



COMUNE DI LONIGO
(PROVINCIA DI VICENZA)

**PIANO TRIENNALE DEL
FABBISOGNO DI PERSONALE
2022/2024**

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

SOMMARIO

1.ASPETTI DI CARATTERE GENERALE

1.1 Premessa	pag.	3
1.2 Contenuti	pag.	3
1.2 Durata	pag.	3

2.ASSETTO ORGANIZZATIVO DELL'ENTE

2.1 Premessa	pag.	4
2.2 Suddivisione in settori/servizi/uffici	pag.	4
2.3 Incarichi di direzione di area	pag.	6

3.RILEVAZIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE

pag. 6

4.CONSISTENZA DELLA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

pag. 6

5.RIMODULAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE

pag. 8

6.PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

6.1 Premessa	pag.	10
6.2 Vincoli in materia di assunzioni	pag.	10
6.3 Facoltà assunzionali	pag.	11
6.4 Assunzioni obbligatorie	pag.	12
6.5 Programma delle assunzioni	pag.	13

7.RISPETTO DEI VINCOLI FINANZIARI E DEGLI EQUILIBRI DI FINANZA PUBBLICA

pag. 14

1. ASPETTI DI CARATTERE GENERALE

1.1 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 (*Settori*);
 - 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.*).

1.2 CONTENUTI

In relazione alle finalità esplicitate in premessa, i principali contenuti del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024 possono essere così riassunti:

- a. **determinazione dell'assetto organizzativo dell'Ente**, tenuto conto della razionalizzazione degli apparati amministrativi e dell'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 L. 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.

1.3 DURATA

Il presente Piano triennale dei fabbisogni di personale si sviluppa in prospettiva triennale, ovvero per il periodo 2022-2024. 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.

2. ASSETTO ORGANIZZATIVO DELL'ENTE

2.1 PREMESSA

Come previsto dall'art. 10 del vigente Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei servizi, l'articolazione organizzativa del Comune di Lonigo persegue obiettivi di massima semplificazione, attraverso la riduzione al minimo del numero delle unità organizzative, nonché di massima flessibilità, attraverso l'adattamento dell'assetto organizzativo alle mutevoli esigenze dell'ente.

Fatto salvo quanto sopra, il predetto regolamento prevede che la struttura organizzativa del Comune di Lonigo sia articolata in Settori, Servizi, Uffici ed eventuali Unità organizzative di progetto; non tutti i livelli organizzativi devono essere necessariamente attivati, se non per esigenze di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione dell'ente.

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

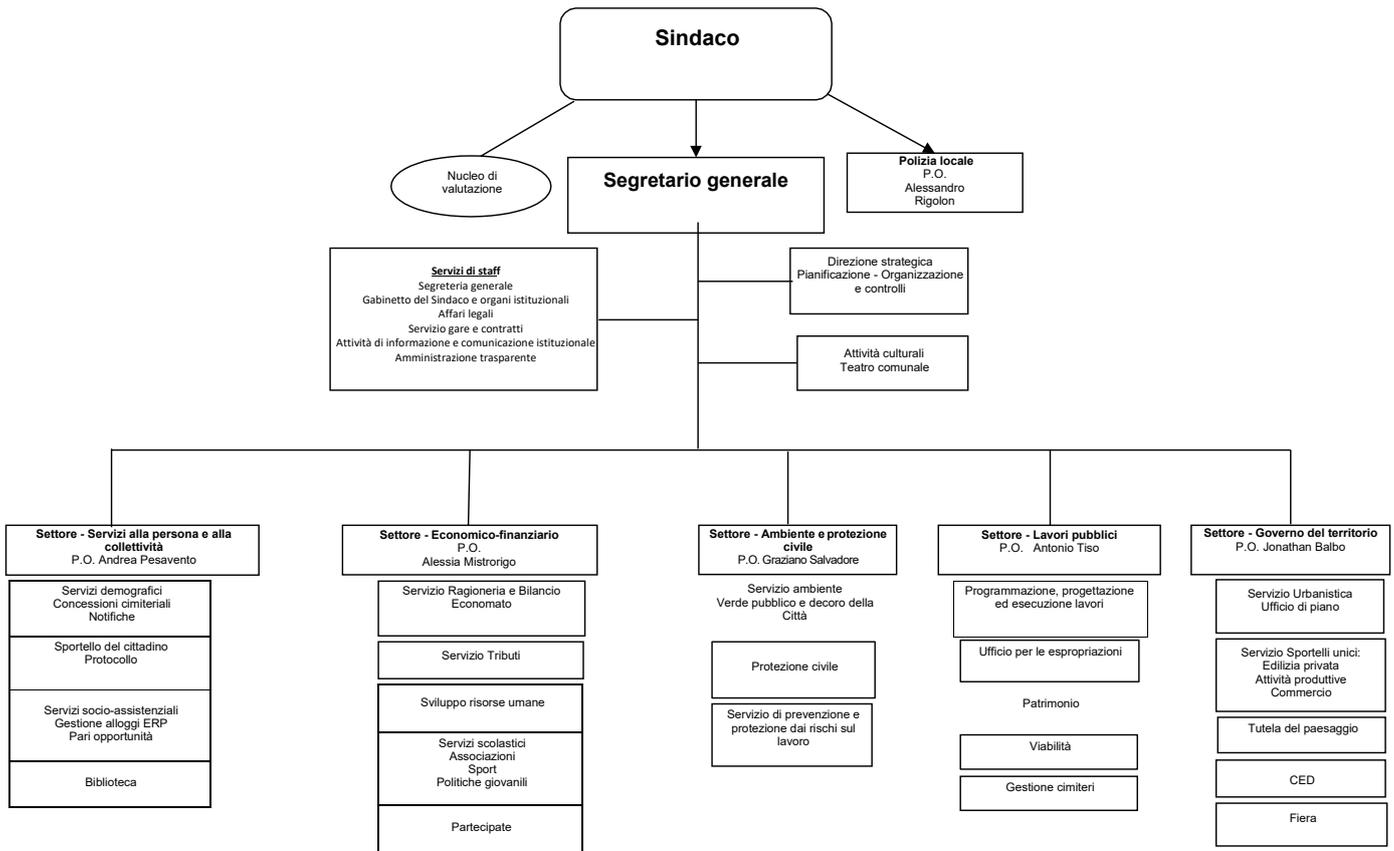
2.2 SUDDIVISIONE IN SETTORI/SERVIZI/UFFICI

I sette Settori della struttura organizzativa del Comune di Lonigo sono attualmente articolati nei seguenti settori, servizi e uffici:

SETTORE	SERVIZI	UFFICI	
Segretario Generale	Servizi di staff	Segreteria generale	
		Gabinetto del Sindaco e organi istituzionali	
		Affari legali	
		Servizio gare e contratti	
		Attività di informazione e comunicazione istituzionale	
		Amministrazione trasparente	
Direzione strategica – pianificazione – organizzazione e controlli	Attività culturali / teatro comunale	/	
		Ufficio Teatro	
		Ufficio cultura	
Servizi alla persona e alla collettività	Servizi demografici – concessioni cimiteriali-notifiche	Ufficio anagrafe – concessioni cimiteriali	
		Ufficio elettorale	
		Ufficio stato civile	
		Ufficio messi comunali	
	Sportello del cittadino – protocollo	Sportello del cittadino	Ufficio protocollo
			Sportello del cittadino
	Servizi socio-assistenziali – gestione alloggi ERP – pari opportunità	Servizio biblioteca	Ufficio servizi sociali
			Ufficio alloggi ERP
Settore economico – finanziario	Servizio ragioneria – bilancio – economato	Ufficio servizi sociali	
		Ufficio alloggi ERP	
	Servizio tributi	Servizio sviluppo risorse umane	Ufficio pari opportunità
			Biblioteca
	Servizi scolastici – associazioni – sport – politiche giovanili	Servizio partecipate	Ufficio ragioneria
			Ufficio economato
Servizio ambiente – verde pubblico – decoro della città	Servizio ambiente – verde pubblico – decoro della città	Ufficio tributi	
		Ufficio risorse umane	
Servizio ambiente – verde pubblico – decoro della città	Servizio ambiente – verde pubblico – decoro della città	Ufficio scuola	
		Ufficio sport associazioni	
Servizio ambiente – verde pubblico – decoro della città	Servizio ambiente – verde pubblico – decoro della città	/	
		Ufficio ambiente	

Settore ambiente e protezione civile	Servizio protezione civile	Ufficio protezione civile
	Servizio di prevenzione e protezione dai rischi sul lavoro	/
Settore lavori pubblici	Programmazione progettazione ed esecuzione lavori pubblici	Lavori pubblici
	Ufficio per le espropriazioni	/
	Servizio patrimonio	Ufficio manutenzione patrimonio
	Servizio viabilità	/
	Gestione cimiteri	/
Settore governo del territorio	Servizio urbanistica	Ufficio di piano urbanistica
	Servizio sportelli unici	Ufficio edilizia privata
		Ufficio attività produttive e commercio
		Turismo - gemellaggi
	Servizio tutela del paesaggio	/
	Servizio CED	Ufficio Ced
Servizio Fiera/Eventi	/	
Settore Polizia Locale	Servizio intercomunale polizia locale	/

Di seguito si rappresenta lo schema della struttura organizzativa dell'ente:



2.3 INCARICHI DI DIREZIONE DI SETTORE

Al vertice dei Settori sopra esposti vengono nominati dei Responsabili apicali di Settore 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, la scelta dell'Amministrazione per quanto riguarda la direzione dei sette settori sopra individuati è la seguente:

- al vertice dei Servizi di Staff vi è il **Segretario Generale**, a cui compete altresì il coordinamento generale dell'intera struttura organizzativa dell'ente;
- al vertice dei Settori Servizi alla Persona e alla Collettività, Economico – Finanziario, Ambiente e Protezione Civile, Lavori pubblici, Governo del Territorio e Polizia Locale vi è, rispettivamente, un Responsabile di Settore **incaricato di Posizione Organizzativa**.

Gli incarichi di Direzione/Responsabilità dei vari Settori vengono affidati con appositi decreti del Sindaco, nel rispetto dei criteri regolamentari e contrattuali.

3. RILEVAZIONE ECCEDENZE DI PERSONALE

L'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16, comma 1, della L. 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 2022/2024, è necessario procedere ad una ricognizione del personale in esubero rispetto alle risorse umane in servizio all'interno dei vari Settori/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.

4. CONSISTENZA DELLA DOTAZIONE ORGANICA

La dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., per ciascuno degli anni 2022-2023-2024, è pari a **Euro 2.409.061,91** (media triennio 2011-2013).

Tale parametro deve essere ora coordinato con quanto previsto dall'art. 33, comma 2, del D. L. 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 17.03.2020, pubblicato nella G.U. n. 108 del 27.04.2020, sono state definite 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 Lonigo, i valori soglia, aggiornati con il Rendiconto della Gestione dell'esercizio 2020, approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 26 del 29.04.2021, in base ai quali definire le facoltà assunzionali sono i seguenti:

Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6, DPCM 17.03.2020 - tabella 1:

POPOLAZIONE (al 31/12/2020)	16.089
FASCIA	F
VALORE SOGLIA	27,00%

Prendendo a riferimento gli ultimi dati relativi al Rendiconto 2020, approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 26 del 29.04.2021, il rapporto spesa personale su entrate correnti risulta essere pari al **21,32%**, come di seguito calcolato:

Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2 DPCM 17.03.2020

Descrizione	Importi		Definizioni
Spesa di personale Rendiconto 2020	2.390.214,96		Art. 2, comma 1, lettera a) DPCM 17.3.20
Entrate correnti Rendiconto 2018	11.581.632,20	MEDIA 11.664.222,57	Art. 2, comma 1, lettera b) DPCM 17.3.20
Entrate correnti Rendiconto 2019	11.656.915,72		
Entrate correnti Rendiconto 2020	11.754.119,79		
Fondo crediti dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione 2020	455.000,00		
Entrate medie nette	11.209.222,57		
Rapporto spesa personale/ entrate correnti nette	21,32%		

Raffrontando la predetta percentuale con i valori soglia di cui alle tabelle 1 e 3 del DPCM 17.03.2020, emerge che il Comune di Lonigo si colloca al di sotto del valore soglia “più basso” per la fascia demografica di appartenenza (27,00%); 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 risultano 7

essere i seguenti:

	IMPORTI	RIFERIMENTO DPCM 17/03/2020
SPESA MASSIMA DI PERSONALE (27 % delle entrate correnti medie nette € 11.209.222,57)	3.026.490,09	Art. 4, comma 2
INCREMENTO MASSIMO (€ 3.026.490,09 - € 2.390.214,96)	636.275,13	

In conclusione, fermo restando il vincolo annuale esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., pari a **Euro 2.409.061,91** (media triennio 2011-2013), la dotazione organica dell'Ente può essere incrementata per assunzioni a tempo indeterminato fino ad una spesa potenziale massima di personale **pari a Euro 3.026.490,09**, calcolata in base alle definizioni di cui all'art. 2 del DPCM 17.03.2020.

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 L. n. 296/2006 e s.m.i..

5. 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 del Segretario e 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.

La spesa annua complessiva relativa ai dipendenti in servizio alla data di redazione del presente piano, in riferimento al 1.01.2022, è pari a **Euro 2.742.226,76**, calcolata sulla base della definizione di cui all'art. 2 del DPCM 17.03.2020. In quest'ottica, tenuto conto dell'attuale articolazione organizzativa dell'Ente, il personale in servizio è distribuito tra i diversi uffici come segue:

ALLEGATO A - PARTE PRIMA - DOTAZIONE ORGANICA POTENZIALE CON PERSONALE IN SERVIZIO AL 20 7 2022

Settore Servizi di staff									
Cognome	Nome	Profilo professionale	Servizio						
			D	C	B3	B	A		
Sparacio	Giuseppe	Segretario	1						
Gennari	Martina	istruttore direttivo amministrativo		1					
Turcato	Raffaella	istruttore amministrativo			1				
Trentin	Silvia	istruttore amministrativo			1				
Cozza	Luciana	istruttore direttivo amministrativo		1					
Olivieri	Lucia	istruttore amministrativo			1				
		istruttore amministrativo			1				
Ceccarello	Paola	istruttore amministrativo			1				
totale servizio			1	2	5	0	0	0	0
Settore Polizia Locale									
Cognome	Nome	Profilo professionale	Servizio						
			D	C	B3	B	A		
		istruttore direttivo pl po		1					
Stevan	Giovanni	istruttore direttivo pl		1					
Saggiaro	Katia	istruttore pl			1				
Crivellaro	Matteo	istruttore pl			1				
Donadello	Giampaolo	istruttore pl			1				
	pl	istruttore pl			1				
Steccanella	Roberto	istruttore pl			1				
Trova	Osvaldo	istruttore pl			1				
Utelli	Michele	istruttore pl			1				
Zuffellato	Stefano	istruttore pl			1				
Mantelli	Renzo Roberto	istruttore pl			1				
Trentin	Manuel	istruttore pl			1				
totale servizio			2	10	0	0	0	0	0
Settore Servizi alla persona e alla collettività									
Cognome	Nome	Profilo professionale	Servizio						
			D	C	B3	B	A		
Pesavento	Andrea	funzionario po		1					
Barotti	Jessica	assistente sociale		1					
Cacciavillani	Anita	assistente sociale		1					
Pilotto	Loris	istruttore direttivo		1					
Bressan	Elena	istruttore amministrativo			1				
Bertazzo	Anna	istruttore amministrativo			1				
Isolati	Annalia	istruttore amministrativo			1				
Baron	Emma	istruttore amministrativo			1				
Acosta	Marisol Elena	istruttore amministrativo			1				
		istruttore amministrativo			1				
Donin	Sonia	collaboratore amministrativo				1			
Pasqualin	Lorenzino	collaboratore amministrativo				1			
Calderara	Patrizia	collaboratore amministrativo				1			
Cremonese	Agostino	esecutore amministrativo					1		
totale servizio			4	6	3	1	0	0	0
Settore Economico-finanziario									
Cognome	Nome	Profilo professionale	Servizio						
			D	C	B3	B	A		
Mistrorigo	Alessia	funzionario po		1					
Guglielmo	Emiliana	istruttore direttivo contabile		1					
Lasferza	Barbara	istruttore direttivo contabile		1					
Sarego	Lucia	istruttore direttivo amministrativo		1					
Vezzaro	Raffaella	istruttore direttivo contabile		1					
Bernardi	Marianna	istruttore contabile			1				
Dalla Verde	Valentino	istruttore contabile			1				
		istruttore amministrativo			1				
Tovo	Elisa	istruttore contabile			1				
Saletti	Luca	istruttore contabile			1				
Schiavo	Maddalena	istruttore amministrativo			1				
Da Ros	Antonella	collaboratore amministrativo				1			
totale servizio			5	6	1	0	0	0	0
Settore Ambiente e protezione civile									
Cognome	Nome	Profilo professionale	Servizio						
			D	C	B3	B	A		
Salvadore	Graziano	funzionario po		1					
Milanese	Luisa	istruttore tecnico		1					
Turcato	Stefania	istruttore tecnico		1					
Gonti	Daniela	istruttore amministrativo		1					
Dalla Montà	Fabrizio	istruttore amministrativo		1					
totale servizio			1	4	0	0	0	0	0
Settore Lavori pubblici									
Cognome	Nome	Profilo professionale	Servizio						
			D	C	B3	B	A		
Tiso	Antonio	funzionario tecnico		1					
Venturella	Adauro	istruttore direttivo tecnico		1					
Marco	Franchetti	istruttore direttivo tecnico		1					
Dal Monte	Andrea	istruttore tecnico			1				
Bagolin	Nazario	istruttore tecnico			1				
		istruttore tecnico			1				
Gaspari	Daniela	istruttore amministrativo			1				
Baldin	Serena	istruttore amministrativo			1				
Ranghiero	Cristian	istruttore amministrativo			1				
Pontalto	Denis	collaboratore tecnico esterno				1			
Casella	Omar	collaboratore tecnico esterno				1			
Fasolo	Federico	collaboratore tecnico esterno				1			
Chiarello	Marco	collaboratore tecnico esterno				1			
		esecutore tecnico esterno					1		
Amato	Assunta	operatore addetto pulizie						1	
Totale servizio			3	6	4	1	1	1	1

Settore Governo del territorio								
Cognome	Nome	Profilo professionale	Servizio					
			D	C	B3	B	A	
Balbo	Jonathan	istruttore direttivo tecnico po		1				urbanistica, ufficio di piano, edilizia, tutela del paesaggio
Martello	Eva Maria	istruttore direttivo amministrativo		1				Suap commercio e attività produttive, turismo, eventi, fiera
Bolla	Damiano	istruttore direttivo ced		1				ced
Pinton	Emanuele	istruttore tecnico - informatico			1			ced
Ferron	Riccardo	istruttore tecnico			1			urbanistica, ufficio di piano, edilizia, tutela del paesaggio
Vinante	Annamaria	istruttore tecnico			1			urbanistica, ufficio di piano, edilizia, tutela del paesaggio
Pagani	Alessandro	istruttore tecnico			1			urbanistica, ufficio di piano, edilizia, tutela del paesaggio
Tiziani	Giulia	istruttore amministrativo			1			urbanistica, ufficio di piano, edilizia, tutela del paesaggio
Bernarello	Giovanni	istruttore amministrativo			1			Suap commercio e attività produttive, turismo, eventi, fiera
Ruaro	Laura	collaboratore amministrativo				1		urbanistica, ufficio di piano, edilizia, tutela del paesaggio
Totale servizio				3	6	1	0	0
Totale generale			1	20	43	9	2	1
								76

6. PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

6.1 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 del Segretario e dei Responsabili, viene predisposta la programmazione del fabbisogno di personale 2022/2024, 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.

6.2 VINCOLI IN MATERIA DI ASSUNZIONI

Per il triennio 2022-2024 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 e, in particolare:

- 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);
- aver approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del D.lgs. 198/2006);
- aver approvato il Piano delle Performance (art. 10, comma 5, D.lgs. n. 150/2009); per gli Enti Locali, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del D.lgs. n. 267/2000 ed il Piano della Performance di cui all'art. 10 del D.lgs. n. 150/2009 sono unificati organicamente nel PEG (art. 169, comma 3-bis, D.lgs. n. 267/2000);
- aver rispettato le norme sul contenimento della spesa del personale (art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006);
- aver rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, nonché il termine di 30 gg. dal termine di legge per la loro approvazione per il rispettivo invio alla BDAP (il vincolo permane fino all'adempimento. E' fatto altresì divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi del vincolo);
- aver adempiuto alle richieste di certificazione, su istanza dei creditori interessati (art. 9, comma 3-bis del D.L. n. 185/2008, convertito con modificazioni nella Legge 2/2009, modificato da ultimo dalla Legge 89/2014); il divieto di assunzione si applica fino al permanere dell'inadempimento.

Per quanto riguarda i vincoli di cui alle lett c), d) e g) si specifica che:

- il Piano triennale delle azioni positive 2021-2023 è stato approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 18 del 18.02.2021, e sarà aggiornato ai sensi dell'art. 6 del DL 9 giugno 2021, convertito con modificazioni dalla Legge 113/2021 (Piano Integrato di Attività e Organizzazione);
- il Piano esecutivo di gestione è stato approvato con Deliberazione della Giunta comunale n. 41 del 17.03.2022;
- allo stato attuale non vi sono richieste di certificazioni ai sensi dell'art. 9, comma 3-bis, del D. L. n. 185/2008.

Si dà atto altresì di:

- **aver rispettato le norme sul contenimento della spesa del personale** (art. 1, commi 557 e seguenti, della L. 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.

6.3 FACOLTA' ASSUNZIONALI

Nell'ambito della nuova disciplina di cui all'art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i., sopra descritta, per i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia "più basso" per la fascia demografica di appartenenza (27%), il DPCM 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'ultimo rendiconto nei termini percentuali indicati nella Tabella 2 (art. 5 DPCM), 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"). Si fa presente che i valori percentuali riportati nella tabella sottostante rappresentano un incremento rispetto alla "base di spesa di personale 2019", per cui la percentuale individuata in ciascuna annualità successiva alla prima ingloba la percentuale degli anni precedenti.

Comuni	2020	2021	2022	2023	2024
Abitanti da 10.000 a 59.999	9%	16%	19%	21%	22%

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 aggiunta 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").

Per il triennio 2022-2024, la capacità assunzionale in termini di spesa di personale risulta calcolata come segue:

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE – anno 2022	VALORI	RIFERIMENTO DPCM 17.03.20
SPESA DI PERSONALE ANNO 2019	2.344.178,73	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2022 (che ingloba anche gli incrementi 2020 e 2021)	19,00%	
INCREMENTO ANNUO	445.393,96	
RESTI ASSUNZIONALI ANNI 2019	775,45	Art. 5, comma 2
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2022	446.169,41	

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE – anno 2023	VALORI	RIFERIMENTO DPCM 17.03.20
SPESA DI PERSONALE ANNO 2019	2.344.178,73	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2023 (che ingloba anche gli incrementi 2020, 2021 e 2022)	21,00%	
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2023	492.277,53	

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE – anno 2024	VALORI	RIFERIMENTO DPCM 17.03.20
SPESA DI PERSONALE ANNO 2019	2.344.178,73	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2024 (che ingloba anche gli incrementi 2020, 2021, 2022 e 2023)	22,00%	
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2024	515.719,32	

La spesa di personale di ciascun anno di riferimento, comprensiva della capacità assunzionale consentita, non potrà in ogni caso superare la spesa massima pari a **Euro 636.275,13**, corrispondente al valore soglia “più basso” del 27%, stabilito per la fascia demografica di appartenenza, di cui all’art. 4, comma 1, del D.P.C.M. 17/03/2020.

6.4 ASSUNZIONI OBBLIGATORIE

Il personale in servizio al Comune di Lonigo rispetta il collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. n. 68/1999 e s.m.i.. di seguito si espone il prospetto relativo all’anno 2021:

inserire il n. di lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato al 31/12/20					66
non sono computabili (quindi da togliere)					
" - i lavoratori disabili occupati					2
" - i lavoratori appartenenti alle categorie protette occupati					0
" - i lavoratori appartenenti al corpo di polizia locale					10
" - i lavoratori occupati con contratto a tempo determinato di durata fino a 6 mesi					0
" - i lavoratori occupati con contratto a tempo determinato per sostituzioni					0
" - i dirigenti o posizioni apicali					6
" - i lavoratori in comando presso altre PP.AA.					0
" - i lavoratori occupati con contratto di somministrazione					0
" - riproporzionamento per riduzione personale part time					1
	n. personale part time	orario settimanale contrattuale	orario settimanale part-time	n. riproporzionato	
	1	36	30	0,8	
	2	36	18	1,0	
	1	36	34	0,9	
	0	36		0,0	
	0	36		0,0	
	4			2,8	
TOTALE LAVORATORI NON COMPUTABILI					19
RIEPILOGO					
numero lavoratori (base computo art. 3)					47
numero lavoratori (base computo art. 18)					47
quota di riserva disabili previsto da legge					2
quota di riserva categorie protette previsto da legge					0
n. disabili in forza					2
n. categorie protette in forza					0
RISPETTO DELLA QUOTA DI RISERVA DI POSTI A FAVORE DEL PERSONALE DISABILE					si
RISPETTO DELLA QUOTA DI RISERVA DI POSTI A FAVORE DEL APPARTENTE ALLE CATEGORIE PROTETTE					si

6.5 PROGRAMMA DELLE ASSUNZIONI

Alla data di redazione del presente piano sono ancora in corso le seguenti procedure di assunzione definite con la programmazione dei fabbisogni di personale 2021/2023 (il cui costo è compreso nel costo del personale previsto all'1.01.2022 paria € 2.742.226,76):

Settore	N. unità	Categoria	Profilo	Modalità di reclutamento
Polizia locale	1	C	Agente polizia locale	Ordinarie procedure assunzionali – accordo con il Comune di Montecchio Maggiore per gestione congiunta procedura concorsuale

Il **programma delle assunzioni dell'anno 2022/2024 per l'anno 2022**, approvato con Deliberazione della Giunta comunale n. 177/21 e modificato con le Deliberazioni n. 51/22, 61/22, 70/22 e 83/22, è il seguente:

Settore	N. unità	Categoria	Profilo	Modalità di reclutamento	Risorse necessarie stimate quale capacità assunzionale
Servizi alla persona e alla collettività - protocollo	1	C1	Istruttore amministrativo in sostituzione personale cessato	Ordinarie procedure assunzionali – scorrimento propria graduatoria	Già all'interno della spesa di personale – assunzione in data 16.05.2022
Lavori pubblici	1	B3	Operaio in sostituzione personale cessato (2022)	Ordinarie procedure assunzionali – in attesa di scorrimento graduatoria altro ente	Già all'interno della spesa di personale
Servizi alla persona e alla collettività - demografici	1	C1	Istruttore amministrativo in sostituzione personale cessato	Ordinarie procedure assunzionali – scorrimento propria graduatoria	Già all'interno della spesa di personale – assunzione in data 1.6.2022
Servizi finanziari - tributi	1	C1	Istruttore amministrativo in sostituzione personale cessato	Ordinarie procedure assunzionali – scorrimento propria graduatoria	Già all'interno della spesa di personale – in fase di assunzione
Servizi di staff	1	C1	Istruttore amministrativo in sostituzione personale cessato	Ordinarie procedure assunzionali – scorrimento propria graduatoria	Già all'interno della spesa di personale – in fase di assunzione
Settore lavori pubblici	1	C1	Istruttore tecnico in sostituzione personale cessato	Ordinarie procedure assunzionali – scorrimento propria graduatoria	Già all'interno della spesa di personale
Servizi alla persona e alla collettività – conc. Cimiteriali	1	C1	Istruttore amministrativo in sostituzione personale cessato	Ordinarie procedure assunzionali – scorrimento propria graduatoria	Già all'interno della spesa di personale – in fase di assunzione
Settore lavori pubblici	1	D	Istruttore direttivo a tempo determinato	Ordinarie procedure assunzionali – scorrimento propria graduatoria	32.000,00
Settore lavori pubblici	1	C	Istruttore amministrativo – nuova posizione	Ordinarie procedure assunzionali – scorrimento propria graduatoria	29.000,00
Totale					61.000,00

Sempre nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale, e senza necessità di modifica del piano, 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, sopra esplicitati, nel triennio 2022/2024 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.

7. RISPETTO DEI VINCOLI FINANZIARI E DEGLI EQUILIBRI DI FINANZA PUBBLICA

La spesa derivante dalla modifica della programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2022/2024, calcolata in base alla definizione di cui all'art. 2, comma 1. Lett. a), del DPCM 17.03.2020, è pari a Euro 61.000,00, che porta il totale delle risorse finanziarie per l'attuazione del piano pari a euro 2.803.226,76;

Si dà atto che la spesa per il personale in servizio al 1.01.2022 (euro 2.742.226,76) e quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente per l'anno 2022 (euro 61.000,00), 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 2019	2.344.178,73
INCREMENTO ANNUO (massimo Euro 445.393,96)	2.836.384,37
PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2022 (spesa personale in servizio + spesa nuove assunzioni anno 2022 61.000,00)	2.803.226,76
DIFFERENZA	33.157,61

Si dà atto, infine, che:

- la modifica della programmazione del fabbisogno di personale 2022/2024 rispetta altresì i vincoli di finanza pubblica previsti dalla normativa vigente;
- 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.