

Originale informatico
sottoscritto con firma
digitale ai sensi del D.Lgs.
07/03/2005, n. 82



Deliberazione **Nr. 110**
data **09-11-2023**

COMUNE DI LUGO DI VICENZA

PROVINCIA DI VICENZA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: VARIAZIONE AL "PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE" (PIAO) 2023-2025, SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO, SEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

Il giorno **nove** del mese di **novembre** dell'anno **duemilaventitre**, nella Residenza Municipale, convocata secondo prassi, si è riunita la Giunta Comunale, sotto la presidenza del **Sindaco Loris Dalla Costa**.

All'inizio della trattazione della presente deliberazione risultano presenti:

Cognome e Nome	Presente / Assente
Dalla Costa Loris	P
Rabito Roberto	P
Dal Ponte Giovanni	P
Ranzolin Emanuela	P
Carollo Stefania	A

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, invita i presenti a prendere in esame la proposta di deliberazione avente l'oggetto sopra riportato.

Assiste alla seduta il Segretario Comunale **Sabrina Strazzabosco**.

**PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE
N. 115 DEL 26-10-2023**

La sottoscritta Ranzolin Paola, responsabile dell'AREA FINANZIARIA del Comune di Lugo di Vicenza, ha redatto la seguente proposta di deliberazione avente ad oggetto:

“VARIAZIONE AL "PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE" (PIAO) 2023-2025, SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO, SEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE”

PREMESSO che:

- l'art. 6 del D.Lgs. 80/2021 ha previsto che le pubbliche amministrazioni adottino quale strumento di programmazione il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO);
- il Decreto del Dipartimento della Funzione pubblica n. 132 del 30 giugno 2022 ha approvato il Regolamento recante la definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione;

VISTE le seguenti deliberazioni:

- delibera di C.C. n. 59 del 29/12/2022 ad oggetto: “Approvazione Documento Unico di Programmazione 2023-2025 e bilancio di previsione 2023-2025”, dichiarata immediatamente eseguibile;
- delibera di G.C. n. 4 del 13/01/2023 ad oggetto: “Approvazione Peg anno 2023: assegnazione dotazioni finanziarie” e s.m.i.;
- delibera di G.C. n. 56 del 01/06/2023 ad oggetto: “Approvazione del “Piano integrato di attività e organizzazione della pubblica amministrazione” (PIAO) 2023-2025;

CONSIDERATO che il DPR 24 giugno 2022, n. 81, recante l’*“individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”*, con l’articolo 1, comma 1, lett. a) ha soppresso, in quanto assorbito dalle rispettive disposizioni del PIAO, tra gli altri la programmazione del fabbisogno di cui all’articolo 6 del D. Lgs. 165/2001, esclusivamente per gli enti con più di 50 dipendenti;

DATO ATTO che il medesimo DPR, all’articolo 1 comma 3, stabilisce che le amministrazioni con non più di 50 dipendenti sono tenute al rispetto degli adempimenti stabiliti nel decreto del Ministro della pubblica amministrazione di cui all’articolo 6, comma 6, del decreto-legge n. 80 del 2021;

RILEVATO che dal combinato disposto degli articoli 4 e 6 del DM 24 giugno 2022, recante i contenuti tipici del PIAO, emerge come gli enti con non più di 50 dipendenti siano tenuti ad inserire all’interno del PIAO la sezione sulla programmazione del fabbisogno, esclusivamente, con particolare riguardo alla “programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell’evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni”, mentre rimangono escluse le seguenti parti *“1) la capacità assunzionale dell’amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;..... 3) le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate; 4) le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera*

professionale; 5) le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali",

RITENUTO, dunque, che, per gli enti con meno di 50 dipendenti, considerato che debbono inserire nel PIAO *"esclusivamente"* quanto detto sopra, rimane l'obbligo di approvare la programmazione del fabbisogno con atto separato con il contenuto tipico e completo dell'atto di programmazione del fabbisogno;

PRESO ATTO che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs. n. 267/2000 e dal D.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

RICHIAMATO altresì l'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, il quale 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;

RILEVATO che:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
- le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti;
- l'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che *"(...) il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo"*;

RILEVATO, inoltre, che, in base a quanto disposto dalle Linee Guida sul Fabbisogno di Personale, il contenuto del Piano va ben oltre *"la programmazione delle cessazioni e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni in relazione alle scelte di reclutamento"* in quanto le stesse presuppongono che vi sia un atto di programmazione in cui le scelte debbono essere fatte ed in particolare, in linea con quanto disposto dal predetto DPCM 8 maggio 2018, Il piano triennale del fabbisogno deve essere definito in coerenza e a valle dell'attività di programmazione economico finanziaria complessivamente intesa, quindi deve guardare in primo luogo agli obiettivi dell'amministrazione di medio lungo periodo contenuti proprio nel DUP;

VISTA la deliberazione di G.C. n. 118 del 06/12/2022, successivamente revisionata e modificata con deliberazione di G.C. n. 53 del 25/05/2023, con la quale si sono approvati:

- i contenuti del piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2023-2025;
- la dotazione organica dell'Ente;
- la ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, d. lgs. n. 165/2001, dalla quale non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

