



# COMUNE DI CAMPIGLIA DEI BERICI

PROVINCIA DI VICENZA

---

## PIAO – SEZIONE 3.3

### Piano triennale dei fabbisogni di personale 2024-2026

Premesso che:

- l'art. 91 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267 stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni locali, sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'art. 2 del D.Lgs. 165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 6 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dall'art. 4 del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75, 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;
- l'art. 33 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165 prevede quale passaggio preliminare ed inderogabile per effettuare nuove assunzioni a qualsiasi titolo, una verifica annuale che attesti l'inesistenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
- con il Decreto dell'8 maggio 2018 il Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione ha definito le "*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche*" pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018 e che, pertanto, occorre adeguare gli strumenti di programmazione delle risorse umane ai nuovi indirizzi legislativi, finalizzati al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione.

In ossequio all'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 e alle Linee di indirizzo sopra richiamate, è necessario per l'Ente definire il limite di spesa potenziale massima nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale e che in tale limite l'Amministrazione:

- può coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, ricordando però che 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;
- deve indicare nel PIAO – Sezione 3.3 PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del d.lgs.165/2001, 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.

Con delibera di Giunta comunale n. 21 del 28/03/2024 è stato approvato lo schema di rendiconto 2023 pertanto, per determinare le capacità assunzionali per il piano triennale 2024-2026, la presente sezione è formulata sulla base dei dati del rendiconto 2023.

In questa sede vengono determinate sia le limitazioni di spesa vigenti, sia le facoltà assunzionali per questo Ente, che così si dettagliano:

- A) contenimento della spesa di personale;
- B) facoltà assunzionali a tempo indeterminato;
- C) lavoro flessibile.



# COMUNE DI CAMPIGLIA DEI BERICI

PROVINCIA DI VICENZA

## A) Contenimento della spesa di personale

### A1. Normativa

|   |  |
|---|--|
| Art. 1, comma 557, 557-bis e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 | Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:<br>a) lettera abrogata;<br>b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici;<br>c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.<br>Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione. |
|---|--|

### A2. Situazione dell'ente

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. 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 **€. 334.714,50**

| 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 |
| € 334.524,42   | € 341.492,31 | € 328.126,77 | € 334.714,50          |

## B) Facoltà assunzionali a tempo indeterminato

### B1. Normativa

L'art. 33, comma 2 del cosiddetto "Decreto Crescita", decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge 27 dicembre 2019, n. 160 e dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162 (c.d. Milleproroghe), ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, il cui testo definitivo viene di seguito riportato:

*"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*



# COMUNE DI CAMPIGLIA DEI BERICI

PROVINCIA DI VICENZA

---

*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. (...omissis...)"*

Il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 108 del 27 aprile 2020, finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, ha individuato i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ha individuato le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia.

Le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020 e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020.

La Circolare ministeriale sul D.M. attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale, fornisce indicazioni anche sulle modalità di calcolo del rapporto tra spese di personale / entrate correnti.

## **B2. Verifica situazione dell'Ente**

Si procede alla verifica dei presupposti alle assunzioni previste dal D.M. 17 marzo 2020 sulla base della peculiare situazione dell'Ente;

### **I. IL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE E LA MEDIA DELLE ENTRATE CORRENTI: IL CALCOLO.**

L'art. 1 del D.M. 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, è volto ad individuare i valori soglia di riferimento per gli enti, sulla base del calcolo del rapporto tra la spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Ai fini del calcolo del suddetto rapporto, il D.M. prevede espressamente che:

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



# COMUNE DI CAMPIGLIA DEI BERICI

PROVINCIA DI VICENZA

continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

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

A seguito dell'adozione dello schema di rendiconto 2023, con delibera di Giunta Comunale n. 21 del 28/03/2024, in questa fase è possibile determinare le capacità assunzionali 2024-2026, sulla base dei dati relativi al rendiconto 2023.

Dal prospetto di calcolo delle capacità assunzionali del Comune di Campiglia dei Berici per il 2024, predisposto ai sensi del citato decreto del 17.03.2020 e aggiornato a seguito dell'approvazione dello schema rendiconto 2023, si evince che il rapporto tra la spesa di personale 2023 e il valore medio delle entrate correnti triennio (2021/2022/2023), al netto del fondo crediti di dubbia e difficile esigibilità assestato nel bilancio 2023, è pari al **26,20%** come da **allegato A)** mentre sulla base della Tabella 1 dell'art. 4 D.M. 17 marzo 2010, il valore soglia di massima spesa del personale, per il Comune di Campiglia dei Berici facente parte della fascia demografica b) da 1000 a 1999 abitanti, corrisponde al 28,60%, pertanto si rileva che il Comune di Campiglia dei Berici risulta "virtuoso" e potrebbe pertanto procedere ad assunzioni ed incrementare la spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, sino al valore di riferimento del 28,60%.

