

N. **36** Reg.

del **23-03-2023**



ORIGINALE

COMUNE DI BOLZANO VICENTINO

PROVINCIA DI VICENZA

Estratto di Verbale di Deliberazione della GIUNTA COMUNALE

L'anno **duemilaventitre** il giorno **ventitre** del mese di **marzo**, alle ore **17:00**, nella Residenza Comunale, regolarmente convocata, la Giunta Comunale si è riunita sotto la presidenza del SINDACO signor Galvan Daniele e nelle persone dei signori Assessori:

Galvan Daniele	SINDACO	Presente
Calgaro Giovanni	ASSESSORE	Assente
Dal Sasso Raffaella	ASSESSORE	Presente
Frigo Samantha	ASSESSORE	Presente
Pettina' Marilisa	ASSESSORE	Presente

Partecipa, per l'esercizio delle funzioni previste dall'art. 97 del D.Lgs n. 267/2000, il Segretario Comunale Dott. Bruno Manuel.

Il SINDACO Galvan Daniele, riconosciuta legale l'adunanza, invita i membri della Giunta a prendere in esame il seguente

O G G E T T O

APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2023/2025. RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEденZE DI PERSONALE E PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che il Piano Triennale del Fabbisogno si sviluppa in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che può essere modificato prontamente in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale;

PREMESSO, ALTRESI' CHE:

- l'art. 39 della L. n. 449/1997 ha stabilito che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 482/1968;
- a norma dell'art. 91 del D.lgs. n. 267/2000 gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- a norma dell'art. 1, comma 102, della L. n. 311/2004, le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D.lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 (L. Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della L. n. 449/1997 e s.m.i.;
- secondo l'art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;

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;

RICHIAMATO il D.L. 30.04.2019 n. 34, convertito in legge n. 58 del 28.06.2019 all'art. 33 ha introdotto una modifica significativa del sistema di calcolo della capacità assunzionale dei comuni. In particolare si prevede che, "A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati , considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione."

PRECISATO CHE:

- con DM del 17.03.2020 viene superato il principio del turn-over e viene introdotto un sistema di sostenibilità finanziaria della spesa di personale individuando, per la stessa, determinati

“valori soglia” differenziati per fasce demografiche e basati sul rapporto tra la stessa spesa per il personale e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati secondo gli elementi definiti dal DM che contribuiscono alla determinazione di detto rapporto;

- il meccanismo prevede di utilizzare i dati dei rendiconti approvati che, saranno di volta in volta diversi, con la possibilità per ogni anno di ottenere un risultato differente di tale percentuale che inciderà sul margine assunzionale da utilizzare nell'anno di riferimento;
- che a seguito dell'approvazione del rendiconto di gestione 2021 da parte di questo ente, avvenuto con deliberazione consiliare n. 17 del 20.06.2022, la capacità assunzionale del triennio 2023-2025 si determina rapportando la spesa di personale dell'anno 2021 (ultimo rendiconto approvato) alla media delle entrate correnti 2019-2020-2021 al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità assestato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata (2021);

ATTESO CHE:

- per effetto del D.P.C.M. 17 marzo 2020, a far data dal 20 aprile 2020, ai Comuni con ridotta incidenza della spesa di personale è riconosciuta una capacità di spesa aggiuntiva per assunzioni a tempo indeterminato, posto che gli enti che si collocano al di sotto del valore soglia possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per effettuare assunzioni sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia per ciascuna fascia demografica;
- tale potenzialità espansiva della spesa esplicherà i suoi effetti progressivamente, secondo una percentuale massima di incremento annuale rispetto alla spesa del personale del 2018;
- la maggiore spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 del citato DM non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della Legge 27.12.2006 n. 296;

VERIFICATO CHE il Comune di Bolzano Vicentino, ai sensi del DM del 17.03.2020 dell'art. 4 c. 1, si trova sulla fascia demografica e) ricompresa fra i 5.000 ab. e i 9.999 ab. e, pertanto, il valore soglia di riferimento per il nostro Ente, relativamente alla tabella 1 dell'art. 4 del DM corrisponde al 26,9%;