TENUTO CONTO, che l'amministrazione comunale intende procedere nell'anno 2023 all'attribuzione di una progressione tra l'area degli operatori esperti e l'area degli Istruttori ai sensi dell'art. 13 comma 6 del CCNL 16/11/2022, al fine tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate presso questo Ente dai dipendenti che hanno i requisiti per accedere alla procedura, pertanto si rende necessario procedere alla modifica della programmazione assunzionale per gli anni 2023, 2024 e 2025;

DATO ATTO che questo ente rispetta il limite di cui all'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006 e s.m.i. e che la spesa media del triennio 2011/2013 è pari ad € 740.624,83;

PRESO ATTO, dunque, che, come indicato nelle Linee Guida sopra richiamate: *“l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni”*;

RILEVATO che per gli Enti Territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente;

DATO ATTO che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2023–2025 è inferiore alla spesa media del triennio 2011/2013;

DATO ATTO che:

- questo ente è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2023-2025 non si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- il piano occupazionale 2023-2025 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;
- l'andamento della spesa di personale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;

RITENUTO, pertanto, di modificare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2023-2025, e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente, come da schema di programmazione triennale del fabbisogno di personale 2023-2025 predisposta dal responsabile del servizio finanziario sulla base delle direttive impartite dall'amministrazione comunale e delle indicazioni fornite dai singoli responsabili dei servizi, a seguito di attenta valutazione:

- a) del fabbisogno di personale connesso ad esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
- b) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
- c) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;

che si allega al presente provvedimento sotto la lettera A) quale parte integrante e sostanziale;

RITENUTO necessario modificare anche la “sezione 3 –Organizzazione del capitale umano, sezione 3.3 – Piano triennale dei fabbisogni del personale” contenuta nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) della Pubblica Amministrazione” 2023-2025 (PIAO), recependo le modifiche apportate al piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2023-2025, come da allegato A) al presente atto;

PRESO ATTO, dunque, che, come indicato nelle Linee Guida sopra richiamate: *“l’indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni”*;

RILEVATO che per gli Enti Territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l’indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente;

RILEVATO che la spesa totale per l’attuazione del piano triennale delle assunzioni 2023–2025 è inferiore alla spesa potenziale massima;

RITENUTO di approvare la nuova dotazione organica dell’ente (allegato B);

RICHIAMATO l’art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

VISTA l’asseverazione dell’organo di revisione economico-finanziaria del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio resa ai sensi del DPCM 17 marzo 2020 unitamente al parere n. 26 del 03/11/2023, acquisito al nostro prot. n. 10764 in pari data, con cui ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all’articolo 19, comma 8, L. n. 448/2001 e dell’articolo 1, comma 557, L. n. 296/2006, allegato D);

DATO ATTO che ai sensi dell’art. 4 comma 5 del CCNL 16/11/2022 con nota prot. n. 10598 del 30/10/2023 i soggetti sindacali sono stati informati della presente modifica al Piano dei Fabbisogni del Personale, che sarà inserito all’interno del PIAO 2023-2025, e non sono pervenute osservazioni e proposte in merito;

DATO ATTO infine che con deliberazione della Giunta comunale n. 120 in data 14/12/2021, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2022/2024, in attuazione di quanto previsto dall’articolo 48, comma 1, d.Lgs. n. 198/2006;

RITENUTO di provvedere in merito;

VISTI:

- il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
- il Regolamento per il funzionamento degli Uffici e dei Servizi, approvato con deliberazione di Giunta n. 56 del 31/05/2011 e s.m.i.;
- lo Statuto comunale, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 25 del 23/05/2002 e s.m.i.;
- il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- il vigente C.C.N.L. Funzioni locali;
- il D.P.C.M. 8 maggio 2018;

PROPONE

- 1) di modificare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2023-2025 e di disporre, sulla base delle facoltà assunzionali calcolate in applicazione dell'art. 33 bis del D.L. 34/19 e DPCM 17 marzo 2020 e per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del d.Lgs. n. 267/2000, il nuovo **piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2023-2025, all.A)**, quale parte integrante e sostanziale;
- 2) di approvare, per le motivazioni espresse in premessa, la variazione alla "sezione 3 –Organizzazione del capitale umano, sezione 3.3 – Piano triennale dei fabbisogni del personale" contenuta nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) della Pubblica Amministrazione" 2023-2025 (PIAO), recependo le modifiche apportate al piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2023-2025 , come da allegato A) al presente atto, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
- 3) di dare 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, nel triennio 2023-2025 sono comunque consentite eventuali sostituzioni di personale cessato anche nel corso del medesimo anno;
- 4) di autorizzare altresì 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, nonché il limite delle facoltà assunzionali come da parere espresso dalla Corte dei Conti Sezione regionale di controllo per il Veneto n.17/2022;
- 5) di precisare 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;
- 6) di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, la **dotazione organica** dell'Ente, **all.B)** costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
- 7) di dare atto che:
 - 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 ;
 - viene garantito il rispetto dell'equilibrio pluriennale del bilancio 2023-2025, in quanto la spesa di personale nei tre anni è contenuta nella spesa massima di personale possibile, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020 e sulla base del rendiconto 2022, che ammonta ad € 657.706,49, pari alla spesa del personale 2022 di € 563.849,63 sommata allo spazio assunzionale di € 93.856,86, come da **All. C)**;

- 8) di trasmettere, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il nuovo piano triennale dei fabbisogni di personale 2023 – 2025 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano;
- 9) di provvedere alla pubblicazione della deliberazione conseguente alla presente proposta, unitamente all'allegato A), all'interno della sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Disposizioni generali", sotto sezione di secondo livello "Atti generali", ", sotto sezione di secondo livello "Atti generali", nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Personale", sotto sezione di secondo livello "Dotazione organica";
- 10) di demandare al responsabile del servizio personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

Di attribuire alla stessa il carattere dell'immediata eseguibilità stante l'urgenza di provvedere.

