

COMUNE DI CORNUDA

PROVINCIA DI TREVISO

---

**Relazione  
sulle modalità di costruzione del  
Piano Triennale del fabbisogno  
di personale 2023-2025  
e Piano Annuale 2023**

A cura del Settore Personale

## **Premessa**

---

Sulla base delle previsioni dettate dall'articolo 6 del [D.L. n. 80/2021](#) tutte le pubbliche amministrazioni sono tenute ad adottare il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO).

Vengono assorbiti nel PIAO per le PA che hanno più di 50 dipendenti in servizio e ad eccezione delle scuole, sulla base delle previsioni dettate dallo schema di Decreto del Presidente della Repubblica, articolo 1, comma 1, i seguenti atti di pianificazione, con la indicazione delle norme di riferimento:

- 1) Piano della performance (articolo 10, comma 1, lett. a) e comma 1-ter del [decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150](#));
- 2) Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali (articolo 2, comma 594, lett. a) della [legge 24 dicembre 2007, n. 244](#));
- 3) Piano delle azioni concrete (articolo 60-bis, comma 2, del [decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#));
- 4) Piano di azioni positive (articolo 48, comma 1, del [decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198](#));
- 5) Piano di prevenzione della corruzione (articolo 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a) della [legge 6 novembre 2012, n. 190](#));
- 6) Piano organizzativo del lavoro agile (articolo 14, comma 1, della [legge 7 agosto 2015, n. 124](#));
- 7) Piano dei fabbisogni (articolo 6, commi 1, 4, 6, e articolo 6-ter del [decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#));
- 8) Piano esecutivo di gestione (articolo 169, comma 3-bis, del [decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267](#)).

Recependo le perplessità contenute nel parere del Consiglio di Stato, viene chiarito dal citato DPR n. 81/2022 che siamo in presenza di una soppressione degli “adempimenti inerenti ai piani” prima ricordati e non di una soppressione delle relative disposizioni.

Con il decreto n. 132/2022 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, emanato d'intesa con quello della Economia e delle finanze, sono stati definiti i contenuti del PIAO e della forma semplificata prevista per le PA che hanno meno di 50 dipendenti.

La terza sezione del PIAO definita come “sezione organizzazione e capitale umano è suddivisa nelle seguenti sottosezioni:

“Struttura organizzativa” con la illustrazione del modello organizzativo, ivi compresa la definizione dei profili professionali;

“Organizzazione del lavoro agile” con la indicazione delle principali condizioni da rispettare

“Piano triennale dei fabbisogni di personale” con la indicazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente e con la fissazione dei suoi contenuti essenziali.

La sottosezione piano del fabbisogno contiene, nel rispetto delle indicazioni dettate dal primo ricordato decreto n. 132/2022 del Ministro della Pubblica Amministrazione, emanato d'intesa con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e pubblicato sul sito internet del Dipartimento della Funzione Pubblica a partire dal 30 giugno 2022, le scelte che l'ente assume come prioritarie per lo svolgimento della propria attività, ivi compresa la indicazione delle modalità di assunzione e della introduzione in questo ambito di iniziative per la valorizzazione delle professionalità esistenti tra i dipendenti.

Occorre inoltre fare riferimento alle regole dettate dall'articolo 33 del D.L. n. 34/2019 ed al decreto attuativo dei Ministri per la pubblica amministrazione, l'economia e finanze e l'interno del 17 marzo 2020, con il connesso superamento del metodo del turnover come unico strumento per determinare le capacità assunzionali dei comuni.

La presente relazione si inquadra proprio in quest'ottica e cerca di fornire una breve e sintetica dimostrazione dell'attuale situazione normativa, della programmazione del fabbisogno e della sua prevalenza sulla dotazione organica vigente e delle assunzioni che a vario titolo si intendono effettuare nel prossimo triennio, alla luce delle varie disposizioni normative che si sono nel frattempo succedute precisando che il nostro ente era soggetto alle disposizioni riguardanti il rispetto del Patto di stabilità

interno.

