



Comune di Valdobbiadene
provincia di Treviso

PIANO TRIENNALE
DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

(Art. 6 del D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165)

TRIENNIO 2024 – 2026

Sommario

ASPETTI DI CARATTERE GENERALE	3
1. Premessa	3
2. Contenuti	3
3. Durata	4
ASSETTO ORGANIZZATIVO DELL'ENTE.....	4
1. Suddivisione in aree e servizi	4
2. Incarichi di direzione di area	5
RILEVAZIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE.....	6
CONSISTENZA DELLA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE.....	6
RIMODULAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE	9
PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE	10
1. Premessa	10
2. Vincoli in materia di assunzioni	10
3. Facoltà assunzionali	10
4. Assunzioni obbligatorie	11
5. Programma delle assunzioni	11
VERIFICA DEL RISPETTO DEL TETTO ALLA SPESA PER LAVORO FLESSIBILE	13
RISPETTO DEI VINCOLI FINANZIARI E DEGLI EQUILIBRI DI FINANZA PUBBLICA	13

ASPETTI DI CARATTERE GENERALE

1. Premessa

Il piano triennale dei fabbisogni di personale rappresenta per l'Ente:

- il quadro generale delle esigenze di personale nel triennio di riferimento, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e di assicurare il rispetto degli obiettivi di finanza pubblica. Il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento;
- un adempimento obbligatorio finalizzato alla riduzione programmata delle spese di personale (*art. 91 comma 1 del D. Lgs 267/2000*). Inoltre, le amministrazioni pubbliche che non provvedono all'adozione del piano ed agli adempimenti connessi non possono assumere nuovo personale (*art. 6, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001*);
- un'attività preliminare all'avvio di tutte le procedure di reclutamento che l'ente intende attivare per garantire la piena funzionalità dei propri servizi (*art. 35, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001*);
- il documento organizzativo principale in ordine:
 - alla definizione dell'assetto organizzativo inteso come assegnazioni dei vari servizi alle unità organizzative primarie (*Aree*);
 - alla organizzazione dei propri uffici attraverso l'indicazione della consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai bisogni programmati (*art. 6, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001*);
 - all'individuazione dei profili professionali necessari per il perseguimento degli obiettivi dell'Ente, tenendo conto delle funzioni che l'amministrazione è chiamata a svolgere, della struttura organizzativa, nonché delle responsabilità connesse a ciascuna posizione;
 - alle scelte di acquisizione di personale mediante le diverse tipologie contrattuali previste dall'ordinamento (*tempo indeterminato, lavoro flessibile, ecc.*).

2. Contenuti

In relazione alle finalità esplicitate in premessa, i principali contenuti del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2024/2026 possono essere così riassunti:

- a) revisione dell'assetto organizzativo dell'Ente, finalizzata alla razionalizzazione degli apparati amministrativi e necessaria per l'ottimale distribuzione delle risorse umane, per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
- b) rilevazione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001;
- c) individuazione della consistenza della dotazione organica intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della legge n. 296/2006 e s.m.i.;
- d) rimodulazione quantitativa e qualitativa della consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati, nel limite del tetto finanziario massimo potenziale;
- e) individuazione dei posti da coprire e programmazione del fabbisogno di personale, nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente;
- f) evidenza del rispetto dei vincoli finanziari e degli equilibri di finanza pubblica, come imposti dalla normativa vigente.

3. Durata

Il presente Piano triennale dei fabbisogni di personale si sviluppa in prospettiva triennale, ovvero per il periodo 2024-2026 dovrà essere adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D. lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

L'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata.

ASSETTO ORGANIZZATIVO DELL'ENTE

1. Suddivisione in aree e servizi

Il vigente regolamento di organizzazione dell'Ente prevede all'art. 7:

*1. L'organizzazione del Comune è imperniata sulle seguenti strutture: unità organizzative e unità operative.
2. Le unità organizzative costituiscono le articolazioni di massima dimensione dell'ente. Tali unità comprendono una o più unità operative secondo raggruppamenti di competenza adeguati all'assolvimento omogeneo e compiuto di uno o più servizi o attività omogenee.*

3. Alle unità organizzative sono preposti, ai sensi del comma 2 dell'articolo 109 del decreto legislativo n. 267/2000, dipendenti collocati nella categoria D, designati con provvedimento del Sindaco, nel quale viene stabilita anche la durata dell'incarico. Il Sindaco può affidare la responsabilità anche di più unità organizzative ad un unico responsabile.

omissis

7. Le unità operative rappresentano le unità organizzative elementari e svolgono attività di iniziativa e di istruttoria nell'ambito dei compiti e delle funzioni assegnate alle unità operative stesse.

omissis

9. La Giunta, con provvedimento motivato, può modificare la struttura organizzativa anche attraverso l'istituzione, l'accorpamento e la modifica delle unità organizzative ed operative.

In relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, da raggiungere in base agli strumenti di programmazione, si conferma l'attuale organizzazione dell'Ente imperniata sulle seguenti unità organizzative e relative unità operative:

1- Sportello del cittadino, servizi alla persona e affari generali
1 - Sportello del cittadino e protocollo
2 - Segreteria, servizi demografici ed elettorale
3 - Servizi sociali, istruzione, cultura e sport
2 - Servizi finanziari
1 - Bilancio, personale, affari legali e servizi informatici
2 - Tributi
3 - Gestione del territorio
2 - SUE, Edilizia privata
3 - SUAP, Edilizia produttiva, attività produttive e turismo
4 - Lavori pubblici, patrimonio, ambiente e polizia locale
1 - Lavori pubblici, manutenzioni, appalti e protezione civile
3 - Ambiente
4 - Polizia locale e notificazioni

La definizione dell'assetto organizzativo fornisce anche la base per l'individuazione delle responsabilità di direzione delle unità organizzative primarie (Aree e Servizi) e per l'attribuzione degli incarichi dirigenziali e di posizione organizzativa.

La seguente tabella riporta i singoli posti suddivisi per profilo professionale e per unità organizzativa di assegnazione anche tenuto conto del presente piano del fabbisogno del personale.

Descrizione profili	1- Sportello del cittadino, servizi alla persona e affari generali	2 - Servizi finanziari	3 - Gestione del territorio	4 - Lavori pubblici, patrimonio, ambiente e polizia locale	Totale complessivo
Area degli operatori esperti					
Operatore esperto servizi amministrativo-contabili	3	1	1	1	6
Operatore esperto servizi tecnico-manutentivi				4	4
Area degli istruttori					
Agente di polizia locale				4*	4
Istruttore servizi amministrativo-contabili	8**	3	3	1	15
Istruttore servizi culturali	1				1
Istruttore servizi tecnici			4*	4*	8
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione					
Assistente sociale	2				2
Funzionario di vigilanza				1	1
Funzionario servizi amministrativo-contabili	1	4		1	6
Funzionario servizi tecnici			2	2	4
Totale complessivo	15	8	10	18	51

* dei quali 1 posto attualmente non coperto

** dei quali 2 posti attualmente non coperti

2. Incarichi di direzione di area

Al vertice delle aree sopra esposte vengono nominati i Responsabili apicali di area a cui compete “*lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa*”.

Entrando nel dettaglio, con decreti del Sindaco n. 9 del 28 luglio 2023 e n. 11 del 30 novembre 2023, sono stati attribuiti gli incarichi di elevata qualificazione relativamente alle quattro unità organizzative, come di seguito riportato:

n.	UNITA' ORGANIZZATIVE	RESPONSABILE
1	Sportello del cittadino, servizi alla persona e affari generali	Ravaziol Monia
2	Servizi finanziari	Quagliotto Santino
3	Gestione del territorio	Bolzonello Manuela

4	Lavori pubblici, Patrimonio, Ambiente e Polizia locale:	Maddalosso Giovanna Carla
---	---	---------------------------

Negli stessi decreti sono stati altresì individuati i sostituiti in caso di assenza o impedimento del titolare dell'incarico. In caso di contemporanea assenza è stato individuato il Segretario comunale quale incaricato.

RILEVAZIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE

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

Pertanto, prima di definire il fabbisogno di personale per il triennio 2024/2026, è stato necessario procedere ad una ricognizione del personale in esubero rispetto alle risorse umane in servizio all'interno delle varie Aree/Servizi/Uffici.

Considerato il personale attualmente in servizio anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, non si rilevano situazioni di personale in esubero, come peraltro attestato dai responsabili dei servizi con le attestazioni agli atti.