--- *fine proposta* ---

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la suestesa proposta di deliberazione accompagnata dai prescritti pareri espressi ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 267/2000, come sotto riportati.

Con voti unanimi favorevoli resi nelle forme di legge;

DELIBERA

di approvare la proposta in oggetto.

Successivamente, rilevata l'urgenza di provvedere, con successiva e separata votazione unanime favorevole, resa nei modi di legge;

DELIBERA

di dichiarare il presenta atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000.

IL PRESIDENTE - Loris Dalla Costa (*firmato digitalmente*)

IL SEGRETARIO COMUNALE - Sabrina Strazzabosco (*firmato digitalmente*)

**PARERI ESPRESSI AI SENSI DELL'ART. 49, COMMA 1, DEL D.LGS. 267/2000,
SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE N. 115 DEL 26-10-2023:**

Parere Favorevole di REGOLARITA' TECNICA - RAG reso da Ranzolin Paola - Responsabile Area Finanziaria in data 08-11-2023.

Parere Favorevole di REGOLARITA' CONTABILE reso da Ranzolin Paola - Responsabile Area Finanziaria in data 08-11-2023.

SEZIONE 3.3

-

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

Rappresenta la programmazione strategica delle risorse umane per il triennio successivo valutata sulla base dei seguenti fattori:

- Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa
- Stima del trend delle cessazioni sulla base dei pensionamenti
- Stima dell'evoluzione dei bisogni di spesa di personale in base alle scelte della Giunta Comunale.

Il Piano dei Fabbisogni 2023/2025 è già stato approvato con deliberazione di G.C. n. 118 del 06/12/2022 e riportato all'interno del DUP 2023/2025, modificato con deliberazione di G.C. n. 53 del 25/05/2023 e n. ____ del _____

Programmazione triennale del fabbisogno di personale

2023-2025

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 € 740.624,83:

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
€ 768.580,78	€ 728.156,09	€ 725.137,63	€ 740.624,83

CONSIDERATO che il DPR 24 giugno 2022, n. 81, recante l’ *“individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”*, con l’articolo 1, comma 1, lett. a) ha soppresso, in quanto assorbito dalle rispettive disposizioni del PIAO, tra gli altri la programmazione del fabbisogno di cui all’articolo 6 del D. Lgs. 165/2001, esclusivamente per gli enti con più di 50 dipendenti;

DATO ATTO che il medesimo DPR, all’articolo 1 comma 3, stabilisce che le amministrazioni con non più di 50 dipendenti sono tenute al rispetto degli adempimenti stabiliti nel decreto del Ministro della pubblica amministrazione di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto-legge n. 80 del 2021;

RILEVATO che dal combinato disposto degli articoli 4 e 6 del DM 24 giugno 2022, recante i contenuti tipici del PIAO, emerge come gli enti con non più di 50 dipendenti siano tenuti ad inserire all’interno del PIAO la sezione sulla programmazione del Fabbisogno, esclusivamente, con particolare riguardo alla *“programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell’evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni”*, mentre rimangono escluse le seguenti parti *“1) la capacità assunzionale dell’amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;..... 3) le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate; 4) le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale; 5) le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali”*,

RITENUTO, dunque, che, per gli enti con meno di 50 dipendenti, considerato che debbono inserire nel PIAO *“esclusivamente”* quanto detto sopra, rimane l’obbligo di approvare la programmazione del fabbisogno con atto separato con il contenuto tipico e completo dell’atto di programmazione del fabbisogno;

RILEVATO, infatti, che, in base a quanto disposto dalle Linee Guida sul Fabbisogno di Personale, il contenuto del Piano va ben oltre *“la programmazione delle cessazioni e la stima dell’evoluzione dei fabbisogni in relazione alle scelte di reclutamento”* in quanto le stesse presuppongono che vi sia un atto di programmazione in cui le scelte debbono essere fatte ed in particolare, in linea con quanto disposto dal predetto DPCM 8 maggio 2018, Il piano triennale del fabbisogno deve essere definito in coerenza e a valle dell’attività di programmazione economico finanziaria complessivamente intesa, quindi deve guardare in primo luogo agli obiettivi dell’amministrazione di medio lungo periodo contenuti proprio nel DUP;

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 delle 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;

TENUTO CONTO che sulla base dei dati dei rendiconti, per le entrate anni 2019-2020-2021 e per le spese di personale anno 2021 il nostro Ente, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, aveva il valore soglia al di sotto del valore della soglia di virtuosità e con deliberazione di Giunta Comunale n. 118 del 06/12/2022 aveva approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025, prevedendo di assumere personale a tempo indeterminato nei limiti dello spazio assunzionale per incrementare la spesa di personale nel corso dell'anno 2023, determinato sulla base dell'ultimo rendiconto approvato (anno 2021);

