

**COMUNE DI SANTA CATERINA D'ESTE  
(PROVINCIA DI PADOVA)**

**3. SEZIONE 3:**

**ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

**3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale**

La Riforma della Pubblica Amministrazione, avviata dalla Legge Delega 7 agosto 2015 n. 124, è stata promossa attraverso l'adozione di numerosi decreti attuativi, in particolare per quanto interessa ai fini del presente Piano, dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 (G.U. n. 130 del 7/06/2017), in vigore dal 22 giugno 2017. Tra le principali misure introdotte dal decreto troviamo il progressivo superamento della cd. "dotazione organica" e l'introduzione di un nuovo modello di reclutamento dinamico, basato sui fabbisogni e non più sui posti vacanti in pianta organica con l'obiettivo di reclutare le professionalità che davvero sono utili al miglioramento dei servizi.

Visto il decreto attuativo dell'art. 33 del D.L. 34/2019, approvato in conferenza Stato-Città in data 11/12/2019, che definisce i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti e i successivi atti normativi che hanno portato alla pubblicazione in Gazzetta Ufficiale, in data 27/4/2020, del DPCM del 17/3/2020 in materia di "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni";

L'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa.

L'art. 22, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017 prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotte dall'art. 4, del D.Lgs. n. 75/2017, siano adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art.

6, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. si applichi a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse.

Con il Decreto 8/05/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”. Tali Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogno previste dall’art. 4, comma 3, del D.Lgs. n. 75/2017 che ha introdotto nel D.Lgs. 165/2001 l'articolo 6-ter, in estrema sintesi, sono volte ad orientare le PP.AA. nella predisposizione del Piano Triennale Fabbisogno Personale (PTFP) e prevedono che esso debba svilupparsi nel rispetto dei vincoli finanziari e in maniera coerente con il ciclo della programmazione finanziaria dell’ente, in armonia con gli obiettivi generali che identificano le priorità strategiche dell’ente e con gli obiettivi specifici individuati con cadenza triennale.

Devono inoltre:

- privilegiare le professionalità infungibili
- evitare logiche di mera sostituzione
- essere caratterizzate da una maggiore inclinazione verso le nuove professioni e le competenze professionali innovative
- privilegiare il potenziamento delle funzioni istituzionali dell’ente, piuttosto che quelle di back office.

Il decreto attuativo dell’art. 33 del D.L. 34/2019, approvato in conferenza Stato-Città in data 11/12/2019, definisce i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti al netto del Fondo Crediti Dubbia Esigibilità mentre i successivi atti normativi hanno portato alla pubblicazione in Gazzetta Ufficiale, in data 27/4/2020, del DPCM del 17/3/2020 in materia di “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni”;

Le disposizioni di cui al sopra citato DPCM si applicano ai comuni con decorrenza dal 20/4/2020 e valgono per le procedure concorsuali che saranno indette in date successive;

Questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario.

#### **CAPACITÀ ASSUNZIONALE**

In attuazione di quanto previsto dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, i Comuni possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito dal Decreto attuativo come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità assestato in bilancio di previsione, nonché nel rispetto della percentuale massima di incremento annuale della spesa di personale, anch'essa definita dal Decreto attuativo. Più in dettaglio, il Decreto individua per ciascuna fascia demografica due distinte percentuali: una prima percentuale che definisce il valore-soglia, il cui rispetto abilita il Comune alla piena applicazione della nuova disciplina espansiva delle assunzioni, e una più alta percentuale che definisce il valore di rientro, come riferimento per i Comuni che hanno una maggiore rigidità strutturale della spesa di personale in relazione all'equilibrio complessivo del Bilancio.

I Comuni che si collocano al di sotto del primo "valore soglia" potranno far crescere la spesa negli anni fino al raggiungimento del limite previsto nel Decreto.

Richiamando sinteticamente i punti di maggiore rilievo vediamo quindi:

***Capacità assunzionale ulteriore rispetto a quella ordinaria, determinata traducendo in valore finanziario lo scostamento tra % dell'ente e % di riferimento della soglia più bassa.***

***Contestuale rispetto della ulteriore soglia di incremento progressivo della spesa rispetto all'anno 2018 con eventuale possibilità dei resti dei cinque anni precedenti.***

***Deroga, per le assunzioni a tempo indeterminato “da decreto”, al limite di spesa ex art. 1, comma 557 (o 562), della legge 296/2006.***

I Comuni che invece presentano un rapporto eccedente il “valore-soglia”, dunque superiore, devono avviare un percorso di graduale riduzione del rapporto fino a rientrare nei valori previsti nel Decreto entro il 2025.

