



Numero 127

COPIA

COMUNE DI POVE DEL GRAPPA
“Conca degli Olivi”

(Provincia di Vicenza)

* * *

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Oggetto: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021/2022/2023 - RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE E PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE.

L'anno **duemilaventi** addì **undici** del mese di **novembre** nella Sede Municipale di Pove del Grappa, regolarmente convocata in videoconferenza ai sensi dell'art. 73 del D.L. 17/03/ 2020, n. 18 e alle disposizioni del DPCM 18 ottobre 2020, con invito del Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Sigg.

DALMONTE FRANCESCO	SINDACO	P
BERTONCELLO FEDERICO	VICESINDACO	P
MOCELLIN ORIO	ASSESSORE	P
FIGLIARESE SILVIA	ASSESSORE	P
ZONTA FIORELLA	ASSESSORE	P

Assiste alla seduta in videoconferenza il **Segretario Comunale SCHIAVONE G. GIUSEPPE**

Il Sig. **DALMONTE FRANCESCO** nella sua qualità di **SINDACO** assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta e vi invita a deliberare sull'oggetto suindicato.

PARERI EX ART. 49, D. L.GS 267/2000

SETTORE PROPONENTE: RAGIONERIA - parere Favorevole per la regolarità tecnica.

Pove del Grappa, lì 04-11-20

Il Responsabile del servizio
F.to dott. Andrea Soster

SETTORE CONTABILE: parere Favorevole per la regolarità contabile.

Pove del Grappa, lì 04-11-20

IL RAGIONIERE
F.to dott. Andrea Soster

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO CHE:

- l'art. 39 della L. n. 449/1997 ha stabilito che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 482/1968;
- l'art. 89 del TUEL prevede 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;
- l'art. 91, comma 1, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, prevede che "Gli enti locali adeguano 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. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12/03/1999, n. 68.";
- l'art. 2 del D. Lgs. 165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del D. Lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, come modificato per ultimo dal D.Lgs. 75/2017, in particolare prevede l'obbligo per le amministrazioni pubbliche di adottare 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 del D.Lgs. 165/2001 medesimo;
- l'art. 6, comma 3, del medesimo D. Lgs, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. 25/5/2017, n. 75, prevede che in sede di definizione del piano triennale, 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";
- l'Amministrazione è tenuta annualmente ad accertare mediante provvedimento espresso, l'assenza o la presenza di personale in esubero, comunicando, in presenza di soprannumero o comunque eccedenze di personale, le risultanze della verifica al Dipartimento della Funzione Pubblica ai sensi dell'art. 33, comma 1 del già citato D.Lgs. 165/2001; in difetto del predetto adempimento, la norma dispone il divieto di effettuare nuove assunzioni ovvero di instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;
- la Legge di Stabilità per l'anno 2012 (L. 12 novembre 2011, n. 183) ha ridisegnato il sistema di collocamento in disponibilità del personale delle pubbliche amministrazioni ed, in particolare, all'art. 16 ha riscritto il contenuto dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, ponendo come condizione prodromica a tale operazione, la ricognizione delle situazioni di soprannumero o di eccedenza del personale;
- l'art. 19 comma 8 della Legge 448/2001 dispone che a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva delle spese e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n.114/2014, dispone che 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;

VISTO l'art. 22, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017, il quale 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, sono 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 applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;

CONSIDERATO che con il Decreto 8/05/2018, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27/07/2018, 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";

RICHIAMATO il D.Lgs. 23.6.2011 n. 118 "Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro organismi, a norma degli articoli 1 e 2 della legge 5 maggio 2009, n. 42." ed il relativo Principio contabile applicato concernente la programmazione di bilancio, il quale prevede che il contenuto minimo della Sezione Operativa del Dup (Documento unico di programmazione degli Enti Locali), è costituito, tra l'altro, dalla programmazione del fabbisogno di personale a livello triennale e annuale;

CONSIDERATO, altresì, che con il D.L. 24/4/2017, n. 50, convertito con la L. 96 del 21/6/2017, è rafforzato il principio per cui la dotazione organica sia determinata tenendo conto degli effettivi fabbisogni di personale, allo scopo di accrescere l'efficienza e razionalizzare il costo del lavoro, in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno di personale e con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria e che pertanto debba essere costituita dalla risorse umane effettivamente in servizio e previste dal Piano del Fabbisogno del personale;

RITENUTO necessario, pertanto, prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale, procedere alla revisione della struttura organizzativa dell'Ente e, contestualmente, alla ricognizione del personale in esubero;

VISTA la Dotazione Organica dell'Ente confermata con Deliberazione di Giunta Comunale n. 183 del 13.11.2019;

CONSIDERATA la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in

relazione agli obiettivi indicati nel D.U.P.S. 2021 - 2023 (approvato con deliberazione di consiglio comunale n. 31 del 30/09/2020), nonché di efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, e rilevato che dai riscontri avuti con i Responsabili di Area, non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

VALUTATI i fabbisogni di personale necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente di cui sopra, e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

VISTO l'art. 22, comma 2, primo periodo del D.L. 50/2017, che ha modificato l'articolo 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, ampliando le facoltà assunzionali negli anni 2017/2018 per gli enti con popolazione superiore ai mille abitanti, nel limite del 75% (anziché 25%) della spesa del personale cessato nell'anno precedente, qualora il rapporto dipendenti / popolazione, dell'anno precedente, sia inferiore al rapporto medio dipendenti / popolazione per classe demografica;

DATO ATTO CHE il Decreto del Ministero dell'Interno del 10/04/2017 nel fissare i rapporti medi dipendenti-popolazione validi per gli enti in condizione di dissesto, per il triennio 2017/2019, ha previsto per i comuni da 3.000 a 4.999 abitanti un rapporto medio dipendenti-popolazione di 1/150, rapporto che consentirebbe a questo Ente di n. 3136 (al 31/12/2017) abitanti di avere almeno 21 dipendenti a fronte delle 15 unità di personale attualmente in servizio.

VISTO l'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 114/2014, e s.m.i., il quale prevede che per gli anni 2019/2021 è possibile procedere ad assunzioni a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100% per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente;

DATO ATTO CHE l'art. 14-bis del D. L. 4/2019 convertito con legge n. 26 del 28/03/2019 pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 75 del 29/03/2019, entrato in vigore dal 30/03/2019 ha modificato in modo significativo la quantificazione delle facoltà assunzionali degli enti locali prevedendo quanto di seguito indicato:

- 1)** art. 14 bis – comma 2: la possibilità di assumere nel medesimo anno in cui si verificano le cessazioni; per il triennio 2019-2021 non sarà necessario attendere l'anno successivo per le sostituzioni di personale;
- 2)** art. 14 bis – comma 1: la possibilità di recuperare le facoltà assunzionali non utilizzate nei cinque anni precedenti anziché nei tre anni precedenti; pertanto nel 2019 si potranno considerare i resti degli anni dal 2014 al 2018;

DATO ATTO, altresì, CHE:

- ai fini del calcolo delle facoltà assunzionali l'articolo 14, comma 7, del D.L. n.95/2012 stabilisce che “le cessazioni dal servizio per processi di mobilità, (...) non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del turnover”;

- ai fini dell'aggiornamento del fabbisogno del personale 2021/2023 rilevano le modifiche al quadro normativo di riferimento introdotte dal Decreto Legge n. 34/2019, convertito con modificazioni dalla Legge n. 58/2019, la cui piena operatività era stata rinviata all'adozione di un successivo decreto attuativo;

VISTI:

- l'articolo 33, comma 2, del Decreto Legge n.34/2019 a norma del quale: “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 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'articolo 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 interministeriale del 17 Marzo 2020**, assunto ai sensi del citato articolo 33, comma 2, del Decreto Legge n.34/2019, in relazione alle risultanze delle sedute della conferenza Stato-Città ed autonomie locali dell'11/12/2019 e del 30/01/2020, dal Ministro della Pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze e il Ministro dell'Interno, le cui previsioni risultano applicabili **dal 20/04/2020** in base a quanto ivi previsto all'articolo 1, comma 2, ed in particolare:

- i** l'articolo 3, comma 1, ai sensi del quale ai fini dell'attuazione dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n.34 del 2019, sono individuate diverse fasce demografiche, tra le quali rileva, per il Comune di Pove del Grappa quella specificata alla lettera D), ricomprendente i comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;
- ii** l'articolo 4, “Individuazione dei valori soglia di massima spesa del personale”, ai sensi del quale:
 - i** **comma 1.** In attuazione dell'art. 33, comma 2, del citato decreto-legge n. 34 del 2019, sono individuati nella Tabella 1 i valori soglia per fascia demografica del

rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'articolo 2, pari al 27,2% per gli enti rientranti della fascia D), ricomprendente i comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;

- ī **comma 2.** 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;

- ī **l'articolo 2,** ai sensi del quale ai fini del presente decreto sono utilizzate le seguenti definizioni:

- ī **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, 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, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;
- ī **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 esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

- ī **l'articolo 5, comma 1** “Percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio”, ai sensi del quale 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:

Comuni	2020	2021	2022	2023	2024
D) comuni da 3.000 a 4.999	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%

- ī **l'articolo 5, comma 2,** a norma del quale 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;

- ī **l'articolo 6,** “Individuazione dei valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale”, ed in particolare:

- ī il **comma 1,** ai sensi del quale i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma, quantificato nel 31,2% per i Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti nella cui casistica rientra il Comune di Pove del Grappa, adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turnover inferiore al 100 per cento;
- ī il **comma 3,** ai sensi del quale i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 del comma 1 dell'art. 4 e dalla Tabella 3 del presente articolo non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

- ī **l'articolo 7, comma 1,** secondo il quale la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 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;

- la **circolare protocollo Ministero Interno ULM_FP-0000974-A-08/06/2020** attuativa/esplicativa del decreto interministeriale del 17 Marzo 2020 adottata di concerto dai Ministri per la Pubblica Amministrazione, dell'Economia e Finanze e dell'Interno, dalla quale si evince che:

- ī al fine di determinare, nel rispetto della disposizione normativa di riferimento e con certezza ed uniformità di indirizzo, gli impegni di competenza riguardanti la spesa complessiva del personale da considerare, sono quelli relativi alle voci riportati nel macroaggregato BDAP: U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U.1.03.02.12.001; U.1.03.02.12.002; U.1.03.02.12.003; U.1.03.02.12.999
- ī per “Entrate correnti” si intende la media degli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate, relativi agli ultimi tre rendiconti approvati, considerati al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, da intendersi rispetto alle tre annualità che concorrono alla media. Al fine di determinare, nel rispetto della disposizione normativa di riferimento e con certezza ed uniformità di indirizzo, le entrate correnti da considerare appare opportuno richiamare gli estremi identificativi di tali entrate, come riportati negli aggregati BDAP accertamenti, delle entrate correnti relativi ai titoli I, II e III: 01 Entrate titolo I, 02 Entrate titolo II, 03 Entrate titolo III, Rendiconto della gestione, accertamenti. **Nel caso dei Comuni che hanno optato per l'applicazione della tariffa rifiuti corrispettiva secondo l'articolo 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 da TARI va contabilizzata tra le entrate correnti, al netto del FCDE di parte corrente, ai fini della determinazione del valore soglia.”;**
- ī ciascun valore degli incrementi percentuali di spesa di personale rispetto al 2018 indicato nella Tabella 2 dell'articolo 5, comma 1 del decreto interministeriale del 17 Marzo 2020, a valere per gli anni 2020 e successivi, assorbe gli incrementi indicati per gli anni precedenti;

RILEVATO CHE:

- il Comune di Pove del Grappa con determinazione n. 332 del 25.09.2020 ha provveduto alla quantificazione della capacità assunzionale di personale a tempo indeterminato anno 2020 e alla verifica della sostenibilità del fabbisogno triennale del personale 2020-2022 alla luce di quanto previsto

DELIBERAZIONI DI GIUNTA n. 127 del 11-11-2020 - pag. 4 - COMUNE DI POVE DEL GRAPPA

dall'art 33, comma 2 del D.L. 33/2019 e del DPCM 17/03/2020, evidenziando che il rapporto tra la spesa del personale e la media delle entrate correnti è pari al 26,93% (su rendiconto 2018) e pari al 26,51 % (su rendiconto 2019) inferiore al 27,20% corrispondente al rapporto previsto per la propria classe di appartenenza;

Il valore potenziale di incremento della spesa del personale a tempo indeterminato per il raggiungimento della soglia massima del 27,2% è calcolata in € 5.821,03 (oneri riflessi inclusi, al netto dell'IRAP rif. anno 2018) e in € 15.179,93 (oneri riflessi inclusi, al netto dell'IRAP rif. anno 2019);

All'art. 5 del DPCM 17 marzo 2020 si 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 resti assunzionali residui dei cinque anni antecedenti al 2021 ammontano a €8.733,36 (IRAP e oneri riflessi compresi);

DATO ATTO, ALTRESÌ, CHE:

- la spesa di ogni singola cessazione dell'anno precedente deve essere rapportata ad anno intero indipendentemente dalla data di effettiva cessazione dal servizio e su questo importo deve essere calcolata la percentuale prevista, costituente tetto per le nuove assunzioni a tempo indeterminato;
- la spesa di ogni assunzione con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, in analogia a quanto precedentemente indicato, deve essere rapportata ad anno intero indipendentemente dalla data di assunzione prevista nello strumento di programmazione;

VISTA la nota del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 11786 del 22/02/2011, recante indicazioni sui criteri di calcolo ai fini del computo delle economie derivanti dalle cessazioni avvenute nell'anno precedente sia per il computo degli oneri relativi alle assunzioni, secondo cui non rileva l'effettiva data di cessazione dal servizio né la posizione economica in godimento ma esclusivamente quella di ingresso;

RILEVATO che l'Ente, nel rispetto della citata normativa, nel 2021 può beneficiare anche dell'utilizzo dei residui delle proprie facoltà assunzionali relative agli anni 2016-2017-2018- 2019-2020;

RICORDATO CHE, in base all'attuale contesto normativo, al netto delle disposizioni in materia di capacità assunzionale (c.d. Turnover) nel prosieguo analizzate, non possono procedere all'assunzione di personale con qualsiasi tipologia contrattuale, gli enti che:

- non abbiano provveduto agli adempimenti di cui all'articolo 6 del citato decreto legislativo n.165/2001);
- non abbiano effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ex articolo 33, comma 2, del medesimo decreto legislativo n.165/2001; in particolare ai sensi dell'art. 33 "Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare";
- non abbiano approvato il Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (articolo 48, comma 1, del decreto legislativo n.198/2006);
- non abbiano garantito, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013 (articolo 1, commi 557-ter e 557-quater della Legge n.296/2006); il valore medio del triennio 2011/2013 va assunto come parametro fisso e immutabile, non dinamico (Corte dei conti, Sezione Autonomie, Delibera n. 25/2014);
- non abbiano adottato il Piano della performance (articolo 10, comma 5, del decreto legislativo n.150/2009); in particolare si evidenzia come le ultime disposizioni sulla contabilità armonizzata contenute nel decreto legislativo n.118/2011 e successive modificazioni hanno inciso sulla nuova disposizione dell'articolo 169 del TUEL ed in particolare sul comma 3-bis, a norma del quale "...Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art.108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art.10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG";
- non abbiano rispettato la previsione di cui all'articolo 9, comma 1-quinquies, del decreto legge n.113/2016, convertito con modificazioni dalla legge n.160/2016, ai sensi del quale in caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, gli enti territoriali non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto, fino a quando non abbiano adempiuto;
- siano inadempienti rispetto all'obbligo di certificare eventuali crediti vantati nei propri confronti da parte di terzi, ai sensi dell'articolo 9, comma 3-bis, del decreto legge n.185/2008;

EVIDENZIATO che:

- a decorrere dall'anno 2017, a norma dell'articolo 1, comma 463, della Legge n.232/2016, hanno cessato di trovare applicazione i commi da 709 a 712 e da 719 a 734 dell'articolo 1 della legge 28 dicembre 2015, n. 208;
- a decorrere dal 2019, ai sensi dell'articolo 1, comma 823, della Legge n.145/2018, hanno cessato di trovare applicazione le seguenti disposizioni e relativi divieti assunzionali:
 - conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali (legge n. 232/2016, comma 475);
 - mancato invio al MEF entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento della certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali (legge n.232/2016, articolo 1, comma 470);

RILEVATO, in merito a quanto sopra evidenziato, che:

- con delibera di Giunta Comunale n.183 del 13/11/2019 è stata confermata l'insussistenza di esuberi e di eccedenze di personale ai sensi dell'articolo 33 del decreto legislativo n.165/2001;
- con deliberazione di Giunta comunale n. 184 del 13/11/2019, è stato approvato il Piano delle Azioni Positive per gli anni 2020-2022

DELIBERAZIONI DI GIUNTA n. 127 del 11-11-2020 - pag. 5 - COMUNE DI POVE DEL GRAPPA

- secondo quanto previsto dell'art. 48, comma 1, del d. lgs. 198/200;
- Ī con deliberazione di Giunta comunale n. 1 del 08/01/2020 è stato approvato il Piano delle performance 2020/2022;
- Ī l'attuale programmazione del fabbisogno di personale garantisce il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013 (articolo 1, commi 557-ter e 557-quater della Legge n.296/2006);
- Ī il Comune di Pove del Grappa ha approvato il Bilancio di Previsione 2020/2022 con deliberazione di Consiglio Comunale n. 48 del 18/12/2019 ed il Rendiconto 2019 con deliberazione di Consiglio Comunale n. 5 del 29/04/2020; i relativi dati, per tutti e due gli adempimenti sono stati inviati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche.

CONSIDERATO altresì che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo;

VERIFICATO CHE:

- le risorse destinate alle assunzioni per il triennio 2021-2023 sono date dal cumulo delle risorse relative alle cessazioni dell'anno precedente, nonché, per l'anno 2021, dai resti rimasti inutilizzati dell'anno 2020;
- per l'annualità 2021 è possibile considerare nelle facoltà assunzionali anche le cessazioni avvenute nell'anno in corso mentre tale deroga non è prevista per l'anno 2022;
- nell'anno 2021 i residui delle proprie facoltà assunzionali relative agli anni 2016-2017-2019- 2020, relativo alle cessazioni di personale verificatesi negli anni 2015-2019, come già calcolati secondo le percentuali vigenti nei diversi anni di competenza, ammontano ad € 8.733,36.
- nel 2021 si verificheranno presumibilmente due cessazioni di personale dipendente (n.1 Istruttore Amministrativo cat. C e n.1 Istruttore Direttivo cat. D) per raggiungimento requisiti per il pensionamento e le relative risorse calcolate al 100% ammontano ad € 42.500,00, tenuto conto del CCNL del 21/5/2018 alla data di cessazione;
- nel 2022 e 2023 non sono previste cessazioni di personale;
- il limite di spesa teorica di riferimento per assunzioni di personale mediante lavoro flessibile, di cui all'art. 9, comma 28 del d.l. 78/2010, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, risulta pari alla relativa spesa del 2009 ed ammonta ad Euro 17.650,57;

VALUTATA:

- l'esigenza di assicurare la continuità dei servizi essenziali resi alla cittadinanza e pertanto di procedere alla copertura dei posti che si renderanno eventualmente vacanti, previa verifica del rispetto dei principi generali in materia di spesa del personale, mediante mobilità volontaria in entrata o mobilità per interscambio tra enti;
- l'opportunità di procedere alla copertura dei posti vacanti, sperando, se necessario, le procedure di mobilità ai sensi degli artt. 30, comma 2bis e 34bis del D.Lgs. n. 165/2001, e d e v e n t u a l m e n t e mediante ricorso a graduatorie di concorso pubblico in corso di validità, o bandendo delle procedure concorsuali, utilizzando la capacità assunzionale disponibile;
- l'opportunità, d i f a r e ricorso ad assunzioni a tempo determinato o al lavoro flessibile (anche interinale), per il tempo strettamente necessario nell'ipotesi di mancato turnover del personale dipendente che cessa dal servizio o a supporto degli uffici in caso picchi di carichi di lavoro attualmente non prevedibili e derivanti dall'introduzione di nuove disposizioni di legge e/o di nuove scadenze;

ATTESO CHE, per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative), l'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 dispone *"All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276." è inserito il seguente periodo: "Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente";*

VISTA la deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie che chiarisce *"Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28 del d.l. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis del d.l. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1 della legge 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo periodo dello stesso comma 28."*

RICHIAMATE inoltre:

- La nota del Dipartimento della Funzione Pubblica (8UORCAC.PA), n. 21202/p.4.17.1.7.4 del 28 maggio 2012, in evasione di un quesito dell'ANCI, relativo ai criteri di applicazione delle disposizioni che impongono di ridurre la spesa di personale flessibile da parte degli Enti Locali e le relative deroghe. Con la quale il Dipartimento, concordemente con quanto sostenuto dall'ANCI, ha evidenziato che dal dato letterale, della disposizione non si riscontrano elementi per poter ritenere che la spesa afferente alle categorie di personale per le quali vige la deroga, sia da decurtare dalla base di calcolo 2009, pertanto il conteggio vada effettuato cumulativamente, considerando nella base di calcolo, tutte le fattispecie di lavoro flessibile di cui all'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, senza distinzione dei settori di riferimento;
- La sentenza della Corte costituzionale n. 173/2012 depositata in data 6 luglio 2012, che ha confermato la legittimità costituzionale della norma dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, stabilendo *"L'art. 9, comma 28, censurato, d'altronde lascia alle singole amministrazioni la scelta circa le misure da adottare con riferimento ad ognuna delle categorie di rapporto di lavoro da esso previste. Ciascun ente pubblico può determinare se e quanto ridurre la spesa relativa a ogni singola tipologia contrattuale, ferma restando la necessità di osservare il limite della riduzione del 50 per cento della spesa complessiva rispetto a quella sostenuta nel 2009";*

VERIFICATO che le spese del personale calcolate per il triennio 2021-2023, tenuto conto della presente deliberazione e calcolate secondo il combinato disposto dell'art. 1, commi 557 e 557-quater della L.296/2006, risultano contenute entro la spesa del triennio 2011-2013;

EVIDENZIATO che il Comune di Pove del Grappa, pur avendo i requisiti per poter incrementare la spesa del personale secondo quanto disposto dal DPCM 17/03/2020, entrato in vigore il 20/04/2020, in attuazione all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019, ritiene necessario, data la particolare situazione finanziaria derivante dall'emergenza Covid-19, di non incrementare la dotazione organica e conseguentemente la spesa del

personale, fino a quanto la situazione non sarà più stabile al fine di garantire il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio e dei parametri assunzionali;

VERIFICATO che la consistenza della dotazione organica, tenuto conto del personale in servizio e dei fabbisogni per il triennio 2021-2023, è stata rideterminata secondo le indicazioni contenute nelle linee guida di cui al Decreto del Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione del 08/05/2018 che prevedono quanto segue: “ paragrafo 2.1: *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 Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione.... in oneri finanziari teorici di ciascuno posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche... Nel programmare le assunzioni per le professionalità da acquisire sulla base delle facoltà assunzionali vigenti o dei previsti tetti di spesa, occorre verificare se esistono margini di rimodulazione della dotazione organica, da esprimere nel PTFP, nel rispetto del limite finanziario masso della “dotazione” di spesa potenziale”*

RITENUTO, tenuto conto di tutto quanto sopra esposto e dell'obbligo di rispetto dei limiti imposti in materia di spesa del personale sopra riportate:

- di prevedere il ricorso ad assunzioni a tempo determinato o al lavoro flessibile (anche interinale), per il tempo strettamente necessario nell'ipotesi di mancato turnover del personale dipendente che cessa dal servizio o a supporto degli uffici in caso picchi di carichi di lavoro attualmente non prevedibili e derivanti dall'introduzione di nuove disposizioni di legge e/ o di nuove scadenze;
- di procedere alla copertura dei posti che si renderanno eventualmente vacanti, al fine di assicurare la continuità dei servizi essenziali resi alla cittadinanza e previa verifica del rispetto dei principi generali in materia di spesa del personale, mediante mobilità volontaria in entrata (passaggio diretto ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs 165/2001 e s.m.i.) se ritenuta necessaria, o mobilità per interscambio tra enti, istituti considerati neutri per la finanza pubblica come precisato anche dalla Corte dei Conti del Veneto Parere 234/2012;
- di disporre la copertura dei posti vacanti, se non risulta necessario esperire le procedure di mobilità ai sensi degli artt. 30, comma 2bis e 34bis del D.Lgs. n. 165/2001, mediante ricorso a graduatorie di concorso pubblico in corso di validità, o mediante procedure concorsuali dirette, utilizzando la capacità assunzionale disponibile;
- di confermare per quanto riguarda le modalità di reclutamento del personale quanto riportato nel Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2021-2023 allegato sub. A) al presente provvedimento;
- di approvare il Piano Triennale dei Fabbisogni 2021-2023, così come predisposto dal Responsabile dell'Area Economico Finanziaria come risulta in allegato sub A) che costituisce parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

RILEVATA la propria competenza generale e residuale in base al combinato disposto degli artt. 42 e 48, commi 2 e 3, del TUEL, e dato atto che l'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili, sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale, e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata;

VISTO il Documento Unico di Programmazione Semplificato (D.U.P.S) 2021-2023 approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 31 del 30/09/2020.

VISTO il Bilancio di Previsione 2020-2022 approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 48 del 18/12/2019 ed il Piano Esecutivo di Gestione 2020-2022 approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 01 del 08/01/2020;

RICHIAMATO il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

RICHIAMATO ALTRESÌ il C.C.N.L. vigente approvato il 21/05/2018;

VISTO il parere favorevole espresso sulla presente deliberazione dal Revisore dei conti ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, reso in data 03.11.2020 – Verbale n. 23 agli atti dell'Area Economico Finanziaria e allegato sub B) alla presente deliberazione;

VISTA la legge 68/99 ad oggetto “Norme per il diritto al lavoro dei disabili” e dato atto dell'attuale rispetto della medesima;

ASSUNTI i pareri favorevoli rilasciati dal Responsabile dell'Area Economico-Demografica-Sociale in ordine alla regolarità tecnica e contabile (ex Art. 49 TUEL) ad unanimità di voti espressi nei modi di legge.

DELIBERA

1. di approvare il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale per il triennio 2021-2023 così come elaborato e proposto dal Responsabile del Servizio Finanziario, allegato sub. A) che costituisce parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. di dare atto che la dotazione organica, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., è pari a € 731.132,23;
3. di dare atto che dalla 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;
4. di dare atto che la spesa derivante dalla programmazione di cui al programma triennale allegato sub A) alla presente deliberazione rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di “pareggio di bilancio”, nonché i limiti imposti dall'art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale (spesa potenziale massima);
5. di pubblicare il presente piano triennale dei fabbisogni in “Amministrazione trasparente”, nell'ambito degli “Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato” di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;

6. di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nelle circolari della Ragioneria Generale dello Stato;
7. di dare atto che l'attuazione della Programmazione triennale del fabbisogno del personale è subordinata alla verifica del permanere dei principi e limiti vigenti in materia di personale;
8. di dare atto che nel caso in cui nel corso del triennio dovessero rendersi vacanti posti per richieste di mobilità, pensionamenti e/o dimissioni volontarie, attualmente non prevedibili, l'espletamento delle procedure di mobilità e/o concorsuali, compatibilmente con le capacità assunzionali, a parità di profilo professionale e/o per profilo professionale inferiore, pertanto con una riduzione di spesa, del posto resosi vacante, non necessiterà di variazioni e/o aggiornamenti del piano triennale del fabbisogno di personale;
9. di dare atto che l'attuale spesa derivante dal piano triennale del fabbisogno 2021-2023, rispetta i limiti di cui all'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 (vedi cfr. determinazione dirigenziale n. 332 del 25.09.2020) precisando altresì che l'ente provvederà nel corso del 2021 a riverificare la sostenibilità finanziaria della propria dotazione organica a seguito approvazione del rendiconto anno 2020;
10. di provvedere, ai sensi dell'art. 4 del vigente CCNL approvato il 21/05/2018, all'informazione alle organizzazioni sindacali dell'approvazione del presente provvedimento;
11. di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 comma 4 del Testo Unico degli Enti Locali approvato con Decreto Legislativo n. 267 del 18.08.2000, data l'urgenza di darne attuazione.

Letto, confermato e sottoscritto.

Il Presidente
F.to DALMONTE FRANCESCO

Il Segretario Comunale
F.to SCHIAVONE G. GIUSEPPE

Soggetta a:

✓ pubblicazione all'Albo

✓ comunicazione ai Capigruppo.

Istituzionale - Culturale

Ambiente e CED

Assegnata per l'esecuzione:

(art. 4 L. 241/90- Art. 107 co.3° D. Lgs. N. 267/2000)

☐ Area Economico-Demografica-Sociale

☐ Area Tecnica: Lavori Pubblici-Manutenzione -

☐ Area Tecnica Urbanistica-Edilizia Privata

Pove del Grappa, li 16-11-20

Il Segretario Comunale
F.to SCHIAVONE G. GIUSEPPE

Il Responsabile Finanziario

Prenotazione impegno: n. del

Copia conforme all'originale, in carta libera ad uso amministrativo.

Pove del Grappa, li 16-11-20

Il Funzionario/Istruttore di Segreteria

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

N. Reg. ____ copia della presente deliberazione è pubblicata nel sito informatico e all'Albo Pretorio di questo Comune per giorni 15 consecutivi da oggi.

Pove del Grappa, li 16-11-20

Il Funzionario/Istruttore di Segreteria
F.to

La presente deliberazione è rimasta ininterrottamente pubblicata nel sito informatico e all'Albo Pretorio di questo Comune dal 16-11-2020 al 01-12-2020

Pove del Grappa,

L'addetto alla Pubblicazione

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

(Art. 134 D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267)

Si certifica che la suesata deliberazione, non soggetta al controllo preventivo di legittimità, è stata pubblicata nelle forme di legge nel sito informatico e all'Albo Pretorio del Comune, per cui la stessa è divenuta esecutiva ai sensi del 3° comma dell'art. 134 D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 ed ai sensi dell'art. 32 della Legge 18 giugno 2009, n. 69.

Pove del Grappa, li

Il Segretario Comunale





Comune di Pove del Grappa
Provincia di Venezia

**PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI
PERSONALE
TRIENNIO 2021-2023**

Premesse

Il Comune di Pove del Grappa, secondo quanto previsto dagli articoli 6 e 6-ter del decreto legislativo n. 165/2001, come modificati dall'articolo 4 del decreto legislativo n. 75 del 2017, è tenuto ad approvare il piano triennale del fabbisogno del personale in quanto documento indispensabile per la programmazione dell'Ente.

Le novità introdotte dal decreto legislativo n. 75 del 2017 sono finalizzate a cambiare la logica e la metodologia che le amministrazioni devono seguire nell'organizzazione e nella definizione del proprio fabbisogno di personale.

Il piano triennale del fabbisogno deve essere coerente e a valle dell'attività di programmazione complessiva che è alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa ed è strumento imprescindibile per garantire il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese.

La giusta scelta delle professioni e delle relative competenze professionali necessarie 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.

Ne deriva che, così come il ciclo di gestione della performance, declinato nelle sue fasi dall'articolo 4, comma 2, del decreto legislativo n. 150 del 2009, deve svilupparsi in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, il piano triennale dei fabbisogni di personale deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, che a loro volta sono articolati, ai sensi dell'articolo 5, comma 01, del decreto legislativo n.

150 del 2009 in "obiettivi generali", che identificano le priorità strategiche delle pubbliche amministrazioni in relazione alle attività e ai servizi erogati, e "obiettivi specifici" di ogni pubblica amministrazione.