DATO ATTO che essendo stato approvato il rendiconto dell'anno 2022 si è reso necessario ricalcolare le facoltà assunzionali per gli anni 2023-2024-2025 e con deliberazione di G.C. n. 53 del 25/05/2023 si è revisionato e modificato il piano triennale dei fabbisogni 2023-2025 e la dotazione organica;

PRESO ATTO che per calcolare le facoltà assunzionali:

- si è fatto riferimento alle definizioni di spesa di personale e entrate correnti come indicato all'art. 2 del DM 17 marzo 2020 in correlazione con il paragrafo 1.2 della circolare;
- nei costi del 2023-2024-2025 non sono stati considerati gli incentivi tecnici alla luce della deliberazioni della Corte dei Conti: Sezione regionale di controllo per la Lombardia n.73/2021 della Sezione regionale di controllo per l'Abruzzo n. 249/2021, i costi per il personale assunto ai sensi dell'art. 31 bis del DLgs 152/2021 per l'attuazione dei progetti PNRR;
- nei costi del 2023-2024-2025 è stato invece incluso il costo delle convenzioni per la quota a carico dell'ente visto l'art. 3, comma 2 del DM 21/10/2020 ed il parere espresso dalla Corte dei Conti Sezione regionale di controllo per il Veneto n. 17/2022;

DATO ATTO che, ai sensi dell'art. 3, D.M. 17 marzo 2020, il Comune di Lugo di Vicenza appartiene alla fascia demografica d) (popolazione al 31/12/2022: n. 3560 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, tenuto conto anche di quanto sopra, il valore della soglia percentuale applicabile al Comune di Lugo di Vicenza è pari al 23,32%, come sotto evidenziato:

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

	IMPORTI		DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2022		563.849,63	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2020	2.332.631,87	2.418.038,56	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	2.518.664,74		
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	2.540.741,76		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2022		45.974,23	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI		23,32%	TAB 1 27,2%

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

PRESO ATTO quindi che, trovandosi il comune di Lugo di Vicenza, al di sotto del valore soglia massimo di cui all'art. 4 del Decreto 17 marzo 2020, si applica la disposizione del comma 2 del medesimo articolo, la quale dispone che: *“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 di fabbisogno del 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, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica”*;

PRESO ATTO, inoltre, che l'art. 5 del Decreto 17 marzo 2020 al comma 1 stabilisce che, in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, gli enti che si trovino nella fascia inferiore, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale riportato nella tabella 2 del DPCM;

CONSIDERATO pertanto che, allo scopo di definire l'incremento massimo annuo di spesa dal 2020 al 2024, occorre moltiplicare la spesa di personale anno 2018 per le % in tabella 2 del DPCM in base alla fascia demografica (ente in fascia D);

RILEVATO quindi che il potenziale incremento massimo annuo di spesa per l'anno 2023 è di € 150.645,21 (557.945,23 x 27%) e che il comma 2 del citato DPCM 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 della tabella 2, fermo restando il limite del valore soglia massimo di cui all'art. 4 comma 1 di ciascuna fascia demografica;

DATO ATTO che il nostro Ente non ha facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020;

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:

2.418.038,56 x 27,2% = 657.706,49 spesa massima non superabile (valore soglia)
media entr. val.soglia

657.706,49 – 563.849,63 = 93.856,86 incremento spesa massima tabella 1
 Spesa max. spesa personale 2022

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 € 93.856,86, come risulta anche dal prospetto sotto riportato:

ENTE CHE SI COLLOCA AL DI SOTTO DELLA PERCENTUALE DELLA TABELLA 1				
A) Determinazione del massimo teorico di spesa da destinare ad assunzioni a tempo indeterminato				
		PTFP 23/24/25		
Numeratore		563.849,63		
Denominatore		2.418.038,56		
Percentuale tabella 1		27,20%		
Valore massimo teorico		93.856,86		
B) Determinazione del valore della Tabella 2				
		PTFP 23/24/25		
Spesa di personale anno 2018		557.945,23		
Percentuale di Tabella 2		27%		
Valore massimo anno		150.645,21		
C) Resti dei cinque anni antecedenti al 2020				
		-		
D) Capacità assunzionali a tempo indeterminato				
		PTFP 23/24/25		
Somma per assunzioni a tempo indeterminato		93.856,86		

VERIFICATO che il nostro Ente, in applicazione della normativa, ha capacità assunzionale pari ad € 93.856,86, 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;

DATO ATTO che dal 07 luglio 2019, data di entrata in vigore della Legge 56/2019, al fine di ridurre i tempi

di accesso al pubblico impiego, fino al 31/12/2024 le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni, compresi gli Enti Locali, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001 (art. 3 comma 8 legge 56/2019);

TENUTO CONTO, che l'amministrazione comunale intende procedere nell'anno 2023 all'attribuzione di una progressione tra l'area degli operatori esperti e l'area degli Istruttori ai sensi dell'art. 13 comma 6 del CCNL 16/11/2022, al fine tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate presso questo Ente dai dipendenti che hanno i requisiti per accedere alla procedura, pertanto si rende necessario procedere alla modifica della programmazione assunzionale per gli anni 2023, 2024 e 2025;

b) Fabbisogno di personale a tempo indeterminato

Sulla base della normativa e delle motivazioni riportate al precedente punto a), di seguito si riporta il piano triennale dei fabbisogni di personale a tempo indeterminato per gli anni 2023/2025:

ANNO 2023

- Aumento orario personale part-time in servizio.