## **1. L'attuale situazione normativa**

### **1.1 Le varie disposizioni di legge riguardanti gli enti già soggetti al Patto di Stabilità**

Al fine di comprendere i limiti e le modalità seguite, appare utile effettuare prioritariamente un'analisi delle varie disposizioni oggi vigenti in materia.

Esse possono essere riassunte in:

- art. 39 della [legge 27 dicembre 1997 n. 449](#) contenente *“Disposizioni in materia di assunzioni di personale delle amministrazioni pubbliche e misure di potenziamento e di incentivazione del part-time” che dispone, al comma 1, “al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale”;*
- l'articolo 89, comma 5, del [D.Lgs. n. 267/2000](#) il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'articolo 91 del [D.Lgs. n. 267/2000](#) e successive modificazioni il quale, in tema di assunzioni, testualmente recita: *“1. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla [legge 12 marzo 1999, n. 68](#), finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.  
2. Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 della [legge 27 dicembre 1997, n. 449](#), per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.  
3. Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.  
4. Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo;*
- articolo 19, comma 8, della [legge n. 448/2001](#) (Finanziaria 2002) che stabilisce: *“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 della [legge 27 dicembre 1997, n. 449](#), e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate.”;*
- l'articolo 1 commi 557, 557 bis e 557 ter della [legge 296/2006](#) che recita: *“557. 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:*

- a) *riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile;*
  - 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 organico;*
  - c) *contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.*
- 557-bis. Ai fini dell'applicazione del comma 557, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 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.*
- 557-ter. In caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'articolo 76, comma 4, del [decreto legge 25 giugno 2008, n. 112](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 6 agosto 2008, n. 133](#)";*
- *l'articolo 1 comma 118 della [legge 220/2010](#) che aggiunge alla disposizione precedente per gli enti "nei quali l'incidenza delle spese di personale è pari o inferiore al 35 per cento delle spese correnti sono ammesse, in deroga al limite del 20 per cento e comunque nel rispetto degli obiettivi del patto di stabilità interno e dei limiti di contenimento complessivi delle spese di personale, le assunzioni per turn-over che consentano l'esercizio delle funzioni fondamentali previste dall'articolo 21, comma 3, lettera b), della [legge 5 maggio 2009, n. 42](#).";*

Sulla base delle previsioni dettate dalla legge n. 114/2014, di conversione del D.L. n. 90/2014, si ricorda che è stato abrogato l'articolo 76, comma 7, del D.L. n. 112/2008: a seguito di tale abrogazione, che comprende anche il divieto di effettuare assunzioni negli enti che, compresa quella per il personale delle società partecipate, hanno un rapporto tra spesa del personale e spesa corrente superiore al 50%, ha perduto di rilievo anche la disposizione di cui all'articolo 20 comma 9 del D.L. 98/2011 in cui veniva precisato che ai fini del computo della percentuale di cui al punto a) "*si calcolano le spese sostenute anche dalle società a partecipazione pubblica locale totale o di controllo che sono titolari di affidamento diretto di servizi pubblici locali senza gara, ovvero che svolgono funzioni volte a soddisfare esigenze di interesse generale aventi carattere non industriale, nè commerciale, ovvero che svolgono attività nei confronti della pubblica amministrazione a supporto di funzioni amministrative di natura pubblicistica.*"; anche l'articolo 4 ter della legge n. 44/2012, di conversione del D.L. n. 16/2012, in cui viene chiarito che le assunzioni a tempo indeterminato negli enti soggetti al patto sono effettuate entro il tetto del 40% della spesa del personale cessato e che quelle per le funzioni servizi sociali, pubblica istruzione e vigilanza vanno calcolate al 50% del costo è da considerare abrogato.

Il D.L. n. 90/2014, per come modificato dalla legge n. 208/2015, ha stabilito che per gli anni 2016, 2017 e 2018 gli enti locali possano effettuare assunzioni di personale nel tetto del 25% della spesa del personale cessato nell'anno precedente. Ha inoltre stabilito che, negli enti in cui il rapporto tra spesa del personale e spesa corrente, è pari o inferiore al 25%, tale possibilità è fissata ancora per il 2016 nel tetto del 100%.