CONSISTENZA DELLA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

La dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, comma 557 e seguenti, della legge n. 296/2006 e s.m.i., per ciascuno degli anni 2024-2026, è pari a Euro 1.716.264,20 (media triennio 2011-2013).

Tale parametro deve essere ora coordinato con quanto previsto dall'art. 33, comma 2, del decreto legge n. 34/2019 e s.m.i., il quale ha introdotto una modifica sostanziale della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

Il citato art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i. prevede testualmente: *“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 superiore. 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.”

Per l’attuazione di tale disposizione, con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17 marzo 2020, pubblicato nella G.U. n. 108 del 27/04/2020, sono state stabilite le nuove misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni, entrate in vigore dal 20/04/2020.

Nello specifico, per il comune di Valdobbiadene i valori soglia in base ai quali definire le facoltà assunzionali sono i seguenti:

Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6, D.P.C.M. 17/03/2020; tabelle 1 e 3:	
POPOLAZIONE (al 31/12/2023)	10.039
FASCIA	f
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	27,00%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	31,00%

Prendendo a riferimento gli ultimi dati relativi al rendiconto 2022, approvato con deliberazione consiliare n. 10 del 27 aprile 2023, il rapporto spesa personale su entrate correnti risulta essere pari al 23,22% come di seguito calcolato:

Calcolo rapporto spesa di personale su entrate correnti - art. 2 D.P.C.M. 17/03/2020:

	IMPORTI		DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2022		1.830.151,30	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE correnti RENDICONTO ANNO 2020	7.569.086,06	8.080.736,86	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE correnti RENDICONTO ANNO 2021	8.185.985,45		
ENTRATE correnti RENDICONTO ANNO 2022	8.487.139,06		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2022		200.000,00	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI		23,22%	

Raffrontando la predetta percentuale con i valori soglia di cui alle tabelle 1 e 3 del D.P.C.M. 17/03/2020, emerge che il Comune di Valdobbiadene si colloca al di sotto del valore soglia “più basso” per la fascia demografica di appartenenza; questo significa che ai sensi dell’art. 4, comma 2, del medesimo decreto, può incrementare la spesa di personale registrata nell’ultimo rendiconto approvato, per assunzioni 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 rapportata alle entrate correnti non superiore al 27,00%.

In tale ottica, pertanto, il valore della spesa massima di personale ed il relativo incremento massimo, per l'anno 2024, risultano essere i seguenti:

	IMPORTI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2022	1.830.151,30	Art. 4, comma 2
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	2.119.918,21	
INCREMENTO MASSIMO	289.766,91	

In conclusione, fermo restando il vincolo annuale esterno di cui all'art. 1, comma 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e s.m.i., pari a Euro 1.716.264,20, a decorrere dal 20 aprile 2020 la dotazione organica dell'Ente può essere incrementata per assunzioni a tempo indeterminato fino ad una spesa potenziale massima di personale, per il triennio 2024-2026, pari a Euro 297.647,65, calcolata in base alle definizioni di cui all'art. 2 del D.P.C.M. 17/03/2020 utilizzando i valori registrati rispetto al rendiconto 2022; tale valore andrà poi ricalcolato annualmente in base ai valori registrati rispetto all'ultimo rendiconto approvato.

Ai sensi dell'art. 7, comma 1, del medesimo decreto, la maggior spesa per assunzioni a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dai precedenti artt. 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i..

La dotazione organica, secondo quanto previsto dal quadro normativo, è calcolata dinamicamente in termini di spesa teorica massima tenendo conto:

- della spesa del personale in servizio;
- della spesa derivante dalle assunzioni programmate nel PTFP;
- della minore spesa per le cessazioni programmate;
- delle restanti voci di spesa del personale previste dall'art. 1 c. 557 della legge 296/2006.

Ai sensi dell'art. 6 comma 3 e sulla base delle linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale approvate con decreto del Ministro Dipartimento Finanza Pubblica pubblicato sulla G.U. del 14 settembre 2022, con il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale (PTFP) viene determinata la dotazione organica espressa, appunto, in termini di spesa, calcolata su base annua, che non può essere superiore alla "spesa potenziale massima" del personale definita dal limite di spesa di cui all'art. 1 comma 557, della L. 296/2006, così come stabilito al comma 557 quater integrato dal comma 5 bis dell'art. 3 del D.L. 90/2014, convertito dalla Legge 114/2014 nonché ai sensi dell'art. 6 ter del D.Lgs 165/2001 per l'individuazione delle linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale.