Si è previsto, al fine di garantire la continuità dei servizi erogati dall'Ente, l'aumento di 10/36 ore dell'orario di una dipendente con il profilo di Istruttore amministrativo contabile, Area degli Istruttori, in servizio a part-time presso l'area finanziaria, da utilizzarsi presso l'Area Amministrativa, senza portarla a tempo pieno e nel rispetto dei limiti di spesa previsti dal c. 557 della Legge 296/2006.

Tale aumento è stato già attuato con decorrenza dal 07/06/2023 per un costo totale anno 2023 di € € 5.109,35 (importo comprensivo di trattamento tabellare di accesso ed oneri previdenziali e assistenziali sulle voci precedenti) utilizzando lo spazio disponibile per l'anno 2023, il costo annuo ammonta ad € 8.655,96;

- Trasformazione dipendente in servizio da part-time a tempo pieno.

Si è previsto, al fine di garantire la continuità dei servizi erogati dall'Ente, la trasformazione del contratto di lavoro di un dipendente con il profilo di Operatore amministrativo esperto, Area degli operatori esperti, in servizio presso l'area Amministrativa, da part-time a tempo pieno, nel rispetto dei limiti di spesa previsti dal c. 557 della Legge 296/2006.

Tale trasformazione è stata già attuata con decorrenza 01/01/2023 per un costo totale anno 2023 di € 3.162,22 (importo annuo comprensivo di trattamento tabellare di accesso ed oneri previdenziali e assistenziali sulle voci precedenti) utilizzando lo spazio disponibile per l'anno 2023;

- Assunzione di n. 1 Funzionario Amministrativo Area dei funzionari ed elevata qualificazione - a tempo pieno e indeterminato - a copertura di posto vacante in dotazione organica nell'Area Amministrativa, a seguito cessione di contratto di lavoro di un dipendente dell'Area Amministrativa dal 01/09/2022 ad altro Ente.

Procedura da avviare mediante espletamento della mobilità obbligatoria (ex art. 34 -bis, D.Lgs 165/2001 e s.m.i) e da attuare mediante mobilità volontaria ovvero utilizzo di graduatorie di altri Enti o tramite procedura concorsuale.

Tale assunzione è stata già effettuata, mediante mobilità volontaria, con decorrenza dal 01/09/2023 per un costo totale anno 2023 di € 18.162,92 (importo comprensivo di trattamento tabellare di accesso ed oneri previdenziali e assistenziali sulle voci precedenti) utilizzando lo spazio disponibile per l'anno 2023, il costo anno ammonta ad € 45.210,10;

- Aumento orario personale part-time in servizio temporaneamente per il solo anno 2023.

Si è previsto, al fine di garantire la continuità dei servizi erogati dall'Ente, l'aumento di 6/36 ore dell'orario di una dipendente con il profilo di Istruttore amministrativo, Area degli istruttori, in servizio a part-time presso l'area Amministrativa, senza portarla a tempo pieno e nel rispetto dei limiti di spesa previsti dal c. 557 della Legge 296/2006. Tale aumento viene effettuato temporaneamente per il solo anno 2023.

Tale aumento orario è stato già attuato con decorrenza 01/01/2023 per un costo totale anno 2023 € 5.442,79 (importo annuo comprensivo di trattamento tabellare di accesso ed oneri previdenziali e assistenziali sulle voci precedenti) utilizzando lo spazio disponibile per l'anno 2023;

- **Progressione tra aree di cui all'art. 13 co. 6 del CCNL funzioni locali del 16/11/2022;**

Si intende avviare una procedura valutativa per la copertura di un posto nell'area degli istruttori a tempo pieno e indeterminato, mediante progressione tra aree di cui all'art. 13 co. 6 del CCNL funzioni locali del 16/11/2022, per un costo totale anno 2023 di € 3.264,13 (importo annuo comprensivo di trattamento tabellare di accesso ed oneri previdenziali e assistenziali sulle voci precedenti) utilizzando lo spazio disponibile per l'anno 2023;

Si precisa che nell'anno 2023 è stato avviato l'iter di assunzione di n. 1 Istruttore Tecnico con decorrenza 01/12/2023 mediante utilizzo di graduatorie concorsuali di altri Enti in corso di validità.

Tale procedura è già stata attuata mediante concorso pubblico nell'anno 2022, in esecuzione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024, ma la copertura del posto non si è ancora perfezionata in quanto il personale assunto nell'anno 2022 è cessato nel corso del 2023 durante il periodo di prova e così pure il successivo dipendente assunto in sostituzione.

Per quanto sopra, risulta garantito che una percentuale almeno pari al 50% del personale reclutato con le ordinarie facoltà assunzionali sia destinato all'accesso dall'esterno nell'area istruttori.