Lo stesso provvedimento ha inoltre stabilito che nel calcolo della spesa del personale cessato si possono utilizzare i risparmi derivanti dal personale cessato, ovviamente ove già non utilizzati allo stesso scopo, degli ultimi 3 anni e che il tetto di spesa del personale negli enti soggetti al patto è dal 2014 fissato nella media della spesa del personale del triennio 2011/2013.

Sulla base delle disposizioni in vigore tutti i comuni possono, a partire dall'anno 2019, effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato nel tetto del 100% dei risparmi derivanti dalle cessazioni dell'anno precedente e, per il triennio 2019/2021, del 100% delle cessazioni che si registreranno nel corso dello stesso anno a condizione che le assunzioni si concretizzino solamente dopo l'effettiva cessazione del personale.

Sempre sulla base delle disposizioni di cui alla legge di conversione del DL n. 4/2019, si possono utilizzare per finanziare assunzioni i risparmi derivanti dalle capacità assunzionali del quinquennio precedente per la quota non utilizzata, quindi nel 2019 si possono utilizzare le capacità assunzionali non

utilizzate degli anni 2018, 2017, 2016, 2015 e 2014, cioè i risparmi delle cessazioni del 2017, 2016, 2015, 2014 e 2013. Tali capacità assunzionali possono essere utilizzate nei tetti previsti dalla normativa in vigore nell'anno.

Sulla base delle previsioni di cui alla legge di bilancio 2019, a partire dal corrente anno non è più necessario dimostrare né il rispetto del pareggio di bilancio nell'anno precedente né che tale attestazione è stata trasmessa alla RGS entro il 31 marzo.

I vincoli dettati per le assunzioni del personale in sovrannumero degli enti di area vasta sono stati superati, sia per il completamento dell'arco temporale in cui essi operavano, sia per il riassorbimento di tale personale.

Il comma 426 della [legge 190/2014](#), cd di stabilità 2015, testualmente dispone che: "In relazione alle previsioni di cui ai commi da 421 a 425 il termine del 31 dicembre 2016, previsto dall'articolo 4, commi 6, 8 e 9, del [decreto legge 31 agosto 2013, n. 101](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 30 ottobre 2013, n. 125](#), per le finalità volte al superamento del precariato, è prorogato al 31 dicembre 2018, con possibilità di utilizzo, nei limiti previsti dal predetto articolo 4, per gli anni 2017 e 2018, delle risorse per le assunzioni e delle graduatorie che derivano dalle procedure speciali". Per cui a partire dal prossimo 1° gennaio 2019 non è possibile utilizzare questa forma di stabilizzazione del personale precario.

Secondo le interpretazioni di alcune sezioni regionali di controllo della Corte dei conti la utilizzazione delle capacità assunzionali degli anni precedenti è subordinata alla condizione che la indicazione dei relativi posti fosse stata effettuata nella programmazione del fabbisogno.

Sulla base delle previsioni di cui al D.Lgs. n. 75/2017 le amministrazioni possono dare corso a stabilizzazioni dei lavoratori precari in possesso dei requisiti previsti dalla stessa disposizione, potendo utilizzare in aggiunta ad una quota non superiore al 50% delle capacità assunzionali del triennio 2018/2020 anche una quota della spesa per le assunzioni flessibili del triennio 2015/2017 non superiore al dato medio rilevato un tale arco temporale.

#### *1.1.1 Le disposizioni dettate dall'articolo 33 del D.L. n. 34/2019 e dal decreto attuativo del 17 marzo 2020 per i comuni*

Con la pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27 aprile del decreto 17 marzo della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" si è avviata una radicale modifica delle scelte legislative sulle capacità assunzionali a tempo indeterminato dei comuni, con il superamento del turnover e la introduzione del legame tra la possibilità di effettuare assunzioni di personale ed il rispetto di uno specifico tetto nel rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti. Queste nuove regole sono operative per i comuni e si attende la fissazione del termine a partire dal quale sarà applicabile per le province e le città metropolitane.

