COMUNE DI LUSIANA CONCO

Sede di Conco: Viale Marco Poli, 2 - 36046 Lusiana Conco (VI) - tel. 0424/700301
Sede di Lusiana: Piazza IV Novembre, 1 - 36046 Lusiana Conco (VI) - tel. 0424.406009
comune.lusianaconco.vi@pecveneto.it
www.comune.lusianaconco.vi.it
C.F.-P.I. 04203480241

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023-2024-2025

Indice:

a) **Premessa**

b) **Fabbisogno di personale a tempo indeterminato**

c) **Fabbisogno di personale a tempo determinato o altre forme flessibili di lavoro**

a) Premessa:

- 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;
- a norma dell'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- a norma dell'art. 1, comma 102, della L. n. 311/2004, , le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 (L. Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della L. n. 449/1997 e s.m.i.;
- secondo l'art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;

L'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;
Con Legge della regione Veneto n. 11 del 18/02/2019, i Comuni di Lusiana e Conco si sono fusi dando vita ad un nuovo Ente denominato Comune di Lusiana Conco a far data dal 20 febbraio 2019;
Il comma 450 della L. 190/2014, applicabile ai comuni istituiti a seguito di fusione, come di fatto risulta il Comune di Lusiana Conco, così recita: "Al fine di promuovere la razionalizzazione e il contenimento della spesa degli enti locali attraverso processi di aggregazione e di gestione associata:

a) ai comuni istituiti a seguito di fusione fermi restando il divieto di superamento della somma della media della spesa di personale sostenuta da ciascun ente nel triennio precedente alla fusione e il rispetto del limite di spesa complessivo definito a legislazione vigente e comunque nella salvaguardia degli equilibri di bilancio, non si applicano, nei primi cinque anni dalla fusione, specifici vincoli e limitazioni relativi alle facoltà assunzionali e ai rapporti di lavoro a tempo determinato; (lettera così modificata dall'art. 16, comma 1-quinquies, legge n. 160 del 2016, poi dall'art. 21 della legge n. 96 del 2017)

b) dopo il comma 31-quater dell'articolo 14 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, è inserito il seguente: *«31-quinquies. Nell'ambito dei processi associativi di cui ai commi 28 e seguenti, le spese di personale e le facoltà assunzionali sono considerate in maniera cumulata fra gli enti coinvolti, garantendo forme di compensazione fra gli stessi, fermi restando i vincoli previsti dalle vigenti disposizioni e l'invarianza della spesa complessivamente considerata»*;
PRESO ATTO che l'art. 16 del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 ha abrogato la lettera a) all'art. 1 comma 557 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ossia l'obbligo di riduzione della percentuale tra le spese di personale e le spese correnti;

RICORDATO che la 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., per gli Enti nati da fusione, al comma 450 della L. 190/2014, modificato dall'art. 21 della legge n. 96 del 2017, è data dalla spesa media del triennio precedente alla fusione e quindi 2016/2018 e che per il nostro Ente è pari ad €. 1.218.880,57;

VISTO il Decreto Crescita (D.L. 34/2019), convertito dalla Legge n. 56/2019, in vigore dal 7 luglio 2019) che all'art. 33 ha introdotto una modifica significativa del sistema di calcolo della capacità assunzionali per i comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole del turn-over e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, come segue:
" 2. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare (il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo) rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'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." VISTO il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, anche in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557, L. n. 296/2006;

DATO ATTO che, ai sensi dell'art. 3, D.M. 17 marzo 2020, il Comune di Lusiana Conco appartiene alla fascia demografica d) (popolazione al 31/12/2021: n. 4583 abitanti);

RILEVATO che:

sulla base della Tabella 1 dell'art. 4, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di massima spesa del personale corrispondente è pari al 27,20% (A);
sulla base della Tabella 3 dell'art. 6, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di rientro della maggiore spesa del personale corrispondente è pari al 31,20% (B);

VERIFICATO che, sulla base dei dati ricavati dai rendiconti, per le entrate anni 2019 – 2020 – 2021 e per le spese di personale anno 2021, il valore della soglia percentuale applicabile al Comune di Lusiana Conco è pari al 18,27%, come sotto evidenziato:

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

Anno ultimo rendiconto approvato	2021
Numero abitanti	4583

Spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell''amministrazione e al netto dell''IRAP (impegnato a competenza)

Macroaggregato	Anno 2021
1.01.00.00.000 - Redditi da lavoro dipendente	989.472,95
1.03.02.12.001 - Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	0,00
1.03.02.12.002 - Quota LSU in carico all'ente	0,00
1.03.02.12.003 - Collaborazioni coordinate e a progetto	0,00
1.03.02.12.999 - Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	0,00
1.03.02.12.999 - Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	0,00
Totale spesa	989.472,95

Entrate correnti (accertamenti di competenza)

Titolo	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021
1 - Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	4.960.478,44	5.853.598,37	5.617.538,93
2 - Trasferimenti correnti	1.125.752,67	1.542.512,42	936.423,00
3 - Entrate extratributarie	2.847.856,76	2.426.958,74	1.969.273,38
Totale entrate	4.960.478,44	5.853.598,37	5.617.538,93
Valore medio entrate correnti ultimi 3 anni			5.477.205,25
F.C.D.E.			60.237,00
Valore medio entrate correnti al netto F.C.D.E.			5.416.968,25

Rapporto spesa/entrate	Soglia	Soglia di rientro
18,27 %	27,20 %	31,20 %
Soglia rispettata	**SI**	**SI**

PRESO ATTO che tale valore è inferiore al valore della soglia di virtuosità;

VERIFICATO altresì che, per quanto attiene l'obbligo della spesa di personale come stabilito dal decreto ministeriale 17 marzo 2020, il Comune di Lusiana Conco si colloca nella fascia d) definita dai valori soglia fissati per fascia demografica;

INDIVIDUATO l'incremento massimo di spesa ottenuto moltiplicando il valore soglia del 27,20% (tabella 1 DM 17 marzo 2020) per le entrate correnti come sopra determinate da cui si desume:

5.416.968,25 x 27,2% = 1.473.415,36 spesa massima non superabile (valore soglia)
media entr. val. soglia

1.473.415,36 – 989.472,95 = 483.942,41 incremento spesa massima tabella 1
Spesa max. spesa pers. 2021

Incremento massimo spesa	483.942,41
Totale spesa con incremento massimo	1.473.415,36

Spesa del personale anno 2018	1.179.777,63	
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM anno 2023	27%	
Incremento EFFETTIVO della spesa per assunzioni a tempo indeterminato	318.539,96	

Riassumendo, è possibile effettuare, oltre alle assunzioni consentite dal previgente sistema del turnover (utilizzando sino al 2024 anche le facoltà assunzionali residue per i 5 anni antecedenti il 2020):

- per il 2020 ulteriori assunzioni per una somma pari al 19% della spesa di personale 2018
- per il 2021 ulteriori assunzioni per una somma aggiuntiva pari al 5% della spesa di personale 2018
- per il 2022 ulteriori assunzioni per una somma aggiuntiva pari al 2% della spesa di personale 2018
- per il 2023 ulteriori assunzioni per una somma aggiuntiva pari al 1% della spesa di personale 2018
- per il 2024 ulteriori assunzioni per una somma aggiuntiva pari all'1% della spesa di personale 2018 fino a concorrenza del limite invalicabile del rapporto del 27,2% tra spesa del personale ed entrate correnti come stabilito dall'art.2;

VERIFICATO che il nostro Ente, in applicazione della normativa, ha capacità assunzionale pari ad €. 318.539,96, relativo al budget assunzionale garantito dall'applicazione delle percentuali di incremento massimo della spesa di personale imposte dalla Tabella 1, ex art. 4, comma 1, del D.M. attuativo 17 marzo 2020.