DATO ATTO CHE il comune di Bolzano Vicentino, con una percentuale del 13,65% si colloca al di sotto del valore soglia previsto dall'art. 4 c. 1 del DM 17.03.2020 e che pertanto può incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza ma SOLO ENTRO il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5 del DM stesso. Le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della l. 296/2006;

VERIFICATO CHE ai sensi dell'art. 5 c. 1 per il 2023, l'incremento massimo, non deve essere superiore al 25% della spesa di personale registrata nel 2018 (€ 613.647,08) corrispondente a € 153.411,77, che pertanto il limite di incremento della spesa di personale per l'anno 2023 è pari ad € 153.411,77 (allegato B);

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

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 € 669.576,23, come indicato dall'allegato A) ;

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

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

RICHIAMATO quindi 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 le stesse finalità 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;

DATO ATTO che tra i contratti di tipo flessibile ammessi, vengono ora inclusi solamente i seguenti:

- a) i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
- b) i contratti di formazione e lavoro;
- c) i contratti di somministrazione di lavoro, a tempo determinato, con rinvio alle omologhe disposizioni contenute nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che si applicano con qualche eccezione e deroga;

RILEVATO che la spesa complessiva lavoro flessibile anno 2009 è quantificabile in € 59.983,54 e che, a seguito dell'approvazione del bilancio di previsione 2023-2025, la spesa prevista per il lavoro flessibile per l'anno 2023 è pari a € 30.670,00;

TENUTO CONTO CHE:

- a partire dal 19.04.2022 è venuto a cessare un istruttore amministrativo cat. C/C5 a tempo parziale 26/36 ed indeterminato;
- dal 01.06.2022 è venuto a cessare un istruttore tecnico cat. C1/C1 a tempo pieno ed indeterminato per vincita concorso presso altro ente;
- dal 01.04.2023 verrà a cessare un istruttore amministrativo contabile, cat. C1/C2 a tempo pieno ed indeterminato per mobilità presso altro ente;

RICHIAMATO l'art. 52 comma 1 bis, del D.Lgs. 165/2001 come modificato dall'art. 3 del D.L. 80/2021, che prevede la possibilità di progressioni fra categorie tramite procedure comparative fatta salva una riserva di almeno 50% delle posizioni disponibili da destinare all'accesso dall'esterno;

RILEVATO che l'Ente si è dotato di una regolazione di dettaglio della fattispecie mediante modifica del vigente regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi e dei concorsi giusta deliberazione in data odierna;

RILEVATO inoltre che la finalità della norma, derogatoria del generale principio della concorsualità nell'accesso al pubblico impiego, è, nel contempo, valorizzare le professionalità interne presenti presso l'Amministrazione e garantire una più efficace ed efficiente copertura di posizioni che si ritiene motivatamente siano meglio presidiate ricorrendo a tali professionalità;

CONSIDERATO che il decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, coordinato con la legge di conversione 6 agosto 2021, n. 113 ha completamente riscritto il comma 1-bis All'art. 52 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 come di seguito riportato: *«1-bis. I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, dei conservatori e degli istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. La contrattazione collettiva individua un'ulteriore area per l'inquadramento del personale di elevata qualificazione. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività, in funzione della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti. In sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, ad esclusione dell'area di cui al secondo periodo, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno. All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente».*;

DATO ATTO pertanto che per le progressioni verticali non si deve più ricorrere alla riserva nei concorsi pubblici, ma viene attivata una procedura interna comparativa che non richiede il superamento di prove particolari da parte del dipendente ma che si fonda sull'analisi di una serie di fattori;

TENUTO CONTO CHE alla data odierna risultano vacanti i seguenti posti:

- n. 1 istruttore amministrativo cat. C presso l'Area Amministrativa e Servizi alla Persona;
- n. 1 istruttore tecnico cat. C presso l'Area Tecnica – Pianificazione del Territorio;

PRESO ATTO CHE:

- è stato autorizzato un periodo di aspettativa senza retribuzione a partire dal 01.01.2023 con diritto alla conservazione del posto fino al 31.12.2024 di un Istruttore Direttivo Amministrativo;
- in sostituzione dell'Istruttore Direttivo Amministrativo di cui sopra si è provveduto ad attivare le mansioni superiori di n. 1 cat. C in n. 1 cat. D e che conseguentemente, si rende necessario procedere all'assunzione a tempo determinato di n. "Istruttore Amministrativo" Cat. C;
- sono state avviate le procedure concorsuali per l'assunzione di n. 1 Istruttore Tecnico cat C, con previsione di conclusione entro il mese di aprile del corrente anno;