ANNO 2024

Nessuna assunzione a tempo indeterminato

ANNO 2025

Nessuna assunzione a tempo indeterminato

Si stabilisce che, la copertura dei posti già in dotazione organica e attualmente ricoperti che si rendessero vacanti successivamente al presente provvedimento, non necessiterà 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.

c) Fabbisogno di personale a tempo determinato o altre 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:

Spesa complessiva lavoro flessibile: Anno 2009	
Profilo/categoria	Importo
"Nonni vigili"	€ 15.487,20
Totale	€ 15.487,20

VISTO il parere della Corte dei Conti sez. Autonomie deliberazione n. 1 del 05.01.2017 che consente, nel caso in cui il Comune non abbia spesa per lavoro flessibile negli anni considerati dal Legislatore per il calcolo, di prendere come riferimento il primo anno in cui la spesa si renda necessaria e nel limite di quanto indispensabile per garantire i servizi istituzionali " ... *si potrebbe ritenere funzionale consentire le assunzioni determinate dall'assoluta necessità di far fronte ad un servizio essenziale per l'ente (cfr. Sez. reg. contr. Lombardia, delibera n. 29/2012/PAR, Sez. reg. contr. Puglia, delibera n. 149/2016/PAR).*

Questa nuova soglia di spesa, nella misura strettamente necessaria a far fronte ad esigenze eccezionali, costituirà, a sua volta, il parametro finanziario da prendere a riferimento per gli anni successivi."

"Particolare attenzione, in questo contesto, meritano gli enti di minori dimensioni, che, per l'esiguità delle risorse umane a disposizione, risultano particolarmente esposti a contingenze di natura straordinaria e non prevedibile (si pensi, ad es., all'ipotesi di un congedo per maternità), cui non riescono a far fronte attraverso rimedi gestionali alternativi, con conseguente rischio di compromissione delle funzioni o dei servizi di natura essenziale.";

DATO ATTO che per il Comune di Lugo di Vicenza, con deliberazione di G.C. n. 74 del 27/07/2021, l'anno 2021 è divenuto quello di riferimento per il limite del lavoro flessibile, perché in tale anno per la prima volta, con riferimento ai periodi considerati dal legislatore per il calcolo del limite del flessibile, si è verificata la necessità ineludibile di due assunzioni a tempo determinato; quindi è stato necessario costituire due rapporti di lavoro flessibile; che le assunzioni sono state finalizzate a garantire i servizi che il Comune è tenuto, per dovere istituzionale, quali l'espletamento dell'attività di erogazione dei servizi sociali e l'espletamento delle pratiche del c.d. bonus fiscale edilizio del 110%, e che sono tuttemansioni che non possono essere garantite in assenza delle unità di personale che in misura prevalente si occupavano dell'espletamento di detti servizi;

PRECISATO pertanto che per quanto concerne il limite del lavoro flessibile, art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 conv. in L. 122/2010, per le motivazioni sopra espresse, l'anno di riferimento diventa il 2021, per un importo complessivo di € 30.932,86;

Di seguito si riporta il piano triennale dei fabbisogni di personale a tempo determinato o altre forme di lavoro flessibile per gli anni 2023/2025:

ANNO 2023

- Assunzione di personale a tempo determinato (dal 07/09/2023 al 31/08/2024)

Considerato che un dipendente con il profilo di istruttore amministrativo-informatico, Area degli Istruttori, attualmente in servizio presso il nostro Ente, dal 02/10/2023 è stato assegnato in comando per un anno presso il Ministero della Giustizia - Archivio Notarile distrettuale di Vicenza, al fine di garantire l'erogazione dei servizi l'Ente intende avvalersi per la sua sostituzione di personale a tempo determinato o tramite lavoro interinale, con il medesimo profilo.

Tale assunzione è stata effettuata mediante contratto di somministrazione con agenzia per il lavoro per il periodo 07/09/2023-31/08/2024.

La spesa che si andrà a sostenere complessivamente nell'anno 2023 sarà contenuta nel nuovo limite di bilancio sopra indicato, di € 30.932,86, tenuto conto della SPESA PREVISTA PER LSU/LPU di €

500,00.

- Assunzione fino al 31/07/2024 di n. 1 Istruttore Tecnico – area degli istruttori - ai sensi art. 31 bis del D. Lgs. 152/2021- a tempo parziale 22/36 ore e determinato, da destinare all’attuazione del progetto del PNRR “Adeguamento sismico scuola dell’infanzia A. Maino” finanziato con fondi del PNRR ai sensi del comma 5 del suddetto articolo.

L’assunzione del suddetto personale potrà essere effettuata mediante scorrimento di graduatorie proprie o di altri enti, oppure mediante concorso/selezione pubblica o mediante scavalco condiviso. La spesa che si andrà a sostenere complessivamente nell’anno 2023 è in deroga all’art. 9 comma 28 D.L. 78/2010 convertito in Legge 122/2010, come stabilito dall’art. 31 bis comma 1 del D.Lgs. 152/2021.

ANNO 2024

- Assunzione di personale a tempo determinato (dal 07/09/2023 al 31/08/2024)

Considerato che un dipendente con il profilo di istruttore amministrativo-informatico, Area degli Istruttori, attualmente in servizio presso il nostro Ente, dal 02/10/2023 è stato assegnato in comando per un anno presso il Ministero della Giustizia - Archivio Notarile distrettuale di Vicenza, al fine di garantire l’erogazione dei servizi l’Ente intende avvalersi per la sua sostituzione di personale a tempo determinato o tramite lavoro interinale, con il medesimo profilo.

Tale assunzione è stata effettuata mediante contratto di somministrazione con agenzia per il lavoro per il periodo 07/09/2023-31/08/2024.