***Capacità assunzionale ordinaria (art. 3, comma 5, D.L. 90/2014 e smi).***

***Rispetto del comma 557 (o 562), della Legge 296/2006.***

***Obbligo di programmazione del rientro, nell’arco temporale di 5 anni, nella % di riferimento per la propria classe demografica, anche applicando un turnover inferiore al 100%.***

***In caso di mancato raggiungimento dell’obiettivo entro il quinquennio, turnover ridotto al 30% dal 2025.***

I Comuni il cui rapporto sia compreso tra i 2 “valori-soglia” precedentemente indicati non potranno aumentare il valore del già menzionato rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell’ultimo rendiconto approvato.

***Capacità assunzionale ordinaria (art. 3, comma 5, D.L. 90/2014).***

***Rispetto dell’art. 1, comma 557 (o 562), della legge 296/2006.***

***Rispetto nell’anno in programmazione del rapporto % tra spesa di personale ed entrate correnti rilevato nell’ultimo rendiconto approvato.***

Un importante correttivo alla determinazione delle voci di spesa e di entrata ai fini della verifica del rispetto del c.d. valore soglia è stato introdotto dall'art. 57 comma 3-septies del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 1044, che ha accolto parzialmente la richiesta dell'ANCI di neutralizzare le spese di personale cd. etero-finanziate. La norma prevede infatti che le spese di personale riferite a nuove assunzioni effettuate in data successiva alla conversione dello stesso D.L. n. 104/2020, finanziate integralmente o parzialmente 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, a decorrere dal 2021 non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia, fino a permanenza del finanziamento.

Si tratta di una previsione utile a migliorare i margini assunzionali dei comuni (depurando denominatore e numeratore di uno stesso valore, l'incidenza della spesa di personale è più bassa), che tuttavia, nella sua formulazione letterale, presenta alcuni limiti:

- non può riguardare il personale etero-finanziato assunto prima dell'entrata in vigore della norma;
- può essere applicata solo qualora la norma che dispone lo stanziamento delle risorse (legge statale, legge regionale, decreto ministeriale...) destini specificamente le stesse ad assunzioni di personale.

Di seguito una elencazione non esaustiva di spese che possono certamente essere considerate neutre rispetto alla verifica del rispetto dei valori-soglia definiti dal DM 17 marzo 2020:

- ✓ assunzioni a tempo determinato a valere sulle risorse del PNRR (art. 1, comma 1, DL. N. 80/2021);
- ✓ assunzioni a tempo determinato finalizzate all'attuazione degli interventi del PNRR nei comuni fino a 5.000 abitanti a valere Fondo istituito presso il Ministero dell'Interno (art. 31-bis, commi 5 e 6, D.L. n. 152/2021);
- ✓ assunzioni a tempo indeterminato degli assistenti sociali finalizzate al raggiungimento dei LEP (art. 1, c. 801, L. Bilancio n. 178/2020; art. 1 commi 734- 735 L. Bilancio n. 234/2021);
- ✓ assunzioni a tempo determinato per il potenziamento dei servizi sociali (art. 1, comma 200, L. Bilancio n. 205/2017);

- ✓ assunzioni del personale educativo finalizzate al raggiungimento dei LEP (art. 1, comma 172, L. Bilancio 234/2021);
- ✓ stabilizzazione del personale ex-LSU/LPU (art. 1, comma 495, L. Bilancio n. 160/2019; DPCM 28 dicembre 2020);
- ✓ quote del trattamento economico del segretario comunale rimborsate al comune capofila dai comuni convenzionati (art. 3, comma 2, DM Interno 21 ottobre 2020);
- ✓ assunzioni di personale a tempo determinato per fare fronte ai maggiori oneri conseguenti agli incentivi per risparmio energetico (art. 1, c. 69, legge n. 178/2020);

Capacità assunzionali determinate confrontando la spesa del personale con il valore soglia:

<b>Rif.</b>	<b>Descrizione Voce</b>	<b>Dati</b>
<b>A</b>	Soglia di riferimento	<b>27,60%</b>
<b>B</b>	Rapporto spese di personale/media entrate correnti	<b>17,36%</b>
<b>C</b>	Scarto in punti % (A-B)	<b>10,24%</b>
<b>D</b>	Media entrate correnti (decurtato dal FCDE )	<b>2.537.065,93</b>
<b>E</b>	Incremento teorico massimo	<b>259.717,87</b>
<b>F</b>	Capacità assunzionale effettiva	<b>114.815,18</b>

Si richiama, inoltre, la neutralità della spesa di personale relativa ai miglioramenti contrattuali (ex CCNL 16.11.2022).

