



Comune di Valdobbiadene
Provincia di Treviso

**PIANO TRIENNALE
DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**

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

TRIENNIO 2025 – 2027

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	6
RILEVAZIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE	6
CONSISTENZA DELLA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE.....	7
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 2025/2027 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 2025-2027 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
Unità Operativa Sportello del cittadino e protocollo Unità Operativa Segreteria Unità Operativa Servizi Demografici e cimiteriali Unità Operativa Istruzione, Cultura e Sport Unità Operativa Servizi sociali
2 - Servizi finanziari
Unità Operativa Ragioneria, economato e CED Unità Operativa Tributi Unità Operativa Legale Unità Operativa Personale
3 - Gestione del territorio
Unità operativa Attività Produttive, Commercio, Turismo, agricoltura Unità operativa Edilizia Unità operativa Urbanistica, SUAP e SUE Unità operativa Paesaggio Unità operativa Eventi
4 - Lavori pubblici, patrimonio, ambiente e polizia locale
Unità Operativa Lavori Pubblici Unità Operativa Manutenzioni e Protezione Civile Unità Operativa Patrimonio Unità Operativa Ambiente Unità Operativa Polizia locale

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.

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				5	5
Area degli istruttori					0
Agente di polizia locale				4	4
Istruttore servizi amministrativo-contabili	8**	3	2	1	14
Istruttore servizi culturali	1				1
Istruttore servizi tecnici			4	4	8
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione					0
Assistente sociale	2				2
Funzionario di vigilanza				1	1
Funzionario servizi amministrativo-contabili	1	4		1	6
Funzionario servizi tecnici			3*	3*	6
Totale complessivo	7	8	7	17	53

* di cui uno in aspettativa e uno vacante in corso di copertura in base al precedente piano fabbisogno

** di cui uno vacante in corso di copertura in base al precedente piano fabbisogno

Si precisa che, a seguito dell'approvazione del presente documento:

- il posto di Funzionario servizi amministrativo-contabili della quarta unità organizzativa verrà trasformato in Funzionario servizi tecnici;
- il posto di Operatore esperto servizi amministrativo-contabili della terza unità organizzativa verrà trasformato in Istruttore servizi amministrativo contabili;
- n. 2 posti di Istruttore verranno trasformati in due posti di Funzionario servizi amministrativo-contabili, a seguito dell'espletamento di due progressioni verticali in deroga ai sensi dell'art. 13, comma 6 e seguenti, del Ccnl 2019/2021.

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. 18 del 4 settembre 2024 e n. 30 del 18 dicembre 2024, 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	Gai Eveline
4	Lavori pubblici, Patrimonio, Ambiente e Polizia locale:	Gai Eveline*

* incarico assegnato ad interim

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 2025/2027, 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 2025-2027, 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 aprile 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)	9958
FASCIA	f
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	26,90%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	30,90%

Prendendo a riferimento gli ultimi dati relativi al rendiconto 2023, approvato con deliberazione consiliare n. 21 del 30 aprile 2024, il rapporto spesa personale su entrate correnti risulta essere pari al 22,83% 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 2023		1.866.355,24	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE correnti RENDICONTO ANNO 2021	8.185.985,45	8.386.754,52	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE correnti RENDICONTO ANNO 2022	8.487.139,06		
ENTRATE correnti RENDICONTO ANNO 2023	8.487.139,06		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2023		210.000,00	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI		22,83%	

	IMPORTI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2023	1.866.355,24	Art. 4, comma 2
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	2.199.546,97	
INCREMENTO MASSIMO	333.191,73	

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 2025-2027, pari a Euro 2.199.546,97, calcolata in base alle definizioni di cui all'art. 2 del D.P.C.M. 17 marzo 2020 utilizzando i valori registrati rispetto al rendiconto 2023; 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 2025	Previsione 2026	Previsione 2027
Spese macroaggregato 101	1.721.864,75	2.054.377,41	2.054.377,41	2.054.377,41
Spese macroaggregato 103	46.714,22	500,00	500,00	500,00
Irap macroaggregato 102	106.442,89	130.350,00	130.350,00	130.350,00
Totale spese di personale (A)	1.875.021,86	2.185.227,41	2.185.227,41	2.185.227,41
(-) Componenti escluse (B)	158.757,66	386.589,99	386.589,99	386.589,99
(-) maggior spesa per personale a tempo indet. Artt.4-5 DM17.3.2020 (C)	-	228.621,13	228.621,13	228.621,13
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B-C	1.716.264,20	1.570.016,29	1.570.016,29	1.570.016,29
(ex art. 1, comma 557, legge n. 296/ 2006 o comma 562)				

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 2025/2027, 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 2025-2027 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 dà 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 legge 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";
- 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 2025-2027;
- procedere all'approvazione del Piano delle Performance, contestualmente all'approvazione del Piao 2025-2027;
- aver approvato il PEG con propria deliberazione n. 1 del 7 gennaio 2025 (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;
- 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 26,90% - *1° caso - al di sotto del valore soglia "più basso"*), il D.P.C.M. 17 marzo 2020 prevede un incremento graduale della spesa del personale fino al 31/12/2024.