PRESO ATTO, quindi, che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2022 e del bilancio pluriennale;

DATO ATTO CHE:

- l'ente ha adottato il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2023/2025 con deliberazione di Giunta Comunale in data odierna;
- l'ente effettua la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs. 165/2001, con la presente deliberazione;
- con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 2 del 17.01.2023 è stato approvato il Bilancio di Previsione 2023/2025 ;
- l'ente ha adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 2 del 19.01.2023 con la quale è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione Triennio 2023/2025;
- questo ente ha adottato il Piano della Performance 2023/2025 in data odierna con Deliberazione di Giunta Comunale;
- a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 1, commi 819 e seguenti della legge 145/2018, i comuni concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica nel rispetto delle disposizioni di cui ai commi da 820 a 826 del medesimo articolo e si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo: questo ente ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sugli equilibri di bilancio nell'anno 2021;
- la spesa di personale, calcolata ai sensi del sopra richiamato art. 1, comma 557, della l. 296/2006, risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011/2012/2013 come disposto dall'art. 1, comma 557-quater della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n.267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

VISTO l'art. 19, comma 8, della legge 448/2001, secondo cui *“A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39, comma 3 bis, della legge 27 dicembre 1997 n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate”*;

RICHIAMATO l'art. 3, comma 10-bis, primo periodo, del d.l. 90/2014, per cui *“Il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente”*;

ATTESO che con proprio verbale, acquisito agli atti il Revisore dei Conti ha accertato la conformità del presente atto al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente;

VISTO il d.lgs. 267/2000;

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

RILEVATA la propria competenza generale e residuale in base al combinato disposto degli artt. 42 e 48, commi 2 e 3, del d.lgs. 267/2000;

VISTO il parere favorevole espresso ai sensi dell'art. 49, comma 1 del TUEL 267/2000, dal Responsabile del Servizio personale, per quanto attiene la regolarità tecnica dell'atto;

VISTO il parere favorevole espresso dal Responsabile del servizio contabilità ai sensi e per gli effetti dell'articolo 49, comma 1 del TUEL 267/2000, in ordine alla regolarità contabile;

Tutto ciò premesso,

Con votazione unanime espressi nelle forme di legge,

DELIBERA

1. di approvare integralmente la premessa quale parte integrante e sostanziale del dispositivo;
2. di dare atto che ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D.lgs. N. 165/2001 e s.m.i., non emergono situazioni di personale in esubero;
3. di approvare il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2023/2025, prevedendo:

ANNO 2023

- n. 1 Istruttore Tecnico cat. C – tempo pieno ed indeterminato – procedura già avviata in quanto prevista dal PTFP 2022/2024;
- n. 2 Istruttore Amministrativo cat. C – tempo pieno ed indeterminato – di cui n. 1 mediante progressione di carriera ai sensi dell'art. 52 c. 1 bis del D.Lgs. 165/2001;
- art. 14 Convenzione a norma dell'art.1, comma 124, della legge n. 145/2018, dell'art. 14 del CCNL del 22/01/2004 e dell'art. 17, comma 6, del CCNL del 21/05/2018 con il Comune di Monticello Conte Otto per l'utilizzo congiunto dell'Istruttore amministrativo contabile del Comune di Monticello Conte Otto, inquadrato nella Cat. C1/C2, per un numero di ore settimanali pari a 18 e per il periodo 01.04.2023 fino al 30.09.2023;
- n. 1 Istruttore Amministrativo cat. C – tempo parziale 25/36 ore ed indeterminato presso l'area Amministrativa e Servizi alla Persona;
- n. 1 Istruttore Amministrativo cat. C tempo pieno per un periodo massimo di 24 mesi presso l'Area Amministrativa e Servizi alla Persona;

Assunzioni da effettuarsi secondo le seguenti procedure ordinarie di reclutamento: eventuale procedura di mobilità volontaria (mobilità intercompartimentale) ai sensi dell'art. 30, commi 1 e 2 bis, del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 previo esperimento della procedura di mobilità collettiva ai sensi del combinato disposto degli artt. 34 e 34-bis del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 – scorrimento graduatorie concorsuali – concorso.