Sulla base del provvedimento i comuni, in relazione al rapporto tra spesa del personale del 2018 (in quanto ultimo conto consuntivo approvato) e media delle entrate correnti del triennio 2016/2018 (in quanto ultimi 3 conti consuntivi approvati) depurate dal fondo crediti di dubbia esigibilità previsto nel bilancio 2018 (in quanto anno di approvazione dell'ultimo conto consuntivo), si collocano in una delle tre fasce, che possono essere così definite: enti virtuosi, enti intermedi, enti non virtuosi.

I primi possono aumentare la propria spesa del personale delle percentuali fissate dallo stesso provvedimento, a condizione che con tali incrementi rimangano sempre entro il tetto della virtuosità nel rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti. Questi aumenti di spesa vanno in deroga al tetto della spesa del personale, cioè quella che negli enti già soggetti al patto di stabilità si è avuta mediamente nel triennio 2011/2013 e negli enti che non erano soggetti a tale vincolo si è registrata nel 2008. Vincolo che, quindi, continua a permanere come previsione di carattere generale e come condizione per le assunzioni.

I comuni della fascia intermedia possono continuare ad effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato a condizione che non superino il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti dell'esercizio precedente.

I comuni che sono collocati nella fascia più alta devono rientrare nella soglia massima del rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti degli enti della fascia cd intermedia entro il 2025. Gli enti inadempienti, a partire da tale anno, potranno effettuare assunzioni di personale nel tetto del 30% delle cessazioni dell'anno precedente.



Si deve segnalare che, per effetto della formulazione contenuta nel decreto, la spesa del personale deve essere calcolata senza le deroghe che sono previste dal comma 557 della [legge n. 296/2006](#), cioè il metodo per calcolare se l'ente ha o meno rispettato il tetto alla spesa del personale. Vanno inclusi gli oneri riflessi, mentre non si deve includere l'Irap. Essa deve essere, a questo fine, calcolata facendo riferimento alle indicazioni contenute nella circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica 13 maggio 2020, quindi i seguenti interventi: U.1.01.00.00.000 (redditi da lavoro dipendente), nonché i codici spesa U1.03.02.12.00 (lavoro interinale)1; U1.03.02.12.002; (quota LSU in carico all'ente) U1.03.02.12.003 (cococo); U1.03.02.12.999 (altre forme di lavoro flessibile NAC).

## **1.2 Modalità di assunzione di personale**

Alla luce delle disposizioni legislative in precedenza richiamate, il quadro delle politiche del personale le assunzioni a tempo indeterminato possono essere effettuate, entro i tetti previsti dalla normativa, esclusivamente per la copertura di posti vacanti in dotazione organica e non possono essere effettuate in sovrannumero.

Inoltre, le assunzioni di personale possono essere effettuate se l'ente è in possesso dei seguenti requisiti:

- 1) non è più necessario dimostrare di avere rispettato il pareggio di bilancio dell'anno precedente;
- 2) non è più necessario dimostrare di rispettare il pareggio di bilancio nell'anno 2021, inteso come anno in corso, ovviamente come previsione ed allo stato delle informazioni in possesso dell'ente;
- 3) avere rispettato nell'anno **2022** il tetto alla spesa del personale media del triennio 2011/2013. La spesa per il personale deve essere calcolata sulla base dei requisiti previsti dal citato articolo 1, comma 557, della [legge finanziaria 2007](#) per come modificato. Detta norma dispone che gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, anche attraverso il contenimento delle assunzioni, sia a tempo indeterminato che flessibili, e la razionalizzazione delle strutture burocratiche, con particolare riferimento alla dirigenza. Si ritiene comunque necessario che l'ente dimostri di rispettare nel 2022 il tetto alla spesa del personale;
- 4) avere attivato la procedura telematica per la certificazione dei crediti;
- 5) avere adottato il bilancio preventivo, il conto consuntivo ed il conto consolidato entro i termini fissati dal legislatore ed avere trasmesso le informazioni sui conti consolidati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche entro i termini fissati;
- 6) avere effettuato le comunicazioni sugli spazi finanziari concessi ed utilizzati;
- 7) avere adottato il piano delle azioni positive;
- 8) avere trasmesso al Dipartimento della Funzione Pubblica il programma del fabbisogno del personale;
- 9) avere adottato il piano delle performance, documento le cui funzioni negli enti locali sono assolve dal PEG o dal PDO;
- 10) avere attestato l'assenza di condizioni di sovrannumero e/o eccedenza del personale.

