



Comune di Calvene

Provincia di Vicenza

VERBALE DI DELIBERAZIONE DEL GIUNTA COMUNALE

**Oggetto: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE ANNI 2021/2023 -
AGGIORNAMENTO**

L'anno **duemilaventi**, addì **diciotto**, del mese di **novembre** alle ore **17:30** nella Residenza Municipale, su invito del Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale.

Eseguito l'appello risultano:

Cognome e Nome

PASIN ANDREA

SINDACO

Presente

BRAZZALE LUCIANO

ASSESSORE

Presente

RIGONI LISA

ASSESSORE

Presente

Partecipa alla seduta della Giunta il Segretario Comunale del Comune di Calvene, Macchia Angelo.

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

Il Sindaco illustra la proposta di deliberazione.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA l'allegata proposta di deliberazione concernente l'oggetto;

UDITA la relazione del Sindaco;

RITENUTO di approvare la suddetta proposta;

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

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

Presenti	n. 3
Assenti	n. ==
Astenuti	n. ==
Favorevoli	n. 3
Contrari	n. ==

DELIBERA

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

inoltre, con separata unanime votazione,

DELIBERA

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

PROPOSTA DI DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE N.65 DEL 16-11-2020

**Oggetto: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE ANNI
2021/2023. AGGIORNAMENTO.**

IL RESPONSABILE DELL'AREA

PREMESSO CHE:

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

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

«2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale,

anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente. »;

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

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

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

Evidenziato che il documento espressamente fissa i seguenti due principi:

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

Dato atto che, alla luce delle linee guida emanate, il concetto di fabbisogno di personale implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:

- ✓ quantitativo: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla mission dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica.
- ✓ qualitativo: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare.

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

- ✓ • analisi basate su fabbisogni standard definiti a livello territoriale (più adatta ad amministrazioni che hanno una consistente presenza di personale sul territorio);
- ✓ • analisi predittive sulle cessazioni di personale.

Con riferimento al profilo qualitativo, per definire il fabbisogno di persone all'interno del piano si propone, in prima battuta, uno schema di riferimento che sarà implementato sul SICO, che potrà nel

tempo ulteriormente affinarsi e precisarsi anche sulla base delle sollecitazioni che arriveranno dalle amministrazioni;

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

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

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

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

RICHIAMATA la propria precedente deliberazione G.C. n. 16 in data 6 aprile 2020 con la quale si è provveduto ad approvare il seguente programma triennale del fabbisogno del personale 2020-2022 nonché il piano annuale delle assunzioni per l'esercizio 2020:

N. Posti	Categ.	Profilo	Area/Servizio	Modalità di copertura	Anno
		<i>Assunzione di un istruttore direttivo tecnico cat. D1 a tempo pieno e indeterminato, mediante concorso pubblico (data assunzione 15.04.2020 – C.C.)</i>			2020
		<i>Assunzione per mobilità di un istruttore tecnico cat. C a tempo parziale 50% (conclusa procedura di mobilità - data assunzione 01.06.2020 – G.C.);</i>			2020
		<i>Assunzione di un istruttore direttivo contabile cat. D1 a tempo pieno e indeterminato, mediante concorso pubblico (concluso il 30.09.2020 – data assunzione 01.01.2021 – D.P.A.)</i>			2020
		<i>Assunzioni a tempo determinato per sostituzione personale assente con diritto alla conservazione del posto e per esigenze legate alle consultazioni elettorali o altre esigenze straordinarie</i>			2020
		<i>Prevista assunzione di un istruttore direttivo amministrativo cat. D a tempo pieno e indeterminato, mediante mobilità ed eventualmente mediante concorso pubblico (data dimissione presumibilmente luglio 2021)</i>			2021
		<i>Assunzioni a tempo determinato per sostituzione personale assente con diritto alla conservazione del posto e per esigenze legate alle consultazioni elettorali o altre esigenze straordinarie</i>			2021
		<i>Assunzioni a tempo determinato per sostituzione personale assente con diritto alla conservazione del posto e per esigenze legate alle consultazioni elettorali o altre esigenze straordinarie</i>			2022

DATO ATTO che questo Comune rispetta i parametri fissati normativamente e legati al contenimento delle spese del personale e in particolare:

- non si supera il rapporto del 40% tra le spese del personale e la spesa corrente;
- non si supera la spesa per il personale relativa all'anno precedente;
- in merito alle assunzioni a tempo determinato non si supera il 50% dell'analogha spesa del 2009;

DATO ATTO che la spesa media del personale del triennio 2011-2013 ammonta ad **euro 276.761,61**

VISTO l'art. 34 comma 2 del D. Lgs. 34/2019 che così dispone : “A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, ((della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati)), considerate al netto del fondo crediti dubbia 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 predetto valore soglia. 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 di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del ((decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75,)) 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.