ANNO 2024

al momento non è programmata alcuna assunzione, fatte salve successive determinazioni in conformità alle esigenze programmatiche dell'Ente e coerentemente con gli obiettivi di performance organizzativa e conseguentemente all'attività di analisi delle esigenze quantitative e qualitative delle professionalità necessarie ai fabbisogni dell'Ente, in conformità alle normative vigenti in materia e del budget finanziario disponibile;

ANNO 2025

al momento non è programmata alcuna assunzione, fatte salve successive determinazioni in conformità alle esigenze programmatiche dell'Ente e coerentemente con gli obiettivi di performance organizzativa e conseguentemente all'attività di analisi delle esigenze quantitative e qualitative delle professionalità necessarie ai fabbisogni dell'Ente, in conformità alle normative vigenti in materia e del budget finanziario disponibile;

4. di autorizzare per il triennio 2023/2025 le assunzioni a tempo determinato/lavoro flessibile che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del d.l. 31-05-2010, n. 78 (conv., con modif., con L. n. 122/2010) e s.m.i. e dall'art. 1, commi 557 e segg., della L. 27-12-2006, n. 296 e s.m.i., nonché dalla legislazione al tempo vigente;
5. di dare atto che l'attuale dotazione organica dell'ente, tenuto conto del personale in servizio e del personale che si prevede di assumere con il presente atto, è definita come da prospetto allegato C), dal quale si evince anche la neutralità finanziaria della stessa;
6. di dare atto che le assunzioni previste con il presente atto e la dotazione organica risaltante, rispettano il limite massimo di spesa potenziale, identificato nel limite di contenimento della spesa di personale previsto dall'art. 1 comma 557 della legge 296/2006 (allegato A);
7. di dare atto che la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di "pareggio di bilancio", come introdotti dalla Legge di Stabilità 2016;
8. di riservarsi la possibilità di adeguare il presente Piano triennale e annuale del fabbisogno di personale, qualora si verificassero esigenze o condizioni tali da determinare mutazioni del quadro di riferimento nei termini di legge;
9. di pubblicare il presente Piano Triennale dei Fabbisogni sul sito istituzionale dell'ente nella sezione "Amministrazione Trasparente", nell'ambito degli obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, di cui all'art. 16 del D.lgs. n. 33 e ss.mm.ii.;
10. di provvedere alla comunicazione dei contenuti del Piano di fabbisogno di personale al sistema di cui all'art. 60 del D.lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. (SICO), entro 30 giorni dalla adozione del medesimo, come precisato dal SM 8.5.2018;
11. di informare dell'adozione del presente provvedimento le OO.SS. e la RSU;
12. di dichiarare la presente deliberazione, con separata unanime votazione, immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del d.lgs. n. 267/2000.

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO

Galvan Daniele

Documento firmato digitalmente ai sensi del d.lgs 82/2005 e s.m.i.

Il Segretario Comunale

Bruno Manuel

Documento firmato digitalmente ai sensi del d.lgs 82/2005 e s.m.i.

CALCOLO DELLE SPESE DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO - ART. 1 COMMA 557 DELLA LEGGE 296/2006 Sezione Autonomie - Delibera n. 13/2015/SEZAUT/INPR			
TIPOLOGIA DI SPESA - VOCI INCLUSE		MEDIA 2011/2013	2023
Retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato		508.255,95	537.771,00
Quota salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato ed altre spese di personale imputata nell'esercizio successivo (alla luce della nuova contabilità)			
Spese per il proprio personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente			
Spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione e per altre forme di rapporto di lavoro flessibile		3.867,33	8.400,00
Eventuali emolumenti a carico dell'Amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili		1.398,33	
Spese sostenute dall'Ente per il personale, di altri Enti, in convenzione (ai sensi degli art. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto		49.484,37	71.317,00
Spese sostenute per il personale previsto dall'art. 90 del d.lgs. N. 267/2000			
Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1 d.lgs. N. 267/2000			
Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 2 d.lgs. N. 267/2001			
Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro			
Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori		143.594,34	151.152,00
Spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di polizia municipale ed ai progetti di miglioramento alla circolazione stradale finanziate con proventi da sanzioni del codice della strada			
IRAP			
Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo		43.587,59	46.283,00
Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando		888,83	4.160,00
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni			5.200,00
Totale (A)		751.076,74	824.283,00