Si riporta di seguito il prospetto attestante la consistenza della dotazione organica, nel rispetto del limite della spesa del personale di cui sopra come derivante dal presente provvedimento.

	Media 2011/2013	Previsione 2024	Previsione 2025	Previsione 2026
Spese macroaggregato 101	1.721.864,75	2.025.877,41	2.025.877,41	2.025.877,41
Spese macroaggregato 103	46.714,22	1.000,00	1.000,00	1.000,00
Irap macroaggregato 102	106.442,89	127.800,00	127.800,00	127.800,00
Totale spese di personale (A)	1.875.021,86	2.154.677,41	2.154.677,41	2.154.677,41
(-) Componenti escluse (B)	158.757,66	357.422,33	357.422,33	357.422,33
(-) maggior spesa per personale a tempo indet. Artt.4-5 DM17.3.2020 (C)	-	133.638,65	133.638,65	133.638,65
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B-C	1.716.264,20	1.663.616,43	1.663.616,43	1.663.616,43
(ex art. 1, comma 557, legge n. 296/ 2006 o comma 562)				

Spesa personale da rendiconto 2018	1.688.724,03			
Limiti di incremento consentiti dal DPCM per gli enti "virtuosi"		431.194,18	431.194,18	431.194,18
Recupero capacità assunzionali precedenti		-	-	-
Totale spesa massima teorica annua		2.119.918,21	2.119.918,21	2.119.918,21
saldo		456.301,78	456.301,78	456.301,78

RIMODULAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE

Nell'ambito del tetto finanziario massimo potenziale, l'Ente procede a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali, come da proposta da parte dei Responsabili, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa di personale.

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

1. Premessa

Sempre al fine di assolvere al meglio i compiti istituzionali, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa di personale, come da proposta da parte dei responsabili, viene predisposta la programmazione del fabbisogno di personale 2024/2026, nell'ambito della quale vengono previste le nuove assunzioni a tempo indeterminato, le relative modalità di reclutamento, nonché il ricorso a forme flessibili di lavoro.

2. Vincoli in materia di assunzioni

Per il triennio 2024-2026 la definizione della programmazione del fabbisogno di personale si interseca con una pluralità di presupposti normativi, il cui mancato rispetto rende impossibile procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale.

In tale contesto, si da atto di:

- aver rispettato le norme sul contenimento della spesa del personale (art. 1, commi 557 e seguenti – enti soggetti al patto nel 2015, della legge n. 296/2006)
 - aver rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, nonché i trenta giorni dal termine di legge per la loro approvazione per il rispettivo invio alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. n. 196/2009 (secondo le modalità di cui al D.M. 12/05/2016), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato;
 - aver adempiuto alle previsioni in materia di organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017 (art. 6, comma 6, del D.Lgs. 165/2001);
 - aver effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/2011 (art. 33, comma 2, del D.Lgs. 165/2001), vedi sopra il paragrafo "RILEVAZIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE" a pag. 6;
 - procedere all'approvazione del Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006), contestualmente all'approvazione del Piao 2024-2026;
 - procedere all'approvazione del Piano delle Performance, contestualmente all'approvazione del Piao 2024-2026;
 - aver approvato il PEG con propria deliberazione n. 2 dell'11 febbraio 2024 (art. 169, comma 3-bis, D.Lgs. n. 267/2000);
 - aver adempiuto alle richieste di certificazione, su istanza dei creditori interessati (art. 9, comma 3-bis del D.L. n. 185/2008); il divieto di assunzione si applica fino al permanere dell'inadempimento; allo stato attuale non vi sono richieste inevase di certificazioni ai sensi dell'art. 9, comma 3-bis, del D. L. n. 185/2008;
- a. procedere all'approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione – Piao (art. 6, comma 7, D. L. n. 80/2021 e s.m.i.), contestualmente all'approvazione del presente atto di programmazione del fabbisogno.

3. Facoltà assunzionali

Nell'ambito della nuova disciplina di cui all'art. 33, comma 2, del decreto legge n. 34/2019 e s.m.i., sopra esplicitata, per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia "più basso" per la fascia demografica di appartenenza (compreso il Comune di Valdobbiadene, che si trova al di sotto del limite del 27,00% - 1° caso - *al di sotto del valore soglia "più basso"*), il D.P.C.M. 17/03/2020 prevede un incremento graduale della spesa del personale fino al 31/12/2024.