Solo nell'ipotesi di rispetto contemporaneo dei requisiti sopra riportati, l'ente potrà procedere all'assunzione di personale a tempo indeterminato, determinato o flessibile nel rispetto, anche per l'anno 2023 dei suddetti limiti.

Per le assunzioni a tempo determinato e le altre assunzioni flessibili, sulla base del citato [D.L. n. 90/2014](#), non è più previsto per i Comuni il tetto del 50% delle spese sostenute allo stesso titolo nell'anno 2009, a condizione che l'ente abbia rispettato il tetto alla spesa del personale, ma occorre restare all'interno del tetto della spesa del personale sostenuta allo stesso titolo nel 2009. In deroga a tale tetto vanno le spese per le assunzioni flessibili di assistenti sociali necessari per l'attuazione delle misure per la lotta alla povertà entro il tetto del 30% delle risorse trasferite; vanno inoltre in deroga anche gli oneri per le assunzioni flessibili di vigili necessarie per la realizzazione dei progetti di sicurezza finanziati dal Ministero dell'Interno e di cui al [D.L. n. 113/2018](#) e le assunzioni di vigili effettuate dai comuni per l'anno 2021, nonché a partire dall'esercizio finanziario 2021 le assunzioni -ivi comprese quelle flessibili- eterofinanziate effettuate a decorrere dal 13 ottobre 2020.

Restano comunque applicabili le disposizioni riguardanti:

- a) *la stabilizzazione del personale*: considerato che, sulla base delle previsioni di cui al comma 400 della [legge n. 228/2012](#), cd di stabilità 2013, gli enti locali e tutte le PA possono prevedere una riserva non superiore al 40% per la stabilizzazione del personale aventi i requisiti di anzianità triennale, nonché di assegnare a questo personale ed ai co.co.co. in possesso dei requisiti di anzianità triennale, per ambedue queste categorie di soggetti i requisiti devono essere stati maturati esclusivamente all'interno dello stesso ente, un punteggio aggiuntivo nell'ambito dei titoli per la valorizzazione della esperienza conseguita. Sulla base del D.Lgs. n. 75/2017 nel triennio 2018/2020 ed adesso fino al 2021 scatta una nuova e più ampia possibilità di stabilizzazione dei precari;
- b) *le stabilizzazioni di LSU e di LPU*: sulla base delle previsioni di cui all'articolo 4 del [D.L. n. 101/2013](#) e della [legge n. 147/2013](#) nonché della legge n. 145/2018 e delle successive leggi di bilancio gli enti locali possono procedere alla stabilizzazione di LSU e di LPU;
- c) *le progressioni di carriera*: considerato che, sulla base delle previsioni di cui al [D.Lgs. n. 150/2009](#), esse possono essere previste esclusivamente attraverso concorso pubblico con riserva non superiore al 50%;
- d) *le progressioni verticali*, per come previste dal [D.L. n. 80/2021](#), con procedure comparative, riservando alle assunzioni dall'esterno almeno il 50% delle posizioni disponibili e sempre che i candidati siano in possesso dei requisiti previsti dalla spesa disposizione;
- e) *le progressioni verticali*, per come previste sino al 31/12/2025 dal nuovo contratto collettivo nazionale 16/11/20022, con procedure straordinarie ;
- f) *la mobilità volontaria*: la copertura dei posti tramite passaggio diretto tra amministrazioni diverse non necessita di comunicazione alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica. Il ricorso a tale istituto prima di dare corso alla indizione di concorsi o allo scorrimento di graduatorie è facoltativo fino a tutto il 2024;
- g) *per scorrimento di graduatorie a tempo indeterminato dello stesso ente ancora valide*;
- h) *per utilizzazione di graduatorie a tempo indeterminato ancora valide di altri enti del comparto, previa intesa*.