## II. LA FASCIA DEMOGRAFICA E LA VERIFICA DEL VALORE SOGLIA DI MASSIMA SPESA DI PERSONALE DI PERTINENZA DELL'ENTE: L'INDICE DI VIRTUOSITA'.

L'art. 3 del D.M. 17 marzo 2020 prevede che, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, i comuni sono suddivisi nelle seguenti fasce demografiche:

- a) comuni con meno di 1.000 abitanti
- b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti
- c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti
- d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti
- e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti
- f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti
- g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti
- h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti
- i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.

Questo Ente si trova nella fascia demografica di cui alla lettera b), avendo n. 1677 abitanti al 31/12/2023.

Gli articoli 4, 5 e 6 del D.M. 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, individuano, nelle Tabelle 1, 2, 3:

- i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti
- i valori calmierati, ossia le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, applicabili in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024;
- i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale.

| FASCIA demografica | POPOLAZIONE | Valori soglia Tabella 1 DM 17 marzo 2020 | Valori calmierati Tabella 2 DM 17/03/20 Anno 2023 | Valori soglia Tabella 3 DM 17 marzo 2020 |
|--------------------|-------------|--|---|--|
| A                  | 0-999       | 29,50%                                   | 33%   | 33,50%                                   |
| B                  | 1000-1999   | 28,60%                                   | 33%   | 32,60%                                   |



# COMUNE DI CAMPIGLIA DEI BERICI

PROVINCIA DI VICENZA

|   |                |        |     |        |
|---|----------------|--------|-----|--------|
| C | 2000-2999      | 27,60% | 28% | 31,60% |
| D | 3000-4999      | 27,20% | 27% | 31,20% |
| E | 5000-9999      | 26,90% | 24% | 30,90% |
| F | 10000-59999    | 27,00% | 19% | 31,00% |
| G | 60000-249999   | 27,60% | 14% | 31,60% |
| H | 250000-1499999 | 28,80% | 8%  | 32,80% |
| I | 1500000>       | 25,30% | 4%  | 29,30% |

In presenza di convenzioni di segreteria tra enti, ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, ciascun Comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa.

Sulla base della normativa vigente, i Comuni possono collocarsi nelle seguenti casistiche:

## **FASCIA 1. Comuni virtuosi**

I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del D.M., non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica.

## **FASCIA 2. Fascia intermedia.**

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 e dalla Tabella 3 del D.M., non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

## **FASCIA 3. Fascia di rientro obbligatorio.**

Ai sensi dell'art. 6 del D.M., i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 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, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Questo ente, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera b) e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al **26,20%**, si colloca nella seguente fascia:

**FASCIA 1 – COMUNI VIRTUOSI**, poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1.

Il Comune può pertanto incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del D.M. 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza ma SOLO ENTRO il valore calmierato di cui alla tabella 2 del D.M., come previsto dall'art. 5 del D.M. 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. L'ente deve inoltre continuare a rispettare rigorosamente il contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1 comma 557 o 562 della legge 296/2006, con le medesime regole di sempre, ma le **maggiori** assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto di tale limitazione.

## **B3. Il calcolo dell'incremento teorico ed effettivo**

INCREMENTO TEORICO DISPONIBILE.



# COMUNE DI CAMPIGLIA DEI BERICI

PROVINCIA DI VICENZA

Lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del D.M. Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale / entrate correnti, tenuto conto anche di quanto previsto dal D.M. del 21/10/2020 in materia di convenzioni del Segretario comunale, è il seguente:

| <b>APPLICAZIONE TAB. 1</b> |                         | <b>PTFP 24/25/26</b> |
|----------------------------|-------------------------|----------------------|
| Numeratore                 | Spese di personale 2023 | 341.458,41           |
| Denominatore               | Media entr. netto FCDE  | 1.303.140,46         |
| Percentuale tab. 1         |                         | 28,60%               |
| Valore massimo teorico     |                         | 31.239,76            |
| <b>Totale tab. 1</b>       |                         | <b>372.698,17</b>    |

INCREMENTO CALMIERATO (per gli anni 2020-2024)