In particolare, in sede di prima applicazione e fino al 31/12/2024, gli stessi comuni possono incrementare annualmente la spesa di personale dell'anno 2018 nei termini percentuali indicati nella Tabella 2 (art. 5 D.P.C.M.), sempre 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, entro comunque il valore soglia massimo di riferimento indicato nella Tabella 1 ("valore soglia più basso").

Sempre per il periodo 2020-2024, è prevista inoltre la possibilità di utilizzare le facoltà assunzionali residue dei 5 anni antecedenti al 2020 (ovvero relative al quinquennio 2015-2019), in alternativa agli incrementi percentuali annualmente previsti nella richiamata Tabella 2, ferme restando le medesime condizioni (coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale, il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia massimo di riferimento indicato nella tabella 1 "valore soglia più basso"). Il comune di Valdobbiadene, non avendo a disposizione residui di facoltà assunzionali derivanti dal quinquennio 2015-2019, opta per l'applicazione delle nuove regole previste dall'art. 5 del D.P.C.M. 17/03/2020.

Per il triennio 2024-2026 la capacità assunzionale risulta pertanto così calcolata:

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE	VALORI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	1.688.724,03	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2024	26,00%	
INCREMENTO ANNUO	439.068,25	
RESTI ASSUNZIONALI ANNI 2015-2019	-	Art. 5, comma 2
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2024	439.068,25	

La spesa di personale per l'anno 2024, comprensiva della capacità assunzionale consentita, non potrà in ogni caso superare la spesa massima pari a Euro 2.127.798,95, corrispondente al valore soglia "più basso" del 27,00%, stabilito dall'art. 4, comma 1, del D.P.C.M. 17/03/2020, in corrispondenza della fascia demografica di appartenenza.

4. Assunzioni obbligatorie

La consistenza del personale in servizio del Comune non presenta scoperture di quote d'obbligo e, pertanto, rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. n. 68/1999 e s.m.i..

5. Programma delle assunzioni

Nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale 2024-2026 non vengono previste nuove assunzioni, ma solo le sostituzioni del personale che viene a cessare.

Quindi vengono previste, nel rispetto dei vigenti vincoli sopra esplicitati, le seguenti assunzioni a tempo indeterminato, da effettuarsi secondo le procedure ordinarie di reclutamento e nel rispetto della vigente normativa in materia:

➤ Anno 2024:

- a) È prevista la cessazione di un istruttore amministrativo contabile a decorrere dal 1° marzo 2024. La copertura del posto viene prevista tramite concorso pubblico o scorrimento di graduatoria di altro ente o mobilità da altro Ente;
- b) A seguito della nomina di Ravaziol Monia a incaricato delle elevate qualificazioni della prima unità organizzativa, il posto vacante di Funzionario amministrativo contabile – Area delle elevate qualificazioni – viene trasformato con il presente atto in un posto con il profilo di Istruttore servizi amministrativo-contabili - Area degli istruttori. La sua copertura viene prevista con concorso pubblico o scorrimento di graduatoria di altro ente o mobilità da altro Ente;
- c) È prevista la cessazione di un Istruttore servizi tecnici – Area degli istruttori- a decorrere dal 1° marzo 2024. La copertura viene prevista tramite concorso pubblico o scorrimento di graduatoria di altro ente o mobilità da altro Ente;

- d) A decorrere dal 1° aprile 2024 è prevista la cessazione di un Operatore esperto servizi tecnico-manutentivi, posto la cui copertura viene prevista con concorso pubblico o scorrimento di graduatoria di altro ente o mobilità da altro Ente;
- e) Sostituzione dei posti che si sono resi vacanti nel corso del 2022 e 2023 e che si renderanno vacanti nel corso del 2024. La loro copertura viene prevista con concorso pubblico o scorrimento di graduatoria di altro ente o mobilità da altro Ente.

