+ oneri	categoria accesso	profilo dipendente	numero	tabellare annuo + 13^+ oneri
su spesa cessazioni 2014		D3			-	D3			-
		D1			-	D1			-
		C			-	C			-
		B3			-	B3			-
Budget 2015	-	B1			-	B1			-
Utilizzo assunzioni 2015	-	A			-	A			-
Resti inutilizzati	-	Totale spesa dipendenti cessati			-	Totale spesa dipendenti assunti			-
CAPACITA' ASSUNZIONALE 2016		CESSAZIONI ANNO 2015				ASSUNZIONI 2016			
percentuale calcolo	75,00%	categoria accesso	profilo dipendente	numero	tabellare annuo + 13^+ oneri	categoria accesso	profilo dipendente	numero	tabellare annuo + 13^+ oneri
su spesa cessazioni 2015		D3			-	D3			-
		D1			-	D1			-
Budget 2016	18.763,60	C			-	C			-
Resti inutilizzati 2015	-	B3	Operaio	1	25.018,13	B3			-
Totale disponibile	18.763,60	B1			-	B1			-
Utilizzo assunzioni 2016	-	A			-	A			-
Resti inutilizzati 2016	18.763,60	Totale spesa dipendenti cessati			25.018,13	Totale spesa dipendenti assunti			-
CAPACITA' ASSUNZIONALE 2017		CESSAZIONI ANNO 2016				ASSUNZIONI 2017			
percentuale calcolo	75,00%	categoria accesso	profilo dipendente		tabellare annuo + 13^+ oneri	categoria accesso	profilo dipendente	numero	tabellare annuo + 13^+ oneri
su spesa cessazioni 2016		D3			-	D3			-
		D1	Specialista Economico	1	29.048,49	D1			-
Budget 2017	21.786,37	C			-	C			-
Resti inutilizzati 2016	18.763,60	B3			-	B3			-
Totale disponibile	40.549,97	B1			-	B1			-
Utilizzo assunzioni 2017	-	A			-	A			-
Resti inutilizzati 2017	40.549,97	Totale spesa dipendenti cessati			29.048,49	Totale spesa dipendenti assunti			-
CAPACITA' ASSUNZIONALE 2018		CESSAZIONI ANNO 2017				ASSUNZIONI 2018			
percentuale calcolo	90,00%	categoria accesso	profilo dipendente	numero	tabellare annuo + 13^+ oneri	categoria accesso	profilo dipendente	numero	tabellare annuo + 13^+ oneri
su spesa cessazioni 2017		D3			-	D3			-
		D1			-	D1			-
Budget 2018	-	C			-	C	Assistente tecnico	1	27.919,52
Resti inutilizzati 2017	40.549,97	B3			-	B3			-
Totale disponibile	40.549,97	B1			-	B1			-
Utilizzo assunzioni 2018	27.919,52	A			-	A			-
Resti inutilizzati 2018	12.630,44	Totale spesa dipendenti cessati			-	Totale spesa dipendenti assunti			27.919,52
CAPACITA' ASSUNZIONALE 2019		CESSAZIONI ANNO 2018				ASSUNZIONI 2019			
percentuale calcolo	100,00%	categoria accesso	profilo dipendente	numero	tabellare annuo + 13^+ oneri	categoria accesso	profilo dipendente	numero	tabellare annuo + 13^+ oneri
su spesa cessazioni 2018		D3			-	D3			-
		D1			-	D1			-
Budget 2019	-	C			-	C			-
Resti inutilizzati 2018	12.630,44	B3			-	B3			-
Totale disponibile	12.630,44	B1			-	B1	Collab. Amm.vo *	0,5	12.374,68
Utilizzo assunzioni 2019	12.374,68	A			-	A			-
Resti inutilizzati 2019	255,76	Totale spesa dipendenti cessati			-	Totale spesa dipendenti assunti			12.374,68
TOTALE		RESTI INUTILIZZATI DI CAPACITA' ASSUNZIONALE QUINQUENNIO 2015/2019				255,76 (201,89 + 53,87 oneri Ente)			

\* procedura conclusa nel 2020

ALLEGATO A