Quanto sopra implica che è fondamentale definire fabbisogni prioritari o emergenti, individuando le vere professionalità infungibili, non fondandole esclusivamente su logiche di sostituzione ma su una maggiore inclinazione e sensibilità verso le nuove professioni e relative competenze professionali necessarie per rendere più efficiente l'organizzazione del lavoro e le modalità di offerta dei servizi al cittadino.

La programmazione del fabbisogno trova il suo naturale sbocco nel reclutamento effettivo della forza lavoro.

La pianificazione dei fabbisogni di personale, in quanto processo tra i più strategici e rilevanti della gestione delle risorse, deve essere anche coerente, oltre che con i principi generali di legalità, con la disciplina in materia di anticorruzione.

Il presente piano triennale dei fabbisogni di personale è redatto in aderenza alle disposizioni stabilite dalle linee guida, approvate con Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione del 08 maggio 2018, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27/07/2018. Tali linee guida definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore.

Il Piano dei fabbisogni di personale (PTFP)

Le linee guida, approvate con Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione del 08 maggio 2018, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27/07/2018 in merito al PTFP prevedono che venga redatto nell'ottica di coniugare l'ottimale impiego delle risorse pubbliche disponibili e gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e di assicurare il rispetto degli equilibri di finanza pubblica.

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 a raggiungere gli obiettivi fissati 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.

Il PTFP si configura come un atto di programmazione che deve esser adottato dal competente organo deputato all'esercizio delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo ai sensi dell'articolo 4, comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001. Le amministrazioni di cui all'articolo 35, comma 4, del d.lgs. 165/2001 dovrebbero adottare il loro piano, preferibilmente, **entro il 15 novembre di ciascun anno** anche al fine di poter avviare le relative procedure di autorizzazione connesse con il reclutamento. Più precisamente l'articolo 6, comma 4, del d.lgs. 165/2001 stabilisce che per le altre amministrazioni pubbliche, diverse da quelle statali, il piano triennale dei fabbisogni è adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3 dell'articolo 6 predetto ed è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti.

L'articolo 16, comma 1, lettera a-bis, del d.lgs. 165/2001, dispone che i dirigenti di uffici dirigenziali generali, comunque denominati, *"propongono le risorse e i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti anche al fine dell'elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'articolo 6, comma 4"*.

Il PTFP si sviluppa in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale. *L'eventuale modifica in corso di anno del PTFP è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata.*

Il piano è sottoposto ai controlli previsti dai rispettivi ordinamenti anche al fine di verificare la coerenza con i vincoli di finanza pubblica. L'adozione del PTFP è sottoposta ad informazione sindacale come prevista dal vigente CCNL approvato il 21/05/2018. Infine il PTFP è oggetto di pubblicazione ai sensi dell'articolo 16 del decreto legislativo del 14 marzo 2013, n. 33 rubricato "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" in quanto contiene pressoché tutte le informazioni richiamate, ai fini della pubblicazione.

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. L'articolo 6, comma 1, del predetto decreto legislativo prevede che l'organizzazione degli uffici deve essere conforme al piano triennale dei fabbisogni. Da quanto suindicato si può dedurre che sarebbe limitativo considerare l'organizzazione come un assetto non revisionabile in quanto se così fosse si invertirebbe l'ordine logico richiesto dal legislatore correndo il rischio di non rispettare i principi dell'ottimizzazione delle risorse 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 ha più volte evidenziato i criteri basilari con riferimento all'organizzazione delle amministrazioni pubbliche.

Criteri utili, in sede di razionalizzazione degli assetti organizzativi, possono essere anche quelli volti allo snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico. E' auspicabile che il PTFP dia conto di quali azioni le amministrazioni hanno posto in essere per alleggerire le strutture organizzative, eliminare le duplicazioni e razionalizzare gli assetti.

In sede di stesura del PTFP le amministrazioni pubbliche possono individuare, ai sensi dell'articolo 33 del d.lgs. 165/2001, eventuali situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria.

Sempre l'articolo 6, comma 2, afferma un ulteriore principio basilare secondo cui, nell'ambito del PTFP, 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. La disposizione contempla diverse strategie che le amministrazioni possono porre in essere con riferimento ai processi di mobilità; occorre fare riferimento tanto alla mobilità interna all'amministrazione, quanto a quella esterna.

Lo strumento della mobilità interna non va sottovaluto laddove le amministrazioni possono, nel rispetto della disciplina legislativa e contrattuale in materia, definire piani di razionalizzazione della distribuzione e allocazione della forza lavoro in relazione agli obiettivi di performance organizzativa.

Il PTFP deve poi indicare, sempre nello spirito del miglior utilizzo delle risorse, eventuali progressioni tra le aree o le categorie rivolte al personale in servizio secondo quanto previsto dall'articolo 22, comma 15, del d.lgs. n. 75 del 2017.

Dopo aver verificato la percorribilità degli interventi di revisione organizzativa, mobilità interna ed esterna, il PTFP indicherà, nel rispetto dei criteri illustrati e del regime delle assunzioni le scelte da operare con riferimento al reclutamento di nuovo personale con le modalità di cui all'articolo 35 del d.lgs. 165/2001, nonché con le procedure di reclutamento speciale previste dalla legge tra cui quelle dell'articolo 20 del decreto legislativo n. 75/2017.

Il PTFP deve indicare le assunzioni a tempo indeterminato previste nel triennio, nonché ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile nel rispetto della disciplina ordinamentale di cui agli articoli 7 e 36 del d.lgs. 165/2001, nonché delle limitazioni di spesa previste dall'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 e dall'art. 14 del d.l. 66/2014 e rimarcando sempre la necessità di rispettare i vincoli di finanza pubblica previsti di cui occorre dare ogni evidenza possibile nel PTFP.

Il superamento della dotazione organica

L'articolo 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo art. 4, del decreto legislativo n. 75 del 2017, porta al superamento del tradizionale concetto di dotazione organica che, 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. Il PTFP è 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, viene sostituito da uno più flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze, quale il PTFP.

Per le amministrazioni centrali la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere valicata dal PTFP. Essa, di fatto, individua la **"dotazione" di spesa potenziale massima** imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte, in relazione ai rispettivi ordinamenti, fermo restando che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale.

Nel rispetto dei suddetti indicatori di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell'ambito del PTFP, potranno quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95 e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Tale rimodulazione individuerà quindi volta per volta la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni e che farà da riferimento per l'applicazione di quelle disposizioni di legge che assumono la dotazione o la pianta organica come parametro di riferimento.

Resta poi fermo che, nell'ambito di tale indicatore di spesa potenziale massima, come declinato nell'ambito di una eventuale rimodulazione qualitativa e quantitativa della consistenza di organico, le amministrazioni:

- a) potranno coprire i posti vacanti nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, verificando l'esistenza di oneri connessi con l'eventuale acquisizione di personale in mobilità e fermi restando gli ulteriori vincoli di spesa dettati dall'ordinamento di settore con riferimento anche alla stipula di contratti a tempo determinato. Nell'ambito delle suddette facoltà di assunzione vanno ricomprese anche quelle previste da disposizioni speciali di legge provviste della relativa copertura finanziaria, nonché l'innalzamento delle facoltà derivante dall'applicazione dell'articolo 20, comma 3, del d.lgs. n. 75 del 2017.
- b) dovranno indicare nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del decreto legislativo n. 165 del 2001, 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.

Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, **la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite**, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, **non può essere superiore al limite di spesa consentito**

dalla legge.

La declinazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche, si sposta nell'atto di programmazione del fabbisogno, che è determinato annualmente, con un orizzonte triennale, nel rispetto dei vincoli finanziari.

Nel programmare le assunzioni sulla base delle facoltà assunzionali vigenti o dei previsti tetti di spesa, occorre verificare se esistono margini di rimodulazione della dotazione organica, da esprimere nel PTFP, nel rispetto del limite finanziario massimo della "dotazione" di spesa potenziale.

Il PTFP deve essere predisposto in coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio e, conseguentemente, delle risorse finanziarie a disposizione. La programmazione, pertanto, deve tenere conto dei vincoli connessi con gli stanziamenti di bilancio e di quelli in materia di spesa del personale e non può in ogni caso comportare maggiori oneri per la finanza pubblica.

Il piano triennale deve, inoltre, indicare le risorse finanziarie destinate all'attuazione dello stesso, distinguendo, per ogni anno, le risorse quantificate:

- sulla base della spesa per il personale in servizio a tempo indeterminato.
- 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 281, del d.l. 78/2010 e dall'art. 14 del d.l. 66/2014;
- 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;
- 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;
- connesse ad eventuali procedure di mobilità.

Il PTFP deve essere redatto senza maggiori oneri per la finanza pubblica e deve indicare la consistenza, in termini finanziari, della dotazione organica nonché il valore finanziario dei fabbisogni programmati che non possono superare la "dotazione" di spesa potenziale derivante dall'ultimo atto approvato o i limiti di spesa di personale previsti.

In merito alle facoltà assunzionali dell'ente si precisa che nel corso del 2019 e 2020 sono intervenute delle novità significative.

Il D.L. n. 34 del 2019 all'art. 33, comma 2, prevede 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, 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 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'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 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 interministeriale del 17 Marzo 2020, assunto ai sensi del citato articolo 33, comma 2, del Decreto Legge n.34/2019, in relazione alle risultanze delle sedute della conferenza Stato- Città ed autonomie locali dell'11/12/2019 e del 30/01/2020, dal Ministro della Pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze e il Ministro dell'Interno, le cui previsioni risultano applicabili **dal 20/04/2020** in base a quanto ivi previsto all'articolo 1, comma 2, stabilisce quanto di seguito riportato:

- 1) **l'articolo 3, comma 1**, ai sensi del quale ai fini dell'attuazione dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n.34 del 2019, sono individuate diverse fasce demografiche; il Comune di Pove del Grappa ricade nella fascia di cui alla lettera D), ricomprendente i comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;
- 2) **l'articolo 4**, "Individuazione dei valori soglia di massima spesa del personale", ai sensi del quale:
 - **comma 1.** In attuazione dell'art. 33, comma 2, del citato decreto-legge n. 34 del 2019, sono individuati nella Tabella 1 i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'articolo 2, pari al 27,20% per gli enti rientranti della fascia D), ricomprendente i comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;
 - **comma 2.** 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;
- 3) **l'articolo 2**, ai sensi del quale ai fini del presente decreto sono utilizzate le seguenti definizioni:
 - **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, 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, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati

nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

- **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 esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

- 4) l'**articolo 5, comma 1** “Percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio”, ai sensi del quale 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:

Comuni	2020	2021	2022	2023	2024
D) comuni da 3.000 a 4.999	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%

- 5) l'**articolo 5, comma 2**, a norma del quale 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;
- 6) l'**articolo 6**, “Individuazione dei valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale”, ed in particolare:
- il **comma 1**, ai sensi del quale i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma, quantificato nel 31,20% per i Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti nella cui casistica rientra il Comune di Pove del Grappa, adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turnover inferiore al 100 per cento;
 - il **comma 3**, ai sensi del quale i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 del comma 1 dell'art. 4 e dalla Tabella 3 del presente articolo non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;
- 7) l'**articolo 7, comma 1**, secondo il quale la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 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.

La circolare protocollo Ministero Interno ULM_FP-0000974-A-08/06/2020 attuativa/esplicativa del decreto interministeriale del 17 Marzo 2020 adottata di concerto dai Ministri per la Pubblica Amministrazione, dell'Economia e Finanze e dell'Interno, prevede quanto di seguito riportato:

- al fine di determinare, nel rispetto della disposizione normativa di riferimento e con certezza ed uniformità di indirizzo, gli impegni di competenza riguardanti la spesa

complessiva del personale da considerare, sono quelli relativi alle voci riportati nel macroaggregato BDAP: U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U.1.03.02.12.001; U.1.03.02.12.002; U.1.03.02.12.003; U.1.03.02.12.999

- per 'Entrate correnti' si intende la media degli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate, relativi agli ultimi tre rendiconti approvati, considerati al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, da intendersi rispetto alle tre annualità che concorrono alla media. Al fine di determinare, nel rispetto della disposizione normativa di riferimento e con certezza ed uniformità di indirizzo, le entrate correnti da considerare appare opportuno richiamare gli estremi identificativi di tali entrate, come riportati negli aggregati BDAP accertamenti, delle entrate correnti relativi ai titoli I, II e III: 01 Entrate titolo I, 02 Entrate titolo II, 03 Entrate titolo III, Rendiconto della gestione, accertamenti. **Nel caso dei Comuni che hanno optato per l'applicazione della tariffa rifiuti corrispettiva secondo l'articolo 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 da TARI va contabilizzata tra le entrate correnti, al netto del FCDE di parte corrente, ai fini della determinazione del valore soglia.”;**
- ciascun valore degli incrementi percentuali di spesa di personale rispetto al 2018 indicato nella Tabella 2 dell'articolo 5, comma 1 del decreto interministeriale del 17 Marzo 2020, a valere per gli anni 2020 e successivi, assorbe gli incrementi indicati per gli anni precedenti.

Il Comune di Pove del Grappa con determinazione n. 332 del 25/09/2020 ha provveduto alla *‘quantificazione della capacità assunzionale di personale a tempo indeterminato anno 2020’* e dall'analisi svolta è emerso che il Comune di Pove del Grappa è un “ente virtuoso” ossia ha l'incidenza della spesa del personale sulla media delle entrate correnti pari al 26,93% ossia inferiore alla soglia prevista per la classe demografica di appartenenza (27,2%). Alla luce di tale verifica il Comune di Pove del Grappa potrebbe, in deroga al limite del tetto di spesa di cui all'art. 1 comma 557- quarter della Legge 296/2006, incrementare la spesa del personale di 5.821,03 euro ma data la previsione di una contrazione delle entrate dovute all'emergenza Covid-19, si ritiene opportuno non incrementare la spesa del personale e completare la dotazione organica attualmente vigente. Anche per i calcoli che tengono a riferimento l'ultimo rendiconto approvato (ossia il 2019) il Comune di Pove del Grappa è un “ente virtuoso” ossia ha l'incidenza della spesa del personale sulla media delle entrate correnti pari al 26,51 % ossia inferiore alla soglia prevista per la classe demografica di appartenenza (27,2%). Alla luce di tale verifica il Comune di Pove del Grappa potrebbe, in deroga al limite del tetto di spesa di cui all'art. 1 comma 557- quarter della Legge 296/2006, incrementare la spesa del personale di 15.179,93 euro, ma valgono le considerazioni fatte sopra.

Il Comune di Pove del Grappa con deliberazione di Giunta Comunale n. 183 del 13/11/2019 ha approvato il piano triennale del fabbisogno del personale triennio 2020-2022. Lo stesso non prevedeva alcuna assunzione per il personale nel corso del detto arco temporale.

La dotazione organica presenta n. 20 posti di cui, alla data odierna, 15 coperti e 5 posti vacanti. Poiché la dotazione organica deve essere espressa quale “valore finanziario” e deve rappresentare il valore finanziario massimo necessario per il raggiungimento degli obiettivi stabiliti dall'Ente, senza il superamento dei limiti dei tetti di spesa del personale, è stato verificato se, considerando i posti coperti e vacanti, finanziariamente il valore di tale dotazione rispettava i limiti di spesa previsti dalla normativa vigente che sono la media della spesa del personale nel triennio 2011-2013 ai sensi dell'art. 1, comma 557 e 557quarter della L. 296/2006 con le deroghe previste dal DPCM 17/03/2020 e relativa circolare esplicativa.

Tenendo conto degli obiettivi strategici ed operativi contenuti nel DUPS 2020-2022 approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 36 del 09/10/2019 e nel DUPS 2021-2023 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 31 del 30/09/2020, la dotazione organica ritenuta indispensabile per il raggiungimento degli obiettivi viene così determinata alla data dell'approvazione del presente piano triennale dei fabbisogni di personale:

AREA	SERVIZI	UFFICI	PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA DI ACCESSO	TEM PO PIENO	TOTALE DOTAZIONE ORGANICA		
						posto coperto	posto vacante	totale posti
AREA AMMINISTRATIVA ISTITUZIONALE CULTURALE	AFFARI GENERALI, SERVIZI ALLA PERSONA	PROTOCOLLO, RELAZIONI CON IL PUBBLICO, SEGRETERIA, CONTRATTI E APPALTI, PUBBLICA ISTRUZIONE, BIBLIOTECA, CULTURA	Responsabile di Area	D1	X	0	1	1
			Istruttore Amministrativo Informatico	C1	X	1	0	1
			Istruttore Amministrativo Biblioteca	C1	part-time 66,67%	1	0	1
			Collaboratore Scodellamento Pasti	B1	part-time 41,66%	1	0	1
			Istruttore Amministrativo	C1	X	0	1	1
						3	2	5
AREA ECONOMICO DEMOGRAFICA SOCIALE	CONTABILITA' , PERSONALE, TRIBUTI , ANAGRAFE, SERVIZI SOCIALI, COMMERCIO	CONTABILITA' , PERSONALE, TRIBUTI , ANAGRAFE, SERVIZI SOCIALI, COMMERCIO	Responsabile di Area	D1	X	1	0	1
			Istruttore Direttivo addetto Tributi	D1	part-time 83,33%	1	0	1
			Istruttore Amministrativo Contabile	C1	X	1	0	1
			Istruttore Contabile	C1	X	1	0	1
			Istruttore Direttivo addetto ai Servizi Demografici	D1	X	1	0	1
			Istruttore Amministrativo Servizi Demografici	C1	part-time 55,55%	0	1	1
						5	1	6
AREA TECNICA	SERVIZIO LAVORI PUBBLICI E MANUTENZIONE SERVIZIO URBANISTICA, EDILIZIA PRIVATA	LAVORI PUBBLICI, MANUTENZIONE DEL PATIRMONIO, ECOLOGIA, CED, URBANISTICA E COMMERCIO, EDILIZIA PRIVATA	Responsabile di Area	D1	X	0	1	1
			Responsabile del Servizio	D1	X	1	0	1
			Istruttore Amministrativo	C1	part-time 77,77%	1	0	1
			Operaio Specializzato	B1	X	1	0	1
			Operaio Specializzato	B1	X	1	0	1
			Operaio Specializzato	B1	X	1	0	1
			Operaio Generico	A	X	0	1	1
			Responsabile del Servizio	D1	X	1	0	1
			Istruttore Tecnico	C1	X	1	0	1
						7	2	9

CATEGORIA	POSTI COPERTI	POSTI VACANTI	TOTALE POSTI
D1	5	2	7
C1	6	2	8
B1	4	0	4
A	0	1	1
TOTALE	15	5	20

In merito alla situazione nel triennio 2021-2023 si presume che la dotazione organica rimanga inalterata fermo restando la sostituzione del personale che cesserà con assunzione di nuovo personale di pari livello e qualifica.

Si riporta di seguito la dotazione organica, con l'indicazione della relativa dotazione finanziaria:

AREA	SERVIZI	UFFICI	PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA DI ACCESSO	TEMPO PIENO	TOTALE DOTAZIONE ORGANICA			VALORE FINANZIARIO DELLA DOTAZIONE ORGANICA
						posto coperto	posto vacante	totale posti	
AREA AMMINISTRATIVA ISTITUZIONALE CULTURALE	AFFARI GENERALI, SERVIZI ALLA PERSONA	PROTOCOLLO, RELAZIONI CON IL PUBBLICO, SEGRETERIA, CONTRATTI E APPALTI, PUBBLICA ISTRUZIONE, BIBLIOTECA, CULTURA	Responsabile di Area	D1	X	0	1	1	€ 37.173,94
			Istruttore Amministrativo Informatico	C1	X	1	0	1	€ 32.274,86
			Istruttore Amministrativo Biblioteca	C1	part-time 66,67%	1	0	1	€ 21.027,42
			Collaboratore Scodellamento Pasti	B1	part-time 41,66%	1	0	1	€ 13.216,94
			Istruttore Amministrativo	C1	X	0	1	1	€ 30.599,53
						3	2	5	€ 134.292,69
AREA ECONOMICO DEMOGRAFICA SOCIALE	CONTABILITA' , PERSONALE, TRIBUTI , ANAGRAFE, SERVIZI SOCIALI, COMMERCIO	CONTABILITA' , PERSONALE, TRIBUTI , ANAGRAFE, SERVIZI SOCIALI, COMMERCIO	Responsabile di Area	D1	X	1	0	1	€ 50.213,94
			Istruttore Direttivo addetto Tributi	D1	part-time 83,33%	1	0	1	€ 28.410,36
			Istruttore Amministrativo Contabile	C1	X	1	0	1	€ 30.599,53
			Istruttore Contabile	C1	X	1	0	1	€ 30.599,53
			Istruttore Direttivo addetto ai Servizi Demografici	D1	X	1	0	1	€ 35.113,22
			Istruttore Amministrativo Servizi Demografici	C1	part-time 55,55%	0	1	1	€ 16.998,04
						5	1	6	€ 191.934,62
AREA TECNICA	SERVIZIO LAVORI PUBBLICI E MANUTENZIONE SERVIZIO URBANISTICA, EDILIZIA PRIVATA	LAVORI PUBBLICI, MANUTENZIONE DEL PATIRMONIO, ECOLOGIA, CED, URBANISTICA E COMMERCIO, EDILIZIA PRIVATA	Responsabile di Area	D1	X	0	1	1	€ 37.173,94
			Responsabile del Servizio	D1	X	1	0	1	€ 48.605,41
			Istruttore Amministrativo	C1	part-time 77,77%	1	0	1	€ 24.541,67
			Operaio Specializzato	B1	X	1	0	1	€ 28.191,72
			Operaio Specializzato	B1	X	1	0	1	€ 27.658,78
			Operaio Specializzato	B1	X	1	0	1	€ 28.334,78
			Operaio Generico	A	X	0	1	1	€ 22.912,88
			Responsabile del Servizio	D1	X	1	0	1	€ 45.649,91
			Istruttore Tecnico	C1	X	1	0	1	€ 31.667,33
						7	2	9	€ 294.736,42

CATEGORIA	POSTI COPERTI	POSTI VACANTI	TOTALE POSTI	TOTALE VALORE FINANZIARIO DELLA DOTAZIONE ORGANICA
D1	5	2	7	€ 282.340,72
C1	6	2	8	€ 218.307,91
B1	4	0	4	€ 97.402,22
A	0	1	1	€ 22.912,88
TOTALE	15	5	20	€ 620.963,73

quota segreteria comunale convenzionata	€ 15.952,20
spesa del personale ai sensi dell'art. 1 comma 557 legge 296\2006	€ 636.915,93
lavoro flessibile	€ 17.650,57
altre spese personale e fondo risorse decentrate	€ 70.000,00
spesa del personale	€ 724.566,50
limite spesa del personale media triennio 2011-2013	€ 731.132,23

Per quanto riguarda la struttura organizzativa dell'Ente si ritiene la stessa coerente ed in linea con gli obiettivi strategici del DUPS 2020-2022 e del DUPS 2021-2023. Per la tipologia di servizi erogati e tenendo conto delle attitudini professionali del personale in servizio non si ritiene percorribile la copertura dei posti vacanti mediante mobilità interna ma, mediante mobilità esterna, o, compatibilmente con le facoltà assunzionali, mediante nuove assunzioni.

In merito ai processi di razionalizzazione, si evidenzia che l'amministrazione comunale ha attivato sin dal 2015 un processo di revisione della struttura organizzativa dell'Ente che ha portato a significativi cambiamenti, tra i quali si evidenzia l'affidamento della responsabilità dell'area Amministrativa-Istituzionale-Culturale al Responsabile dell'area Economico-Demografica-Sociale comportando ciò un notevole risparmio della spesa del personale.

Programma delle assunzioni nel triennio 2021-2023

Nel corso del triennio 2021-2023 l'ente avrà la possibilità di assumere nuovo personale compatibilmente con le facoltà assunzionali così di seguito riassunte:

- anno 2021: 100% delle cessazioni anno 2020 e 2021 + resti facoltà assunzionali quinquennio precedente (2016-2017-2018-2019-2020);
- anno 2022: 100% delle cessazioni anno 2021 e 2022 + resti facoltà assunzionali quinquennio precedente (2017-2018-2019-2020-2021);
- anno 2023: 100% delle cessazioni anno 2023 + resti facoltà assunzionali quinquennio precedente (2018-2019-2020-2021-2022);

Si precisa che ai sensi dell'art. 5 comma 2 del DPCM 17/03/2020, di attuazione dell'art. 33

del D.L. 34/2019, **entrato in vigore dal 30/04/2020**, 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.

Per quanto riguarda le figure professionali oggetto di assunzione nelle annualità 2021 e 2023 si precisa quanto segue:

Anno 2021:

n. 1 Istruttore Amministrativo cat. C presso l'Area Amministrativa-Istituzionale-Culturale a seguito di un pensionamento.

n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo cat. D presso L'Area Economico-Demografica-Sociale a seguito di un pensionamento.

Anno 2022-2023: nessuna nuova assunzione salvo eventuale sostituzione di personale cessato di cui non si è a conoscenza.

Nel caso in cui le procedure di reclutamento del personale suindicato dovessero particolarmente allungarsi l'Ente si riserva la possibilità di addivenire a forme di convenzionamento o di utilizzo condiviso di personale già di ruolo presso altri enti. Il tutto sempre nel rispetto del tetto di spesa del personale.

Si precisa che nel caso in cui nel corso del triennio dovessero rendersi vacanti posti per richieste di mobilità, pensionamenti e/o dimissioni volontarie, attualmente non prevedibili, l'espletamento delle procedure di mobilità e/o concorsuali, compatibilmente con le capacità assunzionali, a parità di profilo professionale e/o per profilo professionale inferiore, pertanto con una riduzione di spesa, del posto resosi vacante, non necessiterà di variazioni e/o aggiornamenti del piano triennale del fabbisogno di personale.

Viene mantenuta per tutto il triennio 2021-2023 la possibilità per l'Ente di attivare tutte le forme di lavoro flessibile (tempo determinato, collaborazioni, lavoro occasionale, interinale etc.) al fine sopperire alle carenze derivanti dai ritardi nella conclusione delle procedure di reclutamento del personale cessato e per potenziare gli uffici in alcuni periodi dove, per nuove disposizioni di legge, si dovessero verificare particolari picchi di lavoro. Le forme di lavoro flessibile che verranno attivate nel triennio non supereranno il tetto massimo di spesa massimo previsto dall'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010, convertito dalla legge n. 122 del 30 luglio 2010, che per il comune di Pove del Grappa ammonta ad euro 17.650,57.

Per quanto riguarda le assunzioni delle categorie protette si precisa che l'ente non è soggetto a tale obbligo in quanto il personale in servizio non è superiore alle 15 unità.

Il Decreto del Ministero dell'Interno del 10/04/2017, nel fissare i rapporti medi dipendenti-popolazione validi per gli enti in condizione di dissesto, per il triennio 2017/2019, ha previsto, per i comuni da 3.000 a 4.999 abitanti, un rapporto medio dipendenti-popolazione di 1/150, rapporto che consentirebbe a questo Ente di n. 3136 (al 31/12/2017) abitanti di avere almeno **21 dipendenti a fronte delle 15 unità** attualmente in servizio.

Si dà atto, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 che **l'Ente non presenta personale in soprannumero, eccedenza ed esubero** in relazione alle esigenze funzionali e alla situazione finanziaria.

L'amministrazione si riserva comunque la possibilità di effettuare opportune considerazioni sull'organizzazione e gestione degli uffici e dei servizi nel corso del 2021 valutando anche eventuali modifiche a questo piano che saranno adottate con relativo provvedimento di variazione.

Il Ragioniere Capo
f.to Dott. Andrea Soster

The image shows a circular official stamp of the Comune di Ponte di Legno (Vicenza) on the left, and a handwritten signature in black ink on the right, which appears to be 'Andrea Soster'.

Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno			
	ANNO		
	2020		
	ANNO	VALORE	FASCIA
Popolazione al 31 dicembre	2019	3.148	d
	ANNI	VALORE	
Spesa di personale - ultimo rendiconto di gestione approvato (v. tabella di dettaglio)	2018	575.625,25 €	(l)
	2016	2.093.793,04 €	
Entrate correnti - rendiconti di gestione dell'ultimo triennio	2017	2.129.037,34 €	
	2018	2.217.854,66 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		2.146.895,01 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2018	9.224,88 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		2.137.670,13 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette	(a)		26,93%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	(b1)		27,20%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM	(b2)		31,20%
Incremento TEORICO massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato (solo se (a) < o = (b))	(c)	5.821,03 €	
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM	2020		19,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2	(d)	109.368,80 €	
Incremento EFFETTIVO della spesa per assunzioni a tempo indeterminato	(e)	5.821,03 €	
Tetto massimo EFFETTIVO di spesa di personale per l'anno (art. 5, c. 1)	(f)	581.446,28 €	
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. tabella di dettaglio)	(g)	8.733,36 €	
Incremento EFFETTIVO della spesa di personale + Resti assunzionali	(e+g)	14.554,39 €	
Verifica del limite di incremento di spesa rispetto al valore corrispondente della Tabella 2	(h)	5.821,03 €	
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2020	581.446,28 €	(i)

NOTA BENE:

Se (a) è maggiore di (b1) ma è inferiore a (b2), non è consentito aumentare la spesa di personale oltre il limite del 2019.

Se (a) è maggiore di (b1) e maggiore di (b2), l'ente deve ridurre progressivamente il rapporto spese / entrate correnti.

Se (c) è maggiore di (d), l'incremento di spesa (e) non può essere superiore a (d).

(f) è dato dalla somma della spesa di personale netta da ultimo rendiconto + (e).

Se (e+g) > (c), l'aumento di spesa è pari a (c), altrimenti esso è pari a (e+g).

Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno			
	ANNO		
	2020		
	ANNO	VALORE	FASCIA
Popolazione al 31 dicembre	2019	3.148	d
	ANNI	VALORE	
Spesa di personale - ultimo rendiconto di gestione approvato (v. tabella di dettaglio)	2019	582.616,86 €	(l)
	2017	2.129.037,34 €	
Entrate correnti - rendiconti di gestione dell'ultimo triennio	2018	2.217.854,66 €	
	2019	2.254.108,81 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		2.200.333,60 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2019	2.551,28 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		2.197.782,32 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette	(a)		26,51%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	(b1)		27,20%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM	(b2)		31,20%
Incremento TEORICO massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato (solo se (a) < o = (b))	(c)	15.179,93 €	
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM	2020		19,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2	(d)	110.697,20 €	
Incremento EFFETTIVO della spesa per assunzioni a tempo indeterminato	(e)	15.179,93 €	
Tetto massimo EFFETTIVO di spesa di personale per l'anno (art. 5, c. 1)	(f)	597.796,79 €	
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. tabella di dettaglio)	(g)	8.733,36 €	
Incremento EFFETTIVO della spesa di personale + Resti assunzionali	(e+g)	23.913,29 €	
Verifica del limite di incremento di spesa rispetto al valore corrispondente della Tabella 2	(h)	15.179,93 €	
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2020	597.796,79 €	(i)

NOTA BENE:

Se (a) è maggiore di (b1) ma è inferiore a (b2), non è consentito aumentare la spesa di personale oltre il limite del 2019.

Se (a) è maggiore di (b1) e maggiore di (b2), l'ente deve ridurre progressivamente il rapporto spese / entrate correnti.

Se (c) è maggiore di (d), l'incremento di spesa (e) non può essere superiore a (d).

(f) è dato dalla somma della spesa di personale netta da ultimo rendiconto + (e).

Se (e+g) > (c), l'aumento di spesa è pari a (c), altrimenti esso è pari a (e+g).