TIPOLOGIA DI SPESA - VOCI ESCLUSE		MEDIA 2011/2013	2023
Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati			
Quota salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato ed altre spese di personale imputata dall'esercizio precedente (alla luce della nuova contabilità)			
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero			13.300,00
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni			5.200,00
Spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate		62.461,76	127.876,79
Eventuali oneri derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi			
Spese per il personale appartenente alle categorie protette			
Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni			
Spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazione al Codice della Strada			
Incentivi per la progettazione		3.670,39	6.013,00
Incentivi per il recupero ICI		11.336,74	5.657,00
Diritti di rogito		4.031,62	1.987,50
Spese per l'assunzione di personale ex dipendente dell'Amministrazione autonoma di Monopoli di Stato (legge 30 luglio 2010, n. 122, art. 9, comma 25)			
Maggiori spese autorizzate -entro il 31 maggio 2010 - ai sensi dell'art. 3 comma 120 della legge n. 244/2007			
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanza n. 16/2012)			
Altre spese escluse ai sensi della normativa vigente (specificare la tipologia di spesa ed il riferimento normativo)			
Spese per le assunzioni di personale effettuate ai sensi del DM 17 MARZO 2020 in deroga al limite solo per i Comuni virtuosi			
Totale (B)		81.500,51	160.034,29
TOTALE SPESE DI PERSONALE DA RISPETTARE COME LIMITE AI SENSI DELL'ART. 1 COMMA 557 DELLA LEGGE 296/2006 (A-B)		669.576,23	664.248,71

CALCOLO LIMITE LAVORO FLESSIBILE ART. 9, COMMA 28 D.L. 78/2010		
ANNO 2009		2023
59.983,54		30.670,00

SPESE PER LAVORO FLESSIBILE NELL'ANNO 2009 (O MEDIA 2007/2009 SE NON PRESENTI NEL 2009)

Ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020

Abitanti		6512	Prima soglia		Seconda soglia	Incremento massimo ipotetico spesa			
Anno Corrente		2023	26,90%		30,90%	%		€	
						25,00%		153.411,77 €	
Entrate correnti			FCDE			146.838,00 €			
Ultimo Rendiconto		3.843.259,15 €	Media - FCDE			4.128.806,56 €			
Penultimo rendiconto		4.439.320,19 €	Rapporto Spesa/Entrate						
Terzultimo rendiconto		4.544.354,34 €	13,65%						
Spesa del personale			Collocazione ente			Incremento spesa - I FASCIA			
Ultimo rendiconto		563.660,19 €	Prima fascia			%		€	
Anno 2018		613.647,08 €				27,22%		153.411,77 €	
Margini assunzionali			FCDE						
Utilizzo massimo margini assunzionali			Incremento spesa						
0,00 €			153.411,77 €						
Spesa del Personale									
Impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;									
Entrate Correnti									
Media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.									
Fasce demografiche		Prima soglia	Seconda soglia	Incremento spesa personale massimo annuo					
				2020	2021	2022	2023	2024	
Comuni con meno di 1.000 abitanti;		29,50%	33,50%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%	
Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;		28,60%	32,60%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%	
Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti;		27,60%	31,60%	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%	
Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;		27,20%	31,20%	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%	
Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;		26,90%	30,90%	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%	
Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;		27,00%	31,00%	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%	
Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti;		27,60%	31,60%	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%	
Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti;		28,80%	32,80%	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%	
Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.		25,30%	29,30%	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%	
Resti assunzionali									
Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali massimi annui, fermo restando il non superamento del limite dato dalla prima soglia in relazione al rapporto tra le spese del personale e le entrate, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.									
Comuni sotto i 5.000 abitanti facenti parte di un'unione									
Per il periodo 2020-2024, i comuni con meno di cinquemila abitanti, che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, che fanno parte dell'«Unione di comuni» prevista dall'art. 32 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e per i quali la maggior spesa per personale consentita dal presente articolo risulta non sufficiente all'assunzione di una unità di personale a tempo indeterminato, possono, nel periodo 2020-2024, incrementare la propria spesa per il personale a tempo indeterminato nella misura massima di 38.000 euro non cumulabile, fermi restando i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. La maggiore facoltà assunzionale ai sensi del presente comma è destinata all'assunzione a tempo indeterminato di una unità di personale purché collocata in comando obbligatorio presso la corrispondente Unione con oneri a carico della medesima, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale previsto per le Unioni di comuni.									
Comuni che si collocano nella seconda fascia									
I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta compreso fra il valore della prima soglia e quello della seconda soglia, per fascia demografica, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.									
Comuni che si collocano nella terza fascia									
I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore della seconda soglia per fascia demografica 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 in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore alla seconda soglia per fascia demografica applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.									