La spesa che si andrà a sostenere complessivamente nell’anno 2024 sarà contenuta nel nuovo limite di bilancio sopra indicato, di € 30.932,86, tenuto conto della SPESA PREVISTA PER LSU/LPU di € 500,00.

- Assunzione fino al 31/07/2024 di n. 1 Istruttore Tecnico – area degli istruttori - ai sensi art. 31 bis del D. Lgs. 152/2021- a tempo parziale 22/36 ore e determinato, da destinare all’attuazione del progetto del PNRR “Adeguamento sismico scuola dell’infanzia A. Maino” finanziato con fondi del PNRR ai sensi del comma 5 del suddetto articolo.

L’assunzione del suddetto personale potrà essere effettuata mediante scorrimento di graduatorie proprie o di altri enti, oppure mediante concorso/selezione pubblica o mediante scavalco condiviso. La spesa che si andrà a sostenere complessivamente nell’anno 2024 è in deroga all’art. 9 comma 28 D.L. 78/2010 convertito in Legge 122/2010, come stabilito dall’art. 31 bis comma 1 del D.Lgs. 152/2021.

ANNO 2025

SPESA PREVISTA PER LSU/LPU anno 2024 in € 500,00.

I dipendenti che si assenteranno dal servizio per aspettative, congedi, o altri istituti con diritto alla conservazione del posto, potranno essere sostituiti con assunzioni di lavoro flessibile, nel rispetto degli stanziamenti di bilancio e dell’art. 9 comma 28 del D.L. 78/20210 senza che ciò comporti la necessità di modificare il presente PTFP.

d) Rispetto equilibrio pluriennale del bilancio 2023-2025 e obiettivo DM 17 marzo 2020

PRECISATO che con il piano sopra riportato viene garantito il rispetto dell’equilibrio pluriennale del bilancio 2023-2025, in quanto la spesa di personale nei tre anni è contenuta nella spesa massima di

personale possibile, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020 e sulla base del rendiconto 2022, che ammonta ad € 657.706,49, pari alla spesa del personale 2022 di € 563.849,63 sommata allo spazio assunzionale di € 93.856.86, come segue:

- Anno 2023 totale spesa di personale ai sensi D.M. 17/03/2020 € 617.602,15;
- Anno 2024 totale spesa di personale ai sensi D.M. 17/03/2020 € 626.779,33;
- Anno 2025 totale spesa di personale ai sensi D.M. 17/03/2020 € 629.863,59.

Profili Professionali e titoli richiesti per i posti da coprire

Profilo	Modalità di copertura	Area/Settore	Tempistica di copertura
n. 1 Istruttore amministrativo Area degli istruttori, tempo pieno e determinato	Progressione tra le aree di cui all'art. 13 co. 6 del CCNL funzioni locali del 16/11/2022		entro i termini per la conclusione del procedimento

Profilo: Istruttore amministrativo

Accesso: Titolo richiesto: diploma di scuola secondaria di secondo grado in ogni indirizzo conseguito previo superamento di un corso di studi di durata quinquennale.

Contenuto della prestazione: lavoratore strutturalmente inserito nei processi amministrativi- contabili e tecnici e nei sistemi di erogazione dei servizi e che ne svolgono fasi di processo e/o processi, nell'ambito di direttive di massima e di procedure predeterminate, anche attraverso la gestione di strumentazioni tecnologiche. Tale personale è chiamato a valutare nel merito i casi concreti e ad interpretare le istruzioni operative. Risponde, inoltre, dei risultati nel proprio contesto di lavoro.

Specifiche professionali:

- conoscenze teoriche esaurienti;
- capacità pratiche necessarie a risolvere problemi di media complessità, in un ambito specializzato di lavoro;
- responsabilità di procedimento o infraprocedimentale, con eventuale responsabilità di coordinare il lavoro dei colleghi.

Profilo	Modalità di copertura	Area/Settore	Tempistica di copertura
n. 1 Istruttore Tecnico Area degli istruttori – a tempo parziale (22 ore su 36) e determinato	scorrimento graduatorie proprie o di altri enti oppure concorso/selezione pubblica o scavalco condiviso	Area Tecnica ANNI 2023-2024	Previsione fino al 31/07/2024

Profilo: Profilo di istruttore tecnico da destinare all’attuazione del progetto del PNRR: ““ADEGUAMENTO SISMICO SCUOLA DELL’INFANZIA A. MAINO” intervento confluito nella linea progettuale “interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l’efficienza energetica dei comuni – M2C4 – investimento 2.2”. Sono richieste approfondite conoscenze monospecialistiche.

