

*Comune di FARA VICENTINO (Prov. VI)*

**PIANO TRIENNALE  
DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**

**2023-2025**

**Revisione**

**Indice:**

- a) Premessa**
- b) Fabbisogno di personale a tempo indeterminato**
- c) Fabbisogno di personale a tempo determinato o alte forme flessibili di lavoro**

## a) Premessa

### PREMESSO CHE:

- l'art. 2 del D.Lgs n. 165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del D.Lgs n. 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 n. 165/2001 prevede che 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 dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33, del D.Lgs. 165/2001. 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. 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.
- l'art. 89 del D.Lgs n. 267/2000 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. 33 del D.Lgs n. 165/2001 dispone: “1. 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. 2. 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.”;
- in materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del D.Lgs 165/2001 stabilisce 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 (...), 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 l'ente può variare in corso d'anno il Piano triennale dei fabbisogni solo a fronte di nuove e non prevedibili situazioni e la modifica deve essere in ogni caso adeguatamente motivata;

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 il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-*quater*, della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del D.L. 90/2014, è pari a € 541.168,16;

SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI ART.1 COMMA 557 DELLA L. 296/2006			
ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	VALORE MEDIO TRIENNIO
€ 525.576,90	€ 551.257,89	€ 546.669,69	€ 541.168,16

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 Fara Vicentino appartiene alla fascia demografica d) (popolazione al 31/12/2020: n. 3730 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 2020 – 2021 – 2022 e per le spese di personale anno 2022, il valore della soglia percentuale applicabile al Comune di Fara Vicentino è pari al **25,96%**, come sotto evidenziato:

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

	IMPORTI		DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2022		532.221,95	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2020	2.071.296,86	2.050.522,56	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	2.052.281,91		
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2022	2.133.939,41		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2022		35.316,80	
<b>RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI</b>		<b>25,96%</b>	

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 Fara Vicentino si colloca nella fascia A) definita dai valori soglia fissati per fascia demografica;

DATO ATTO che il nostro Ente ha facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2021 pari ad € 29.186,52;

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:

$2.050.522,56 \times 27,2\% = 557.742,14$  spesa massima non superabile (valore soglia)  
media entr. val. soglia

$557.742,14 - 532.221,95 = 25.520,19$  incremento spesa massima tabella 1  
Spesa max. spesa pers. 2022

VERIFICATO che il nostro Ente, in applicazione della normativa, ha **capacità assunzionale** pari ad € **25.520,19**, 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. Non è possibile applicare le percentuali di incremento progressivo della spesa dell'anno 2018 individuate dalla Tabella 2, ex art. 5, comma 1, del decreto anzidetto, in quanto restituiscono un valore superiore a quello definito sopra e pertanto inapplicabile;

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

DATO ATTO che con delibera di C.C. n. 44 del 29.12.2022, dichiarata immediatamente eseguibile, sono stati approvati il Documento Unico di Programmazione 2023-2025 ed il Bilancio di Previsione 2023-2025;

VISTO che con deliberazione di G.C. n. 100 del 29.12.2022 è stato approvato il P.E.G. per l'anno 2023, rinviando a successivo atto l'approvazione del Piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 e del Piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;

VISTA la deliberazione di G.C. n. 28 del 16.03.2023 avente ad oggetto "Approvazione del Piano Integrato di Attività di Organizzazione 2023/2025 (PIAO) ai sensi dell'art. 6 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in legge n. 113/2021", contenente il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000 e piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;

DATO ATTO che con la deliberazione di C.C. n. 44 del 29.12.2022 sopra citata sono stati approvati i contenuti del piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2023-2025 inclusi nel Documento Unico di Programmazione (DUP) 2023-2025;

VISTA la nota acquisita al prot. comunale n. 7940 del 06.12.2022, con cui la dipendente matricola n. 271 ha comunicato le proprie dimissioni con decorrenza 17.01.2023, con ultimo giorno di lavoro il 16.01.2023;

VISTA la nota acquisita al prot. comunale n. 1828 del 20.03.2023, successivamente integrata con nota prot. 1891 del 22.03.2023, con cui la dipendente matricola n. 278 ha comunicato le proprie dimissioni con decorrenza 02.05.2023, con ultimo giorno di lavoro il 01.05.2023;

ACCERTATO che, in base alle vigenti disposizioni di legge, lo spazio assunzionale per incrementare la spesa di personale nel corso dell'anno 2023, determinato sulla base dell'ultimo rendiconto approvato, risulta essere di € **25.520,19**;

DATO ATTO che si ritiene di provvedere alla sostituzione della dipendente matricola n. 271 con un Funzionario Tecnico, Area “Funzionari e della Elevata Qualificazione” – CCNL 16.11.2022 a tempo pieno 36 ore settimanali;

DATO ATTO che si rende necessario procedere all’eventuale sostituzione del dipendente matricola n. 274 con un Istruttore Tecnico, Area “Istruttori” - CCNL 16.11.2022, a tempo part time 18 ore e indeterminato;

Sulla base delle motivazioni in premessa indicate, di seguito si riportano le modifiche al Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale a tempo indeterminato anni 2023/2025:

#### **ANNO 2023**

**Assunzione n. 1 Funzionario Tecnico, Area “Funzionari e della Elevata Qualificazione” – CCNL 16.11.2022 - a tempo pieno e indeterminato** – in sostituzione di personale cessato nell’anno 2023.

Procedura da attuare mediante mobilità diretta (art. 30 c. 2 del D.Lgs. n. 165/2001), preceduto da mobilità obbligatoria (ex art. 34 bis, D.Lgs 165/2001 e s.m.i), ovvero mediante mobilità volontaria, scorrimento graduatorie di altri Enti, ovvero potrà essere bandito un concorso pubblico.

**Assunzione n. 1 Istruttore Tecnico, Area “Istruttori” – CCNL 16.11.2022 - a tempo part time h 18/36 e indeterminato** – eventuale sostituzione di personale cessato nell’anno 2023, decorsi i sei mesi previsti per il periodo di prova nel nuovo Ente ai sensi del comma 10 art. 25 del CCNL 16.11.2022.

Procedura da attuare mediante scorrimento graduatorie di altri Enti, preceduto da mobilità obbligatoria (ex art. 34 bis, D.Lgs 165/2001 e s.m.i), ovvero mobilità diretta, ovvero mediante mobilità volontaria, ovvero potrà essere bandito un concorso pubblico.

#### **ANNO 2024**

Nessuna assunzione a tempo indeterminato

#### **ANNO 2025**

Nessuna assunzione a tempo indeterminato

#### **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.

Rilevata la seguente tabella riassuntiva:

<b>Spesa complessiva lavoro flessibile: Anno 2009</b>	
<i>Profilo/categoria</i>	<i>Importo</i>
Tempo determinato	€ 10.642,00
<b>Totale</b>	<b>€ 10.642,00</b>

Di seguito si conferma il Piano triennale dei fabbisogni di personale a tempo determinato o altre forme di lavoro flessibile anni 2023/2025, già previsto nella deliberazione di Consiglio Comunale n. 44 del 29.12.2022.

#### **ANNO 2023**

Nessuna assunzione

#### **ANNO 2024**

Nessuna assunzione

#### **ANNO 2025**

Nessuna assunzione