## **2. L'applicazione delle disposizioni al nostro ente**

Conclusa l'analisi delle varie disposizioni normative, la parte successiva della presente relazione è diretta ad implementarne i contenuti alla realtà del nostro ente. A tal fine, si precisa che la relazione si svilupperà secondo i seguenti punti:

- individuazione della fascia in cui il comune si colloca relativamente al rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti;
- riscontro del rispetto del tetto di spesa del personale;
- presentazione della dichiarazione che non vi sono dipendenti in eccedenza e/o in sovrannumero;
- verifica della adozione del piano delle azioni positive;
- verifica della attivazione della procedura telematica per la certificazione dei crediti;
- verifica del rispetto dei termini sia della approvazione del bilancio preventivo e del conto consuntivo sia della trasmissione alla banca dati delle amministrazioni pubbliche delle informazioni sui conti consolidati;
- proposizione dell'organico effettivo con l'indicazione delle relative spese;
- elencazione dei pensionamenti avvenuti nel 2021 e di quelli previsti nel triennio con conseguente calcolo del limite presunto delle assunzioni;
- verifica della esistenza di resti delle capacità assunzionali dell'ultimo quinquennio;
- calcolo degli aumenti presuntivi che si determineranno a seguito del rinnovo dei CCNL 2019/2021 per i segretari, i dirigenti ed i dipendenti;

- proposta del piano delle assunzioni 2022/2024 e annuale 2022 con l'indicazione delle spese;
- verifiche finali del rispetto delle disposizioni di legge vigenti.

### 2.1 La verifica dei vincoli imposti dal comma 557 dell'articolo 1 della legge 296/2006

Le risultanze di detta verifica sono riportate nella tabella che segue:

Voci di spesa	Importo
Spesa di personale sostenuta mediamente negli anni 2011, 2012 e 2013	976.559,19
Spesa di personale sostenuta da ultimo consuntivo approvato anno 2021	793.281,88

Ne consegue che l'Ente ha rispettato i vincoli imposti dalla normativa.

### 2.2. La verifica dei vincoli imposti dall'articolo 33 del D.L. n. 34/2019

Con Determina n.192 del 05/07/2022 è stato aggiornato il prospetto di calcolo del parametro previsto da D.L.33/2019 con le risultanze dell'ultimo rendiconto approvato (anno 2021) e la media delle entrate correnti del triennio 2019/2021, addivenendo ad un valore del 24,87% che collocava l'ente al di sotto del valore soglia.

Sulla base del dato aggiornato dell'entrata da Tari anno 2022, il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti, dati ultimo consuntivo approvato (anno 2021) è stato aggiornato con Determina n. 34 del 26/01/2023 ed è il seguente: **21,65%**

	2021
Spesa del personale ente (totale tabella 1)	<b>903.060,90</b>
Media entrate correnti al netto del FCDE (totale tabella 3)	<b>4.171.006,97</b>
<b>Rapporto spesa del personale / entrate correnti</b>	<b>21,65</b>

Soglia di riferimento per i Comuni nella fascia da 5.000 a 9.999 abitanti;

Prima soglia	Seconda soglia
26,90%	30,90%

Pertanto, il Comune di Cornuda, nel 2022, rispetto ai dati dell'ultimo consuntivo approvato, si colloca nella fascia dei Comuni "sottosoglia".

### 2.3. Resti non utilizzati quinquennio precedente previsti dal precedente piano assunzionale 2022-2024

La facoltà assunzionale **non utilizzata** del quinquennio precedente alla data di entrata in vigore del D.L. n. 34/2019 è così definita: (gli importi indicati sono al netto degli utilizzi nel triennio):

risparmi capacità assunzionali 2019 € 12.690,51 (essendosi verificate cessazioni nel 2018-2019)

risparmi capacità assunzionali 2020 € 64.426,42 (essendosi verificate cessazioni nel 2020)

## 3. Il Piano Triennale del fabbisogno di personale 2022/2024 ed annuale 2022

Conclusa l'analisi preventiva delle informazioni necessarie per la costruzione del programma, nella parte che segue procederemo a presentare il programma delle assunzioni 2023/2025 e annuale 2023.