Tuttavia, poiché il legislatore, per gli periodi 2020-2024, ha fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi, l'incremento effettivo per ulteriori assunzioni per questo ente è il seguente:

| <b>APPLICAZIONE TAB. 2</b> |  | <b>PTFP 24/25/26</b> |
|----------------------------|--|----------------------|
| Spese di personale 2018    |  | 328.552,17           |
| Percentuale tab. 2         |  | 35%                  |
| Valore massimo teorico     |  | 114.993,26           |
| <b>Totale tab. 2</b>       |  | <b>443.545,43</b>    |

## INCREMENTO EFFETTIVO

A seguito delle suddette operazioni di calcolo, per questo ente si verifica la seguente condizione:

- l'incremento calmierato risulta maggiore all'incremento teorico, quindi il Comune deve procedere ad assunzioni solo entro la misura dell'incremento della Tabella 1- incremento teorico;
- la spesa massima di personale per il 2024 è pari ad €. 372.698,17 con uno spazio aggiuntivo rispetto alle spese dell'ultimo rendiconto per assumere a tempo indeterminato pari ad €.31.239,76.

Il Comune di Campiglia dei Berici non ha resti assunzionali relativi agli anni precedenti.

## C) Lavoro flessibile

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";

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.";

L'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, prevede il rispetto del tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 -media triennio 2007/2009;

La deliberazione n. 23/2016/QMIG della Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, ha affermato il principio di diritto secondo cui "Il limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, non trova applicazione nei casi in cui l'utilizzo di personale a



# COMUNE DI CAMPIGLIA DEI BERICI

PROVINCIA DI VICENZA

tempo pieno di altro Ente locale, previsto dall'art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, avvenga entro i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, senza oneri aggiuntivi, e nel rispetto dei vincoli posti dall'art. 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. La minore spesa dell'ente titolare del rapporto di lavoro a tempo pieno non può generare spazi da impiegare per spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni";

Pertanto le spese per il personale utilizzato "a scavalco d'eccedenza", cioè oltre i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, ai sensi dell'art. 1, comma 557, legge n. 311/2004, rientrano nel computo ai fini della verifica del rispetto dei limiti imposti dall'art. 9, comma 28, D.L. 78/2010, convertito in legge 122/2010 oltre che nell'aggregato "spesa di personale", rilevante ai fini dell'art. 1, comma 557, legge 296/2006.

Il nuovo comma 2, dell'articolo 36, del D.Lgs.165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs.75/2017, conferma 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.

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;

La seguente tabella riassume le spese per lavoro flessibile già autorizzate:

|  |   |
|--|---|
| Limite di spesa complessiva per lavoro flessibile: € 48.103,77 |   |
| <b>Spesa autorizzata lavoro flessibile: Anno 2024</b>          |   |
| <b>Tipologia lavoro flessibile</b>                             | <b>Costo complessivo (oneri compresi)</b> |
| Contratto formazione e lavoro (ex C) - Istruttore              | 31.880,82                                 |
| Lavoro interinale  | 10.700,00                                 |
| <b>Totale</b>  | <b>42.329,26</b>                          |

Si rileva la necessità di autorizzare per il triennio 2024/2026 tutte 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.78/2010 convertito in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile.

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 2024/2025/2026.

Ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs.75/2017, rubricato "Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni", sulla base delle verifiche compiute risulta che nell'ente non è presente personale in possesso dei requisiti previsti nei commi 1 e 2, dell'art. 20, D.Lgs. 75/2017.

Si dà atto della verifica effettuata da parte di tutti i Responsabili di servizio, depositata in atti, al fine della rilevazione di eventuali situazioni di soprannumero e eccedenze di personale a seguito della quale non sono state rilevate, presso il Comune di Campiglia dei Berici, situazioni di soprannumero e eccedenze di personale.

Si conferma pertanto l'inesistenza di eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 comma 2 del D.Lgs. 165/2001, 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.



# COMUNE DI CAMPIGLIA DEI BERICI

PROVINCIA DI VICENZA

---

Relativamente alle verifiche propedeutiche alle assunzioni previste nel presente piano si rileva che:

- 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 2023.
- nel PIAO 2024-2026, Sezione 2.2, va predisposto il Piano della performance, integrato con gli obiettivi per favorire la pari opportunità e l'equilibrio di genere (ex Piano azioni positive).
- l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione del bilancio di previsione e del rendiconto ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185;
- 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;
- con deliberazione di Giunta comunale n. 20 del 28/03/2024, l'amministrazione ha disposto e riconfermato, in quanto ente con popolazione inferiore a 5000 abitanti, di non tenere la contabilità economico-patrimoniale, secondo quanto previsto dall'art. 232, comma 2, del D.Lgs. 267/2000 e dal D.M 10 novembre 2020, a partire dal rendiconto della gestione 2020 e per il rendiconto 2023; di avvalersi inoltre e consequenzialmente della scelta, già effettuata con deliberazioni del GC n. 22 del 07/04/2021, della facoltà prevista dal comma 3 dell'art. 233-bis del TUEL, come modificato attraverso il comma 831 dell'art. 1 della Legge n. 145/2018, di non predisporre il bilancio consolidato dell'ente;