ALL. C DOTAZIONE ORGANICA

AREA	UFFICI	PROF. PROF.LE	NOMINATIVI	CAT. GIURIDICA	CAT. ECONOMICA	ORE	DOTAZIONE AL 20/03/2023 T. INDETERMINATO	DOTAZIONE AL 20/03/2023 T. DETERMINATO	CESAZIONI PREVISTE	ASSUNZIONI PREVISTE T. INDETERMINATO	ASSUNZIONI PREVISTE T. DETERMINATO
AMMINISTRATIVA E SERVIZI ALLA PERSONA	Segreteria	Istruttore Direttivo	De Boni Stefano	D	D2	36	1		01.02.2022 aspettativa non retribuita fino al 31.12.2024		
		Istruttore amministrativo	Campagnolo susi	D	C5 mansioni superiori D1	36	1				
		Istruttore amministrativo	Dal Pra Carol	C	C1	25	1				
		Istruttore amministrativo		C	C1	25				1	
		Istruttore Direttivo	Feltrin Elisabetta	D	D1	36	1				
	Demografici	Istruttore amministrativo		C	C1	36					1
		Collaboratore amministrativo	De Boni Anna	B3	B6	36	1				
		Collaboratore amministrativo	Monticello Tamara	B3	B8	25	1				
	Ass. Sociale	Assistente Sociale	Sartori Maria Cristina	D	D3	30	1				
		TOTALE DOTAZIONE DI AREA					7	7	0	1	1
ECONOMICO FINANZIARI E TRIBUTI	ragioneria	Istruttore Direttivo Contabile	Zoccarato Donatella	D	D5	36	1				
		Istruttore contabile	Girardi Antonello	C	C1	36	1				
		istruttore contabile	Meneguzzo Stefania	C	C1	36	1				
	tributi e partecipate	istruttore contabile	Coralba Morbiato	C	C2	36	1		1 dal 01/04/2023		
		istruttore contabile		C	C1	36				1	
	TOTALE DOTAZIONE DI AREA					4	4	1	1	0	
TECNICA	Servizi Tecnici	Istruttore direttivo	Tagliaro Mirco	D	D1	36	1				
	edilizia privata	Istruttore tecnico	Pansera Tania Maria chiara	C	C1	36	1				
		Istruttore tecnico		C	C1	36				1	
	Commercio	Collaboratore amministrativo	Fruner Elisabetta	B1	B3	20	1				
	edilizia pubblica manutenzioni	Istruttore tecnico	Pettinà Fabio	C	C1	36	1				
		Istruttore tecnico	Cherobin Nicola Lino	C	C3	36	1				
	Collaboratore Tecnico Specializzato		Masoch Massimo	B3	B3	36	1				
	TOTALE DOTAZIONE DI AREA					6	6		1	0	
					TOTALE		17	1	3	1	

quadro riassuntivo

D	4
D al 83,33%	1
C	7
C al 69,44%	1
B3	2
B3 al 83,33%	1
B1 al 55,56%	1
TOTALE	17



COMUNE DI BOLZANO VICENTINO

Provincia di Vicenza

Via Roma, 2 - 36056 Bolzano Vicentino (VI)
Codice Fiscale - Partita IVA 00524720240

REVISORE UNICO DEI CONTI

Verbale n. 58 del 22.03.2023

Oggetto: Verbale di parere del Revisore Unico su approvazione Piano Triennale Fabbisogno del Personale (2023-2025), verifica eccedenze di personale e programmazione fabbisogni di personale.

La sottoscritta Laura Filippin, Revisore Unico del Comune di Bolzano Vicentino, ha proceduto all'esame della documentazione trasmessa in data 21 Marzo 2023 per l'espressione del proprio parere sull'argomento in oggetto quale:

- Bozza del verbale di Deliberazione delle Giunta Comunale relativo alla determinazione per Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale per il triennio 2023-2025. Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e programmazione dei fabbisogni di personale.

Oltre alle seguenti tabelle:

- Allegato A) Tabella relativa al calcolo del limite di spesa del personale per il 2023 e rispetto del limite previsto per la media del triennio 2011-2013 ex art.1 comma 557 Legge 296/2006;
- Allegato B) Tabella riassuntiva relativa alla determinazione delle spese relative al personale (stanziamenti da bilancio di previsione 2023-2025) come da nuovo metodo di calcolo delle capacità assunzionali degli enti locali come da art.33 del D.L. 34/2019 e DPCM 17 marzo 2020 per la verifica del rispetto dei vincoli di spesa del personale;
- Allegato C) Tabella riassuntiva della attuale dotazione organica suddivisa tra le nuove Aree di attività dell'Ente e piano occupazionale con nuove assunzioni previste;
- Pareri di regolarità tecnica, contabile e di copertura finanziaria da parte dei responsabili dei servizi.

CONSIDERATO che non risulta esservi personale in esubero come da ricognizione delle eccedenze del personale e che la struttura organizzativa dell'ente, così anche il personale, deve essere adeguata di volta in volta, in modo da adattarsi ai programmi, agli obiettivi ed alle necessità dell'ente in ragione delle sue finalità generali, prendendo atto anche delle eventuali modifiche normative intervenute;

che dai calcoli eseguiti sulla base della nuova normativa (art.33 D.L. 34/2019 e DPCM 17 marzo 2020) risulta che il Comune di Bolzano Vicentino ha ulteriori possibilità assunzionali

e che è sua intenzione usufruirne, sempre nel rispetto di tutti gli ulteriori vincoli ancora in vigore in materia di spese del personale;

Che è stato approvato il Bilancio di previsione 2023/2025 in data 17/01/2023 con Delibera nr.2 del Consiglio Comunale, che è stato approvato il PEG 2023/2025 in data 19/01/2023 e che sono in fase di approvazione il Piano delle Performance e il Piano delle azioni positive per il triennio 2023/2025.

VISTO che i presupposti necessari per poter procedere a nuove assunzioni a qualsiasi titolo sono rispettati, e che in particolare l'Ente:

. non è in condizioni strutturalmente deficitarie e non ha dichiarato dissesto ai sensi degli art. 242 e 244 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267;

- rispetta gli equilibri durante l'anno 2022 nonché ha rispettato tutti gli obblighi di certificazione dei crediti (ex art.27 c.2 lett.c del D.L.66/2014) oltre che il rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del Bilancio Consolidato oltre alla pubblicazione entro 30 giorni dalla loro approvazione alla BDAP;

- che la spesa del personale per il triennio 2023-2025 rispetta il limite della spesa media di personale sostenuta per il triennio 2011-2013, definito come parametro fisso ed imm modificabile di comparazione per la dimostrazione del contenimento della spesa.

VISTO che la programmazione assunzionale proposta è compatibile con i vincoli di bilancio annuali e pluriennali ed il mantenimento degli equilibri finanziari e degli obiettivi di finanza pubblica.

Visto l'art. 239 del D.lgs. 267/2000.

Il sottoscritto Revisore esprime, per quanto di propria competenza, **parere favorevole** alla adozione del relativo provvedimento in quanto rispettoso dei vincoli di bilancio e nel rispetto del principio di contenimento della spesa richiesto dalla normativa in vigore, raccomandando una attenta verifica e monitoraggio dei costi e puntuale programmazione delle varie assunzioni del personale in base alle necessità ed alle disponibilità finanziarie e di bilancio dell'Ente, seppur legate ad eventuali sostituzioni di personale cessato o trasferito.
Oderzo, 22 Marzo 2023.

Il Revisore

- dott.ssa Laura Filippin -