A tal fine si precisa che il Piano Triennale del fabbisogno di personale è stato realizzato sulla base delle criticità esistenti a livello organizzativo a seguito delle cessazione intervenute e della necessità di potenziare alcuni settori dell'Ente.

Il risultato complessivo è sintetizzato nei paragrafi che seguono in cui vengono presentate



separatamente le assunzioni previste:

**Nell'anno 2023:**

1) Si prevede la cessazione per quiescenza con quota 103 di n. 1 Istruttore direttivo tecnico cat. D – presso l'Area Tecnica Urbanistica, presumibilmente da settembre 2023.

Si ritiene di disporre la sua sostituzione con unità di pari categoria e profilo, a supporto dell'ufficio interessato.

2) Si è realizzata da gennaio 2023 la cessazione a seguito dimissioni di n. 1 Istruttore direttivo Assistente Sociale di cat. D – presso l'Area Socio Assistenziale.

Si è già disposta la sostituzione con unità di pari categoria e profilo, a supporto dell'ufficio interessato.

3) Il servizio finanziario controllo di gestione economato necessita di implementazione di personale specializzato a supporto del Responsabile dei servizi finanziari (e trasversalmente del servizio lavori pubblici) in vista della transizione alla nuova contabilità economica (Accrual) rientrando all'interno della missione 1 del PNRR "Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA". Le pubbliche amministrazioni si dovranno dotare di un sistema unico di contabilità economico patrimoniale, la cui sperimentazione sarà avviata nel corso del 2024. Si prevede di dar corso ad una progressione verticale di personale di cat. C, in possesso dei titoli culturali ed esperienza professionale, già in servizio.

4) I servizi tecnici necessitano di implementazione di personale a supporto del Responsabile del servizio tecnico lavori pubblici e dell'Ufficio Urbanistica per carenza di personale da Maggio 2022 . Si prevede di dar corso ad un passaggio a tempo pieno di personale di cat.B assunto a tempo parziale di 24 ore settimanali.

5) Si prevede di dar definitivamente corso ad un rientro a full time di personale di cat.C assegnato ai servizi finanziari originariamente assunto a tempo pieno, assegnandolo a supporto dei servizi facenti parte dell'area economico finanziaria.

6) L'ufficio Polizia Locale, necessita di implementazione di personale essendo presente un'unica unità . Si ritiene conseguentemente di assegnare n. 1 unità aggiuntiva, di cat. C e con profilo di Agente di Polizia Locale, alla dotazione organica del predetto Servizio.

**Nell'anno 2024:**

1) Si prevede la cessazione per quiescenza di n. 1 Esecutore Professionale - cat.B – presso l'Area Amministrativa Servizio Custodia Municipio, presumibilmente dal terzo trimestre 2024.

Si ritiene di non prevedere nell'attuale fabbisogno la sua sostituzione con unità di pari categoria e profilo, ma di confermare per ora il potenziamento orario dell'ausiliario alle pulizie di Cat. A da 18 a 22 ore .

**Nell'anno 2025:**

Non si prevedono cessazioni nell'anno.

### 3.1 La dotazione organica

Conclusa la preventiva analisi riguardante il rispetto dei vincoli di cui al pareggio di bilancio e del rispetto del tetto di spesa del personale, appare fondamentale, per una corretta costruzione del documento di programmazione delle nuove assunzioni di personale, analizzare la dotazione organica dell'ente, per come modificata dal D.Lgs. n. 75/2017.