Accesso: Titolo richiesto diploma quinquennale di Geometra ovvero Perito Edile ovvero Perito Industriale ovvero Diploma quinquennale di Istituto Tecnico indirizzo “Agraria, Agroalimentare e Agroindustriale” oppure di titolo assorbente tra quelli di seguito elencati o agli stessi equipollenti e/o equiparati:

- laurea in architettura, ingegneria civile, ingegneria edile, ingegneria edile-architettura, ingegneria per l’ambiente e il territorio, pianificazione territoriale urbanistica e ambientale, urbanistica, scienze agrarie, scienze ambientali, scienze forestali ed ambientali, scienze geologiche (diploma di laurea vecchio ordinamento);
- laurea triennale DM 509/1999: classe 4 (scienze dell’architettura e ingegneria edile), classe 7 (urbanistica e scienze della pianificazione territoriale e ambientale), classe 8 (ingegneria civile e ambientale), classe 16 (Scienze della Terra) e classe 20 (Scienze e tecnologie agrarie, agroalimentari e forestali);
- laurea triennale DM 270/2004: classe L-7 (ingegneria civile e ambientale), classe L-17 (scienze dell’architettura), classe L-23 (scienze e tecniche dell’edilizia), classe L-21 (scienze della pianificazione territoriale, urbanistica, paesaggistica e ambientale), classe L25 (Scienze e tecnologie agrarie e forestali), classe L26 (Scienze e tecnologie agro-alimentari) e classe L34 (Scienze geologiche);
- laurea specialistica DM 509/1999: classe 3/S (architettura del paesaggio), classe 4/S (architettura e ingegneria edile), classe 28/S (ingegneria civile), classe 38/S (ingegneria per l’ambiente e il territorio), classe 54/S (pianificazione territoriale urbanistica e ambientale), classe 77/S (Scienze e tecnologie agrarie), classe 82/S (Scienze e tecnologie per l’ambiente e il territorio), classe 74/S (Scienze e gestione delle risorse rurali e forestali), classe 86/S (Scienze geologiche) e classe 85/S (Scienze geofisiche);
- laurea magistrale DM 270/2004: classe LM-3 (architettura del paesaggio), classe LM-4 (architettura e ingegneria edile-architettura), classe LM-23 (ingegneria civile), classe LM-24 (ingegneria dei sistemi edilizi), classe LM-26 (ingegneria della sicurezza), classe LM-35 (ingegneria per l’ambiente e il territorio), classe LM-48 (pianificazione territoriale urbanistica e ambientale), classe LM 69 (Scienze e tecnologie agrarie), classe LM-75 (Scienze e tecnologie per l’ambiente e il territorio), classe LM-73 (Scienze e tecnologie forestali ed ambientali), classe LM-74 (Scienze e tecnologie Geologiche) e classe LM-79 (Scienze geofisiche).

Contenuto della prestazione: lavoratore strutturalmente inseriti nei processi tecnici e nei sistemi di erogazione dei servizi e che ne svolgono fasi di processo e/o processi, nell’ambito di direttive di massima e di procedure predeterminate, anche attraverso la gestione di strumentazioni tecnologiche. Tale personale è chiamato a valutare nel merito i casi concreti e ad interpretare le istruzioni operative. Risponde, inoltre, dei risultati nel proprio contesto di lavoro.

Specifiche professionali:

- conoscenze teoriche esaurienti;
- capacità pratiche necessarie a risolvere problemi di media complessità, in un ambito specializzato di lavoro;
- responsabilità di procedimento o infraprocedimentale, con eventuale responsabilità di coordinare il lavoro dei colleghi.



Comune di
Lugo di Vicenza
PROVINCIA DI VICENZA

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

PROPOSTA DI DELIBERA DI GIUNTA n. 115 del 26-10-2023 AD OGGETTO:
VARIAZIONE AL "PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE" (PIAO) 2023-2025, SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO, SEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

Si esprime parere di regolarità contabile ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs 267 del 18 agosto 2000:

Favorevole

Lugo di Vicenza, 08-11-2023

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO
(Rag. Paola Ranzolin)
(firmato digitalmente)



Comune di
Lugo di Vicenza
PROVINCIA DI VICENZA

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

PROPOSTA DI DELIBERA DI GIUNTA n. 115 del 26-10-2023 AD OGGETTO:
VARIAZIONE AL "PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE" (PIAO) 2023-2025, SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO, SEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

Si esprime parere di regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs 267 del 18 agosto 2000:

Favorevole

Lugo di Vicenza, 08-11-2023

Il Responsabile Area Finanziaria
(Rag. Paola Ranzolin)
(firmato digitalmente)



Comune di
Lugo di Vicenza
PROVINCIA DI VICENZA

PUBBLICAZIONE ED ESECUTIVITA'

PUBBLICAZIONE ALL'ALBO ON LINE

La delibera di G.C. n. 110 del 09-11-2023 viene pubblicata per 15 giorni consecutivi all'Albo on-line del Comune di Lugo di Vicenza dal giorno 14-11-2023 al 29-11-2023 ai sensi dell'art. 124, comma 1 del D.Lgs. n. 267/00 e contemporaneamente comunicata ai capigruppo consiliari ai sensi dell'art. 125, comma 1 del D.Lgs. n. 267/00.

Lì, 14-11-2023

IL FUNZIONARIO INCARICATO
(Cestaro Ivan)
firmato digitalmente

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

La delibera di G.C. n. 110 del 09-11-2023 diviene esecutiva:

a) Immediatamente, all'esito dell'approvazione, **qualora la Giunta l'abbia dichiarata immediatamente eseguibile** ai sensi dell'art. 134, 4° comma del D.Lgs. 267/2000, con espressa votazione riportata al termine del testo della delibera;

oppure

b) trascorsi 10 giorni dalla data di pubblicazione, ai sensi dell'art. 134, comma 3°, del D.Lgs. 267/2000, in assenza della dichiarazione di cui al punto a).

Lì, 14-11-2023

IL FUNZIONARIO INCARICATO
(Cestaro Ivan)
firmato digitalmente