Dal 2025 essendo terminato il periodo transitorio la capacità assunzionale risulta pertanto così calcolata in € 2.199.546,97, come sopra evidenziato. Tale importo corrisponde al valore soglia "più basso" del 26,90%,

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 2025-2027 non vengono previste nuove assunzioni, ma solo le sostituzioni del personale che viene a cessare.

Sono però previste due progressioni verticali in deroga ai sensi dell'art. 13, comma 6 e seguenti, del Ccnl 2019/2021, dall'area degli istruttori a quella dei funzionari delle elevate qualificazioni (la vecchia categoria D). Il limite di spesa complessivo previsto per le assunzioni in deroga è di € 6.665,46 pari allo 0,55 per cento del monte salari del 2018. Il costo di ciascuna delle due progressioni previste (differenza dello stipendio tabellare fra le due aree) è di € 1.978,42. Rimangono pertanto disponibili per eventuali successive progressioni in deroga € 2.708,62. Per poter dar corso alle due progressioni è necessario approvare un apposito regolamento. Tali progressioni riguardano l'accesso dal profilo di Istruttore (Area degli istruttori) al profilo di Funzionario servizi amministrativo-contabili (Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione), nel quadro delle linee programmatiche di mandato, e sono destinate rispettivamente:

- alla prima unità organizzativa, al fine di garantire l'ottimale svolgimento delle funzioni dello sportello del cittadino e di raccordo dello stesso con i procedimenti di competenza della stessa unità organizzativa e degli altri settori;
- e alla terza unità organizzativa, al fine di potenziare l'attività di impulso e di raccordo tra i diversi uffici interessati per l'organizzazione e la gestione di eventi e manifestazioni, in coerenza con il programma di mandato e con la deliberazione della Giunta comunale 9 febbraio 2023, n. 15, ad oggetto *Preso d'atto delle risultanze dell'analisi organizzativa svolta nel 2022 e disposizioni in merito all'organizzazione interna*.

Viene inoltre prevista la trasformazione di un posto di Funzionario servizi amministrativo-contabili in un posto di Funzionario servizi tecnici presso la quarta unità organizzativa, in quanto si rende necessario in questa fase dare maggiore continuità alle figure professionali tecniche dell'ufficio. Viene altresì prevista la trasformazione, presso la terza unità organizzativa, di un posto di Operatore esperto servizi – Area degli operatori esperti, in Istruttore servizi amministrativo-contabili – Area degli istruttori: tale trasformazione si rende opportuna in quanto oramai si ritiene più idonea e versatile una figura maggiormente qualificata e che possa quindi svolgere funzioni istruttorie. Questi due profili sono attualmente coperti, ma si prevede possano rendersi vacanti nei prossimi mesi. La trasformazione avverrà quindi subordinatamente al verificarsi delle due cessazioni.

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 2025

- a) È prevista prossimamente la cessazione di un Funzionario servizi amministrativo-contabili. La copertura del posto, che come sopra evidenziato viene trasformato in Funzionario servizi tecnici, viene prevista tramite concorso pubblico o scorrimento di graduatoria di altro ente o mobilità da altro Ente;
- b) È prevista prossimamente la cessazione di un Operatore esperto servizi amministrativo-contabili – Area degli operatori esperti. La copertura del posto, che come sopra evidenziato viene trasformato in Istruttore servizi amministrativo-contabili – Area degli istruttori, viene prevista tramite concorso pubblico o scorrimento di graduatoria di altro ente o mobilità da altro Ente;
- c) È prevista la cessazione di un Operatore esperto servizi tecnico-manutentivi a decorrere da febbraio 2025. La copertura del posto viene prevista tramite concorso pubblico o scorrimento di graduatoria di altro ente o mobilità da altro Ente;
- d) Copertura dei posti già previsti dal precedente piano dei fabbisogni e i cui procedimenti di assunzione sono in corso: due posti di Funzionario servizi tecnici e un posto di Istruttore amministrativo-contabile;

- e) Copertura di due posti di Funzionario servizi amministrativo-contabili tramite progressioni verticali in deroga;
- f) Sostituzione dei posti che si renderanno vacanti nel corso del 2025. 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 2025 (oltre ai posti che si renderanno vacanti in futuro ad oggi non previsti):

Profilo professionale	Area CCNL	note
Funzionario servizi tecnici	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Punto a) n. 1 posto
Istruttore servizi amministrativo contabili	Area degli istruttori	Punto b) n. 1 posto
Operatore esperto servizi tecnico-manutentivi	Area degli operatori esperti	Punto c) n. 1 posto
Istruttore servizi amministrativo-contabili	Area degli istruttori	Punto d) n. 1 posto
Funzionario servizi tecnici	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Punto d) n. 2 posti
Funzionario servizi amministrativo-contabili	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Punto e) progressioni verticali in deroga, n. 2 posti

- 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;
- Anno 2027 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 2025-2027 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 2025, 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 2.199.546,97), comprensiva di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente per l'anno 2025, non supera il limite massimo previsto dall'art. 4, comma 2, del citato Dpcm del 17 marzo 2019: quindi il 26,90 per cento della media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati (2021-2023). La disciplina transitoria dettata dall'art. è infatti cessata con il 31 dicembre 2024.

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 2.199.546,97 corrispondente al valore soglia "più basso" del 26,09%, 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 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 2025-2027 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.