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

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

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

continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, 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;

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

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

Entrate correnti	2017	2018	2019	Media del triennio
Titolo 1-2-3	€ 794.418,13	€ 797.610,25	€ 794.646,40	€ 795.558,26
Totale entrate correnti	€ 794.418,13	€ 797.610,25	€ 794.646,40	€ 795.558,26
FCDE iniziale			€ 5.000,00	
Entrate correnti nette				€ 790.558,26

Spesa del personale	
Spesa del personale 2019	€ 208.545,99
Incidenza spesa del personale/entrate correnti	
Incidenza spesa del personale/entrate correnti	26,38%

Fascia demografica dell'ente - Valori soglia percentuali		
Fascia demografica	Valore soglia	Soglia di rientro
Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	28,60%	32,60%

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

Spesa massima del personale teorica	
Spesa massima del personale teorica calcolata sulla fascia demografica dell'ente	€ 226.099,66
Incremento massimo (+) oppure decremento massimo (-) rispetto alla spesa 2019	€ 17.553,67

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

RITENUTO, quindi, di poter confermare con le suddette precisazioni ed integrazioni, il programma triennale del fabbisogno del personale 2021-2023, autorizzando il responsabile del servizio a darvi attuazione con proprie determinazioni;

PRESO ATTO che il presente documento di programmazione del fabbisogno di personale è improntato nel rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della Legge 27 dicembre 1997, n. 449;

VISTO l'allegato parere del revisore dei conti;

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

CON VOTI favorevoli unanimi, resi nei modi di legge,

PROPONE ALLA GIUNTA COMUNALE

1. **Di approvare**, con le precisazioni ed integrazioni motivate in premessa, il seguente programma triennale del fabbisogno di personale 2021-2023, nonché il piano annuale delle assunzioni per l'esercizio 2021:

N. Posti	Categ.	Profilo	Area/Servizio	Modalità di copertura	Anno
				<i>Prevista assunzione di un istruttore amministrativo cat. C a tempo pieno e indeterminato, mediante mobilità ed eventualmente mediante concorso pubblico (data dimissione presumibilmente luglio 2021)</i>	2021
				<i>Assunzioni a tempo determinato per sostituzione personale assente con diritto alla conservazione del posto e per esigenze legate alle consultazioni elettorali o altre esigenze straordinarie</i>	2021
				<i>Assunzioni a tempo determinato per sostituzione personale assente con diritto alla conservazione del posto e per esigenze legate alle consultazioni elettorali o altre esigenze straordinarie</i>	2022
				<i>Assunzioni a tempo determinato per sostituzione personale assente con diritto alla conservazione del posto e per esigenze legate alle consultazioni elettorali o altre esigenze straordinarie</i>	2023

2. **Di incaricare** il Responsabile di servizio di procedere, con proprie determinazioni, all'attuazione del presente provvedimento;
3. **Di trasmettere** copia del presente provvedimento alle OO.SS – RSU;
4. **Di dichiarare**, pure unanime, la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del TUEL.

Vista la proposta di deliberazione riguardante l'argomento di cui all'oggetto si esprime:

PARERE: **Favorevole** in ordine alla **Regolarita' tecnica**

Data: 18-11-2020

Il responsabile del servizio

F.to Pierobon Matteo

Vista la proposta di deliberazione riguardante l'argomento di cui all'oggetto si esprime:

PARERE: **Favorevole** in ordine alla **Regolarita' contabile**

Data: 18-11-2020

Il responsabile del servizio

F.to Pierobon Matteo

Letto, confermato e sottoscritto.

Il Presidente
F.to PASIN ANDREA

Il Segretario Comunale
F.to Macchia Angelo

PUBBLICAZIONE

Si certifica che copia della presente deliberazione viene pubblicata all'albo pretorio da oggi 27-11-2020 fino al 12-12-2020 ai sensi dell'art. 32 della legge n. 69/2009.

L'incaricato della pubblicazione
F.to Dal Santo Roberta

ESECUTIVITÀ

Il sottoscritto Segretario Comunale certifica che la presente deliberazione:

è stata pubblicata nelle forme di legge all'albo pretorio;
è divenuta esecutiva il giorno 07-12-2020 decorsi dieci giorni dalla pubblicazione (Art. 134, comma 3, D.Lgs. n. 267/2000).

li 08-12-2020

Il Segretario Comunale
F.to

E' copia conforme all'originale.

Li, _____

Il Funzionario incaricato