N.B. si segnala che a seguito della pubblicazione del DM 17.03.2020 le mobilità extracompartimentali non sono più neutre.

### **CAPACITA' ASSUNZIONALE MASSIMA 2024**

Secondo interpretazione Corte dei Conti Veneto

<b>SPESA PERSONALE 2018</b>	<b>SPESA TEORICA MASSIMA PERSONALE 2024</b>	<b>SPESA DI PERSONALE (RENDICONTO) 2023</b>	<b>INCREMENTO SPESA MASSIMO</b>	<b>INCREMENTO SPESA RESIDUO</b>
<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D=B-A</b>	<b>E=(B-C)</b>
<b>382.717,26</b>	<b>555.327,51</b>	<b>440.512,33</b>	<b>172.610,25</b>	<b>114.815,18</b>

**A tal proposito, si ricorda la modifica di cui all'articolo 1, comma 450, della legge n.190/2014 che prevede, per i Comuni facenti parte di Unioni o di altre forme associative. Si rammenta che il citato comma 450 alla lett. a), come modificata, da ultimo, dalla dall'art. 21, c. 2-bis, del D.L. n. 50/2017, come convertito dalla legge n .96/2017, dispone quanto segue:**

***“450. Al fine di promuovere la razionalizzazione e il contenimento della spesa degli enti locali attraverso processi di aggregazione e di gestione associata:***

- a) ai comuni istituiti a seguito di fusione, fermi restando il divieto di superamento della somma della media della spesa di personale sostenuta da ciascun ente nel triennio precedente alla fusione e il rispetto del limite di spesa complessivo definito a legislazione vigente e comunque nella salvaguardia degli equilibri di bilancio, non si applicano, nei primi cinque anni dalla fusione, specifici vincoli e limitazioni relativi alle facoltà assunzionali e ai rapporti di lavoro a tempo determinato;”.***

**Requisiti normativi ai fini assunzionali:**

- ✓ non è presente alcun dipendente extra dotazione organica e non vi sono eccedenze di personale
- ✓ non sono stati esternalizzati servizi e quindi non ricorrono le condizioni di trasferimento di personale dipendente alle dipendenze del nuovo soggetto
- ✓ sono rispettate le norme sul collocamento obbligatorio di cui alla legge 68/1999 smi;
- ✓ L’Ente non versa nelle condizioni strutturalmente deficitarie di cui agli artt. 242 e 243 del TUEL 267/2000

**Requisiti adempimentali:**

- ◇ invio della certificazione di rispetto del pareggio di bilancio
- ◇ corretta gestione e certificazione dei crediti attraverso l’apposita piattaforma informatica
- ◇ approvazione, nei termini di legge, del bilancio di previsione e del rendiconto di gestione
- ◇ trasmissione dei documenti alla banca dati delle pubbliche amministrazioni (BDAP) entro 30 giorni dalla rispettiva approvazione

## PIANO OCCUPAZIONALE 2024-2026

Tutto quanto premesso, la programmazione del fabbisogno di personale per gli anni 2024-2026, alla luce delle richieste pervenute dai Servizi, risulta di seguito si riporta in sintesi:

### ANNO 2024

Area	Profilo professionale da coprire	Servizio	Rapporto di Lavoro	Modalità di reclutamento				
				Mobilità	Utilizzo graduatoria	Concorso pubblico	Conversione PT- FT	N.
<b>ISTRUTTORE</b>	Istruttore Amministrativo	AREA 3^ TECNICA	Da P.T. a Full Time				X	1
<b>ISTRUTTORE</b>	Istruttore Amministrativo	AREA 2^ DEMOGRAFICA – SOCIALE – CULTURALE –	Full Time	X	X	X		1
<b>OPERATORE ESPERTO</b>	Operaio specializzato	AREA 3^ TECNICA	Full Time	X	X	X		1
<b>ISTRUTTORE</b>	Istruttore Amministrativo	AREA 1^ FINANZIARIA – POLIZIA LOCALE	Full Time	X	X	X		1
<b>ISTRUTTORE</b>	Agente di Polizia Locale	AREA 1^ FINANZIARIA – POLIZIA LOCALE	Full Time	X	X	X		1