Riassumendo si riportano di seguito i posti da coprire nel 2024 (oltre ai posti che si renderanno vacanti in futuro ad oggi non previsti):

Profilo professionale	Area CCNL	note
Agente di polizia locale	Area degli istruttori	Concorso esperito – assunzione già prevista a decorrere dal 1° marzo 2024
Istruttore servizi amministrativo-contabili	Area degli istruttori	Posto vacante
Istruttore servizi amministrativo-contabili	Area degli istruttori	Ved. punto a)
Istruttore servizi amministrativo-contabili	Area degli istruttori	Ved. punto b)
Istruttore servizi tecnici	Area degli istruttori	Ved. punto c)
Istruttore servizi tecnici	Area degli istruttori	Posto vacante
Operatore esperto servizi tecnico-manutentivi	Area degli operatori esperti	Ved. punto d)

- Anno 2025 copertura dei posti che si renderanno vacanti, nei limiti consentiti dalle disposizioni di legge. Procedimento di assunzione: concorso pubblico o scorrimento di graduatoria di altro ente o mobilità da altro Ente;
- Anno 2026 copertura dei posti che si renderanno vacanti, nei limiti consentiti dalle disposizioni di legge. Procedimento di assunzione: concorso pubblico o scorrimento di graduatoria di altro ente o mobilità da altro Ente.

Nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato e di lavoro flessibile, nonché delle norme in materia di finanza pubblica e di spesa di personale, nel triennio 2024-2026 sono comunque consentiti:

- eventuali sostituzioni di personale cessato;
- eventuali incrementi del monte ore settimanale di figure con rapporto di lavoro a tempo parziale, da valutare su richiesta da parte del personale interessato;
- eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici mediante il ricorso a forme di lavoro flessibile e/o attraverso l'istituto del comando o dell'utilizzo a tempo parziale di personale da altri enti;
- trasferimenti interni di personale, nel rispetto della normativa e dei contratti collettivi vigenti.

VERIFICA DEL RISPETTO DEL TETTO ALLA SPESA PER LAVORO FLESSIBILE

Si dà atto che il limite di spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2024, ammonta a € 8.843,18 ai sensi dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010. Tale limite viene rispettato in quanto non è previsto l'utilizzo di forme di lavoro flessibile.

RISPETTO DEI VINCOLI FINANZIARI E DEGLI EQUILIBRI DI FINANZA PUBBLICA

Si dà atto che, rientrando questo Ente nel primo caso "al di sotto del valore soglia più basso" previsto dal più volte citato Dpcm 17 marzo 2020, la spesa per il personale in servizio (Euro 2.025.877,41), comprensiva di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente per l'anno 2024, non supera l'incremento massimo annuale consentito nei termini percentuali indicati nella Tabella 2 (art. 5 D.P.C.M.), nonché il valore soglia massimo di riferimento indicato nella Tabella 1 ("valore soglia più basso"), come di seguito dimostrato:

SPESA DI PERSONALE 2018	1.688.724,03
PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2024 (spesa personale in servizio + spesa nuove assunzioni a tempo indeterminato anno 2024, compreso incremento trattamento economico accessorio)	2.025.877,41
INCREMENTO ANNUO (per nuove assunzioni anno 2024, capacità assunzionale)	337.153,38
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	2.127.798,95
DIFFERENZA (spesa di personale – spesa massima consentita)	101.921,54

Per gli anni 2025 e 2026, si dà atto che la spesa per il personale in servizio (Euro 2.025.877,41) e di quella per le nuove assunzioni a tempo indeterminato non supera la spesa massima pari a Euro 2.127.798,95 corrispondente al valore soglia "più basso" del 27,00%, stabilito dall'art. 4, comma 1, del D.P.C.M. 17 marzo 2020, in corrispondenza della fascia demografica di appartenenza.

In ogni caso, la spesa annua del personale derivante dalla programmazione delle assunzioni di cui al presente provvedimento non supera la spesa massima potenziale calcolata ai sensi dell'art. 1, commi 557 e seguenti, della legge 296/2006 e s.m.i. (Euro 1.716.264,20) tenendo conto che, ai sensi dell'art. 7, comma 1, del medesimo decreto, la maggior spesa per assunzioni a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli artt. 4 e 5 (Euro 133.638,65,) non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557 e seguenti, della legge n. 296/2006 e s.m.i..

Si dà atto, infine, che:

- la programmazione del fabbisogno di personale 2024-2026 rispetta i vincoli di finanza pubblica previsti dalla normativa vigente e l'equilibrio pluriennale di bilancio, come asseverato dall'organo di revisione;
- che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che non risulta essere strutturalmente deficitario ai sensi dell'art. 242 del TUEL, in quanto dall'ultimo rendiconto approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario, come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo.