



Comune di Calvene

Provincia di Vicenza

ORIGINALE

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 83 del 19-12-2022

OGGETTO	PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023 - 2025. AGGIORNAMENTO.
---------	---

Oggi **diciannove** del mese di **dicembre** dell'anno **duemilaventidue** alle ore 18:00, convocata in seguito a regolare invito si è riunita la Giunta Comunale in videoconferenza, così composta:

		Presenti/Assenti
PASIN ANDREA	SINDACO	P
BRAZZALE LUCIANO	ASSESSORE	P
RIGONI LISA	ASSESSORE	A

2	1
---	---

Partecipa alla seduta, ai sensi dell'art. 97, comma 4 – lett a) del D. Lgs. n. 267/2000 il Segretario Comunale Dott. Pelle' Michelangelo.

PASIN ANDREA nella sua qualità di SINDACO assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

OGGETTO	PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023 - 2025. AGGIORNAMENTO.
----------------	---

LA RESPONSABILE DELL'AREA

PREMESSO CHE:

- l'art. 2, comma 1, del D.Lgs. 30.03.2001, n. 165 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici e dei servizi;
- l'art. 89, comma 1, del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267 stabilisce che gli enti locali disciplinano, con propri regolamenti, in conformità allo statuto, l'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, in base a criteri di autonomia, funzionalità ed economicità di gestione e secondo principi di professionalità e responsabilità;
- l'art. 91 del D.Lgs. 267/2000 prevede che gli enti locali adeguino i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio;
- in linea generale, l'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 165/2001 stabilisce che nelle amministrazioni pubbliche l'organizzazione e la disciplina degli uffici nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche siano determinate in funzione delle finalità indicate all'art. 1, comma 1, dello stesso D.Lgs. 165/2001, previa verifica degli effettivi fabbisogni;
- ai sensi del sopra menzionato art. 91 del D.Lgs. 267/2000, "(...) gli organi di vertice delle Amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata al contenimento della spesa per il personale (...)");
- ai sensi dell'art. 30, del vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, approvato con deliberazione di Giunta Comunale, la programmazione delle risorse umane avviene in sede di predisposizione del Bilancio di Previsione e dei relativi allegati, sulla scorta degli indirizzi della Giunta e sentito l'assessore di riferimento;

Visto l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75:

«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.»;

Dato atto che il Ministero della Semplificazione e per la pubblica amministrazione ha emanato le linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs 165/2001 e che, pertanto, occorre adeguare gli strumenti di programmazione delle risorse umane ai nuovi indirizzi legislativi, finalizzati al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione;

Ritenuto pertanto di procedere all'approvazione del piano triennale di fabbisogni del personale, con valenza triennale ma da approvare annualmente;

Dato atto che il nuovo piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere redatto sulla scorta delle indicazioni contenute nelle ["Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche"](#);

Evidenziato che il documento espressamente fissa i seguenti due principi:

1. "gli enti territoriali opereranno, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica";
2. "le linee guida, adottate con decreti di natura non regolamentare definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore". Dal che se ne deve trarre la conseguenza che esso ha essenzialmente un rilievo sul terreno del metodo che le singole amministrazioni devono utilizzare;

Dato atto che, alla luce delle linee guida emanate, 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 missione 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;

Evidenziato che con riferimento al profilo quantitativo, l'analisi dei fabbisogni può essere supportata da alcuni metodi:

- analisi basate su fabbisogni standard definiti a livello territoriale (più adatta ad amministrazioni che hanno una consistente presenza di personale sul territorio);
- analisi predittive sulle cessazioni di personale.
- con riferimento al profilo qualitativo, per definire il fabbisogno di persone all'interno del piano si propone, in prima battuta, uno schema di riferimento che sarà implementato sul SICO, che potrà nel tempo ulteriormente affinarsi e precisarsi anche sulla base delle sollecitazioni che arriveranno dalle amministrazioni;

Preso atto che sulla base di tale schema l'amministrazione potrà definire una tabella dei fabbisogni articolata su:

- a) quali processi, funzioni o attività necessitano di personale (es: Risorse Umane, Sistemi informativi, Processi dell'amministrazione, Sedi territoriali);
- b) quali professioni servono, ricorrendo ad una tassonomia standard semplificata;

Questo schema è un primo passo verso la standardizzazione dei piani dei fabbisogni, condizione necessaria per pervenire ad un sistema informativo, del lavoro pubblico, che si pone al di sopra delle specifiche configurazioni organizzative delle amministrazioni e delle specifiche definizioni giuridico-contrattuali dei profili di ciascuna amministrazione;

Ribadito che in sede di elaborazione dei piani i profili quantitativi e qualitativi devono, pertanto, convivere ritenendo che, soprattutto in ragione dei vincoli finanziari esterni che incidono sulla quantificazione del fabbisogno, le scelte qualitative diventano determinanti al fine dell'ottimale utilizzo delle risorse tanto finanziarie quanto umane;

Richiamata la propria precedente deliberazione G.C. n. 76 del 02/12/2021 con la quale si è provveduto ad approvare il programma triennale del fabbisogno del personale 2022-2024 nonché il piano annuale delle assunzioni per l'esercizio 2022, integrata ed aggiornata con la delibera di Giunta Comunale n. 22 del 26/04/2021:

	Anno
<i>Assunzione di un geometra per l'ufficio tecnico comunale – a mezzo concorso, oppure attingendo a graduatorie di altri comuni</i>	2023
<i>Attuazione della convenzione per la gestione dell'Ufficio Tecnico Comunale con nomina di Posizione Organizzativa condivisa con il Comune di Lugo</i>	2023
<i>Attuazione della convenzione per la gestione Associata dei servizi Sociali di cui al Piano Nazionale ed al Piano Regionale di contrasto alla povertà (con la normativa a regime il Comune di Calvene avrà diritto ad una assistente Sociale per un numero di ore da definire)</i>	2023
<i>Assunzioni a tempo determinato per sostituzione personale assente con diritto alla conservazione del posto e per esigenze legate alle consultazioni elettorali o altre esigenze straordinarie</i>	2023
<i>Assunzioni a tempo determinato per sostituzione personale assente con diritto alla conservazione del posto e per esigenze legate alle consultazioni elettorali o altre esigenze straordinarie</i>	2024
<i>Assunzioni a tempo determinato per sostituzione personale assente con diritto alla conservazione del posto e per esigenze legate alle consultazioni elettorali o altre esigenze straordinarie</i>	2025

Dato atto:

- che i parametri del D.Lgs 34/2019 sono consoni per procedere a nuove assunzioni;
- che l'assunzione del geometra, dovrà avvenire dopo il 15 maggio 2023, in quanto la dr.ssa Carla Caretta ha chiesto la conservazione del posto per 6 mesi;
- che le procedure concorsuali per l'assunzione dell'Assistente Sociale avverranno a livello di "Ambito territoriale Sociale VEN_04";
- che la convenzione per la gestione dell'Ufficio Tecnico convenzionato tra Lugo e Celvene sarà definita all'inizio del 2023;
- che dall'01/01/2021 l'Ente ha in essere una convenzione con la Cooperativa Sociale Con Te per l'utilizzo di una Assistente Sociale per circa n. 5 ore settimanali e che il costo si aggira intorno ad € 6.000,00 annuali;

Dato atto che in base al comma 557 dell'art. 1 della legge 296/2006 la spesa media del personale del triennio 2011-2013 ammonta ad euro 276.761,61 e che la spesa prevista per il personale nell'anno 2023 è di € 237.400,69 quindi con una minor spesa di € 39.360,92;

Visto l'art. 34 comma 2 del D. Lgs. 34/2019 che così dispone : "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 esigibilita' 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-Citta' 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 predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalita' 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 di cui al primo periodo 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 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'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75, e 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 nonche' delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018";

Preso atto che in data 17 aprile 2020 è stato emanato il relativo DPCM attuativo che ha introdotto, con decorrenza dal 20 aprile 2020, le nuove misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni;

Rilevato preliminarmente che nell'art. 2 del suddetto decreto si forniscono le seguenti definizioni:

“a) spesa del personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e

continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonche' per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

b) entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilita' stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualita' considerata.”

Dato atto che alla luce dei successivi art. 3 e 4 questo Ente rientra nella fascia demografica b) relativa ai comuni da 1.000 a 1.999 abitanti e che il valore soglia nel rapporto tra la spesa del personale e le entrate correnti che consente l'incremento delle spese di personale è fissato nella misura del 28,60%:

Entrate correnti	2019	2020	2021	Media del triennio
Totale entrate correnti	€ 794.646,48	€ 878.620,31	€ 892.124,03	€ 855.130,27
FCDE iniziale			€ 8.000,00	
Entrate correnti nette				€ 847.130,27

Spesa del personale	
Spesa del personale 2023	€ 237.400,69

Incidenza spesa del personale/entrate correnti	
Incidenza spesa del personale/entrate correnti	28,02

Fascia demografica dell'ente - Valori soglia percentuali		
Fascia demografica	Valore soglia	Incremento
Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	28,60%	0,58%

Esito del test di verifica	
SPESA DEL PERSONALE DA INCREMENTARE	SI
SPESA DEL PERSONALE DA RIDURRE	NO

Evidenziato che, in relazione ai dati sopra riportati, questo comune rientra tra gli enti virtuosi che nel corso del corrente esercizio possono incrementare la spesa di personale per assunzioni a tempo indeterminato;

Ritenuto di poter confermare il programma triennale del fabbisogno del personale 2023-2025, autorizzando la responsabile del servizio a darvi attuazione con proprie determinazioni;

Acquisiti i pareri - inseriti in preambolo - del responsabile del servizio, in ordine alla regolarità tecnica, e del responsabile di ragioneria, in ordine alla regolarità contabile;

Con voti favorevoli unanimi, resi nei modi di legge,

PROPONE ALLA GIUNTA COMUNALE

- 1) di approvare il programma triennale del fabbisogno di personale 2023-2025, nonché il piano annuale delle assunzioni per l'esercizio 2023:

	Anno
<i>Assunzione di un geometra per l'ufficio tecnico comunale – a mezzo concorso, oppure attingendo a graduatorie di altri comuni</i>	2023
<i>Attuazione della convenzione per la gestione dell'Ufficio Tecnico Comunale con nomina di Posizione Organizzativa condivisa con il Comune di Lugo</i>	2023
<i>Attuazione della convenzione per la gestione Associata dei servizi Sociali di cui al Piano Nazionale ed al Piano Regionale di contrasto alla povertà (con la normativa a regime il Comune di Calvene avrà diritto ad una assistente Sociale per un numero di ore da definire)</i>	2023
<i>Assunzioni a tempo determinato per sostituzione personale assente con diritto alla conservazione del posto e per esigenze legate alle consultazioni elettorali o altre esigenze straordinarie</i>	2023
<i>Assunzioni a tempo determinato per sostituzione personale assente con diritto alla conservazione del posto e per esigenze legate alle consultazioni elettorali o altre esigenze straordinarie</i>	2024
<i>Assunzioni a tempo determinato per sostituzione personale assente con diritto alla conservazione del posto e per esigenze legate alle consultazioni elettorali o altre esigenze straordinarie</i>	2025

- 2) di incaricare la responsabile dell'area Amministrativa – Contabile a dare attuazione al presente provvedimento;

- 3) di allegare al presente provvedimento i conteggi relativi a D.L. 34/1999, calcolati sui dati di rendiconto 2021 ed i dati relativi al comma 557, art. 1 della Legge 296/2006;
- 4) di trasmettere copia del presente provvedimento alle OO.SS – RSU;
- 5) di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del TUEL;
- 6) di pubblicare il presente atto nel sito istituzionale in base al DLgs 33/2013.

Il Sindaco illustra la suesesa proposta di deliberazione.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la suesesa proposta di deliberazione concernente l'oggetto;

Udita la relazione del Sindaco;

RITENUTO di approvare la suddetta proposta;

DATO ATTO che la proposta è corredata dai pareri favorevoli espressi ai sensi dell'art. 49 del T.U. n. 267 del 18.08.2000 resi sulla proposta;

VISTO l'esito della votazione, espressa per alzata di mano:

Presenti	n. 2
Assenti	n. 1 (Rigoni L.)
Astenuti	n. ==
Favorevoli	n. 2
Contrari	n. ==

D E L I B E R A

di approvare la proposta deliberativa in oggetto, nel testo che si allega al presente provvedimento per costituirne parte integrante e sostanziale;

inoltre, con separata unanime votazione,

D E L I B E R A

di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000 e s.m. e i., stante l'urgenza di provvedere in merito.

Martinello Antonella
PARERE: Favorevole in ordine alla Regolarità contabile

Data:15-12-2022

Martinello Antonella
PARERE: Favorevole in ordine alla Regolarità tecnica

Data:15-12-2022

OGGETTO	PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023 - 2025. AGGIORNAMENTO.
----------------	---

Data lettura della presente delibera, viene approvata e sottoscritta

**IL SINDACO
PASIN ANDREA**

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti del d.lgs n. 82/2005 (CAD) e s.m.i.;e norme collegate; Sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

**IL Segretario Comunale
Dott. Pelle' Michelangelo**

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti del d.lgs n. 82/2005 (CAD) e s.m.i.;e norme collegate; Sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.