L'articolo 16 del decreto legislativo del 14 marzo 2013, n. 33 stabilisce gli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato". Si ritiene che il PIAO – Sezione 3.3 PTFP sia oggetto di pubblicazione in quanto contiene pressoché tutte le informazioni richiamate, ai fini della pubblicazione. La comunicazione dello stesso a SICO può rappresentare lo strumento di assolvimento ai predetti obblighi rendendo tale comunicazione visibile in area pubblica.

Inoltre l'art. 6-ter del D.Lgs. n.165/2001 come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017 che al comma 5 dispone l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di trasmettere, entro 30 giorni dall'approvazione, il piano triennale dei fabbisogni e gli eventuali aggiornamenti al Dipartimento della Funzione Pubblica, pena il divieto di procedere all'assunzione di personale;

Il sempre maggiore numero di compiti e la molteplice varietà di attribuzioni di funzioni amministrative ai Comuni (sulla base dei principi di sussidiarietà, differenziazione e adeguatezza nonché la titolarità di funzioni amministrative, proprie o conferite) chiedono una struttura organizzativa dell'ente locale territoriale realmente in grado di rispondere prontamente alle istanze della cittadinanza e degli adempimenti normativi.

Il numero di abitanti al 31-12-2023 è pari a 1677 e il numero dei dipendenti al 31-12-2023 con contratto a tempo indeterminato è pari a 7 di cui 2 a part-time;

L'art. 19, comma 8, della legge 448/2001, prevede che "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".

Il contenuto del presente provvedimento richiede l'informazione alle Organizzazioni sindacali, ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. e dell'art. 4 del CCNL 16/11/2022

Considerata l'attuale situazione del personale, le capacità assunzionali e quanto indicato nel DUP, per il triennio 2024/2026 risulta necessario prevedere quanto segue:

## **ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO**



# COMUNE DI CAMPIGLIA DEI BERICI

PROVINCIA DI VICENZA

---

## **anno 2024:**

-assunzione a tempo indeterminato tempo pieno 36/36 di n. 1 operatore esperto (profilo operaio specializzato ex cat. B3) in sostituzione di un dipendente che ha rassegnato le proprie dimissioni volontarie nel 2023, tramite graduatoria altro ente/concorso/mobilità/CFL/o altre modalità previste dalla normativa vigente;

-assunzione a tempo indeterminato tempo pieno 36/36 di n. 1 Area istruttori (ex cat. C), tramite graduatoria altro ente/concorso/mobilità, conferma contratto formazione lavoro o altre modalità previste dalla normativa vigente anche a seguito di perfezionamento di trasferimento per mobilità volontaria presso altra pubblica amministrazione

## **anno 2025:**

Nessuna assunzione, salvo completamento procedure previste nel 2024, ed eventuale sostituzione di personale cessato o trasferito per mobilità tramite graduatoria di altro ente/concorso/mobilità, con CFL o altre modalità previste dalla normativa vigente.

## **anno 2026:**

Nessuna assunzione, salvo completamento procedure previste nel 2025, ed eventuale sostituzione di personale cessato o trasferito per mobilità tramite graduatoria di altro ente/concorso/mobilità, con CFL o altre modalità previste dalla normativa vigente.

## **ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO/LAVORO FLESSIBILE**

Per ogni anno del triennio considerato, si autorizzano al fine di rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, nel rispetto dei vincoli e dei limiti di spesa del personale e contabili previsti dalla normativa vigente:

- comandi o convenzioni che si renderanno necessari e/o opportuni come anche collaborazioni, prestazioni occasionali, utilizzi congiunti e forme di lavoro flessibile (ad esempio: assunzioni a tempo determinato / contratto a termine, interinale, ecc.) a tempo pieno o parziale, che si renderanno necessarie e/o opportune, nei limiti di spesa previsti 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., dall'art. 1, commi 557 e segg., della L. 27-12-2006, n. 296 e s.m.i., nonché dalla legislazione al tempo vigente; assunzione CFL (con possibilità di trasformazione a tempo indeterminato) come previsto dalla recente normativa in merito all'assunzione dei giovani, nei limiti di spesa e dei vincoli di spesa di personale previsti dalla normativa vigente.