DATO ATTO che:
- è stata attivata la piattaforma di certificazione dei crediti;
- è stato adottato il Piano di Azioni Positive per il triennio 2021-2023 (delibera n. 16 del 04/02/2021);
- che l'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68;

Visto l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), il quale ha introdotto l'obbligo dall'1/1/2012 di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

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;

Considerata la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, e rilevato che, in tale ambito, non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.

b) Fabbisogno di personale a tempo indeterminato

VISTA la deliberazione di giunta comunale n. 100 del 10/08/2022 di modifica al Piano del fabbisogno di personale 2022-2024 con la quale erano previste le seguenti assunzioni:

- assunzione di n. 1 Istruttore amministrativo – cat. C1 a tempo pieno per l'Area Amministrativa;
- assunzione di n. 1 Istruttore tecnico – cat. C1 a tempo parziale 18 ore per l'Ufficio patrimonio con possibilità di trasformazione a tempo pieno per Ufficio Lavori Pubblici;
- assunzione di n. 1 Istruttore direttivo amministrativo – cat. D1 (sostituzione di personale cessato nel corso del 2021)

CHE le relative procedure sono attualmente sospese;

PRESO ATTO che è in corso la procedura di nomina del nuovo Segretario Comunale e che la spesa relativa è inserita nella previsione del bilancio 2023-2025;

Sulla base della normativa e delle nuove valutazioni ed esigenze intervenute, di seguito si riporta il Piano triennale dei fabbisogni di personale a tempo indeterminato anni 2023/2025:

anno 2023: nessuna assunzione
anno 2024: nessuna assunzione
anno 2025: nessuna assunzione

Per le tre annualità 2023 – 2024 – 2025:
- di stabilire che la copertura dei posti già in dotazione organica e attualmente ricoperti e che si rendessero vacanti successivamente al presente provvedimento, non necessita di modifica del presente fabbisogno nel rispetto dei vincoli di spesa e ordinamenti vigenti in materia, fermo restando l'espletamento delle procedure per il medesimo posto da ricoprire;
- si dà atto che, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato, nonché delle norme in materia di finanza pubblica e di spesa del personale, sono comunque consentite eventuali sostituzioni di personale cessato nel corso del medesimo anno;
- si prevede, al fine di garantire la continuità dei servizi erogati dall'Ente, la possibilità di aumentare provvisoriamente l'orario del personale part-time in servizio, nel rispetto dei limiti di spesa previsti dal c. 557 della Legge 296/2006;
- è autorizzato fin d'ora il proseguimento o l'attivazione di ulteriori convenzioni di utilizzo congiunto di personale dell'ente o di altro ente ai sensi dell'art. 14 del CCNL 2000 per soddisfare al meglio le esigenze anche temporanee, degli uffici e dell'ente, sempre nel rispetto complessivo dei limiti annui di spesa per personale di cui all'art. 1 comma 557 della L. 296/2006 come pure stage e tirocini;
- si precisa che la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa;
- il Piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;

- l’andamento della spesa di personale conseguente all’attuazione del piano occupazionale è in linea con quanto previsto dall’articolo 1, commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 in tema di contenimento della spesa di personale;

c) Fabbisogno di personale a tempo determinato o alte forme flessibili di lavoro

RICHIAMATO il vigente art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall’art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014, e ritenuto di rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per forme di lavoro flessibile nell'anno 2009;

RICHIAMATO il nuovo comma 2, dell’articolo 36, del D.Lgs. 165/2001 – come modificato dall’art. 9 del D.Lgs. 75/2017 – nel quale viene confermata la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi esclusivamente per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali.

Rilevato che la Spesa complessiva lavoro flessibile: Anno 2009 (spesa storica ex Comune di Conco) è pari a €. 58.506,63

Relativamente al Piano triennale dei fabbisogni di personale a tempo determinato o altre forme di lavoro flessibile anni 2023/2025, saranno valutate le esigenze della P.A.

Alla data odierna la rappresentazione complessiva dei posti previsti-coperti e vacanti è la seguente:

	PREVISTI	COPERTI	VACANTI
ISTRUTTORE DIRETTIVO D1	6	5	1
ISTRUTTORE C1	10	8	2
COLLABORATORE B3	7	7	0
ESECUTORE B1	6	6	0
ADDETTE PULIZIE A1	2	2	0
Totali	**31**	**28**	**3**

Si precisa che ai fini del Fondo per le Risorse Decentrate l’Amministrazione destina l’importo annuo di Euro 5.000,00 nel triennio 2023-2025 per l’incremento della parte variabile del fondo stesso ai sensi dell’art. 67 comma 3 lett. i), per il finanziamento del Progetto Neve.