### ANNO 2025

Area	Profilo professionale da coprire	Servizio	Rapporto di Lavoro	Modalità di reclutamento				
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Utilizzo Graduatoria	Progressione di carriera	Progressione verticale in deroga ex art 13 CCNL 16-11-22

Eventuali ulteriori assunzioni in sostituzione di dipendenti che dovessero cessare il proprio rapporto di lavoro, secondo le facoltà concesse dalla legge

**ANNO 2026**

Area	Profilo professionale da coprire	Servizio	Rapporto di Lavoro	Modalità di reclutamento				
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Utilizzo Graduatoria	Progressione di carriera	Progressione verticale
Eventuali ulteriori assunzioni in sostituzione di dipendenti che dovessero cessare il proprio rapporto di lavoro, secondo le facoltà concesse dalla legge								

**SPESA DI PERSONALE SU BASE ANNUA (esclusa IRAP)**

<b>FUNZIONARI – E.Q.</b>	33.108,91 €
<b>ISTRUTTORI</b>	30.482,49 €
<b>OPERATORI ESPERTI</b>	27.100,00 €
<b>OPERATORI</b>	17.740,52 €

<b>SPESE DEL NUOVO PERSONALE DA CONSIDERARE NELLA SPESA DEL 2024</b>	<b>NUOVA SPESA</b>	<b>SPESA GIA' CONTABILIZZATA</b>
SPESA ASSUNZIONE 3 ISTRUTTORI (sostituzione personale cessato già previsto a bilancio)		€ 91.447,46
SPESA ASSUNZIONE 1 OPERATORE ESPERTO (già previsto a bilancio)		€ 27.100,00
SPESA ASSUNZIONE 1 ISTRUTTORI FULL TIME	€ 15.241,24	
SPESA ASSUNZIONE 2 ISTRUTTORI VIGILI	€ 60.964,97	
SPESA ASSUNZIONE 1 ISTRUTTORI	€ 30.482,49	
<b>TOTALE</b>	<b>€ 106.688,70</b>	
<b>SOMMA DISPONIBILE A BILANCIO PER ASSUNZIONI</b>	<b>€ 114.815,18</b>	<b>€ 118.547,46</b>

**VALUTATO** inoltre che può sorgere la necessità per l'Ente di utilizzare personale **a tempo determinato** per esigenze che possano sorgere durante l'anno e visto il DL 78/2010 che regola il limite di spesa del personale a tempo determinato, l'Ente, tenuto presente che i magistrati contabili della Sezione delle Autonomie, con la deliberazione 1/2017 hanno chiarito che nell'ipotesi in cui non sia stata sostenuta alcuna spesa nell'anno 2009, ovvero nel triennio 2007/2009, ai fini della determinazione del limite di spesa per i contratti del personale temporaneo o con rapporto di lavoro flessibile, di cui all'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, può, con motivato provvedimento, individuare un nuovo parametro di riferimento, costituito dalla spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l'ente.

Qualora sorgessero delle esigenze di sostituzione di personale o per attivare alla procedura in convenzione ai sensi dell'art.1 comma 557 della legge n. 311/2004, Il Comune di Santa Caterina D'Este quantifica, come specificato dalla Corte dei Conti, Sezione delle Autonomie, con la deliberazione 1/2017, il limite della spesa per il lavoro a tempo determinato pari al costo annuale di un dipendente a tempo pieno appartenente all'area degli istruttori.

In materia di assunzione di personale per i Comuni oggetto di fusione è necessario richiamare anche la Legge 190/2014 (Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato- legge di stabilità 2015) all'art. 1 comma 450, la quale dispone che ai comuni istituiti a seguito di fusione, fermi restando il divieto di superamento della somma della media della spesa di personale sostenuta da ciascun ente nel triennio precedente alla fusione e il rispetto del limite di spesa complessivo definito a legislazione vigente e comunque nella salvaguardia degli equilibri di bilancio, non si applicano, nei primi cinque anni dalla fusione, specifici vincoli e limitazioni relativi alle facoltà assunzionali e ai rapporti di lavoro a tempo determinato.