Categoria	Posti coperti		Nuovi posti complessivamente previsti rispetto all'assetto attuale		Costo teorico derivante dalla integrale copertura dei nuovi posti (al netto di Irap)
	Part time	Full time	Part time	Full time	

<b>D1</b>		<b>6</b>		1	Progressione verticale € 2.305,83
<b>C</b>	<b>2</b>	<b>8</b>		1	1 Passaggio per p.v. 1 nuovo C 1 rientro a f.t.
<b>B3</b>	<b>1</b>	<b>5</b>			1 passaggio f.t.
<b>B1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>			
<b>A</b>	<b>1</b>				
<b>TOTALE</b>	<b>5</b>	<b>22</b>			

Si dà atto che, sulla base di queste modifiche, il tetto della spesa derivante dalla copertura di tutti i posti previsti in dotazione organica non supera la spesa media del personale del triennio 2011/2013.

### 3.2 I pensionamenti ed il turnover nel triennio 2023-2024

Per costruire un adeguato piano di assunzioni, un elemento indispensabile da considerare è costituito dai pensionamenti previsti nel triennio in esame.

A tal fine l'ufficio ha effettuato una verifica sul personale in servizio giungendo a definire una possibile tabella nella quale sono riportati i dipendenti che, per raggiunti limiti di età o per richiesta già presentata, si presume abbandoneranno il servizio, anche considerando le domande presentate in applicazione delle regole dettate per la c.d. quota 103.

Si noti come nell'ultima colonna è riportato anche il risparmio di spesa previsto.

MATRICOLA	Settore / Servizio	Categoria / Posizione Economica	Data maturazione del requisito	Data di collocamento a riposo con finestra prevista di tre mesi	Retribuzione Lorda + Oneri (ultimo anno) escluso irap
100	Urbanistica	D1/D5 Istruttore Direttivo Tecnico	27/12/2022	31/08/2023 (data finestra utile)	41.371,23
1700	Affari Generali	B1/B3 esecutore prof.le	31/05/2024	31/08/2024	28.820,64
Totale					70.191,87

Si rammenta che la conoscenza del personale pensionabile riveste particolare importanza per assicurare gli standard qualitativi e quantitativi presenti.

### 3.3 Il Piano Annuale delle assunzioni 2023

#### Assunzioni personale anno 2023

La tabella sintetizza il numero, il profilo e le modalità di assunzione delle varie figure riportando anche il costo complessivo da sostenere.

#### Anno 2022

Categoria/ Posizione Economica	Profilo professionale	N. unità	Settore / Servizio	Data presunta assunzione	Retribuzione Lorda + Oneri ( al netto Irap)	Modalità di assunzione
D1/D1	Assistente Sociale	1	Area 4 Socio assistenziale	Febbraio 2023	32.886,09	Utilizzo Graduatoria altri enti
D1/D1	Istruttore Direttivo Tecnico	1	Area 5 Lavori Pubblici	Settembre 2023	32.886,09	Utilizzo Graduatoria altri enti/Concorso
D1/D1	Istruttore Direttivo contabile	P.V.	Area 2 Economico Finanziaria	Maggio 2023	2.305,83	Progressione verticale riservata agli interni in possesso dei requisiti cult e professionali richiesti
C1	Agente di p.l.	1	Area 3 Urbanistica	Settembre	30.039,27	Utilizzo Graduatoria altri

				2023		enti/accesso a servizio associato concorsi unici provincia di treviso
B3/B8	Collaboratore Amministrativo	Passaggio a full time	Area 3 Urbanistica	Aprile 2024	10.540,92	Trasformazione a tempo pieno
				<b>Totale</b>	<b>108.658,20</b>	
C1/C6	Istruttore Contabile	Rientro a full time	Area 2 Economico Finanziaria	Aprile 2024	5.861,70	Rientro a tempo pieno non a carico delle facoltà assunzionali
				<b>Totale</b>	<b>114.519,90</b>	

**Calcolo parametro di virtuosità spesa del personale nell'anno 2023 ( triennio 2022 (asestato)-2021-2020(consuntivo approvato), spesa del personale impegni presunti su previsione assestata 2022**

	<b>2022</b>
Spesa del personale ente (totale tabella 1) Presunto consuntivo 2022	<b>946.930,01</b>
Media entrate correnti al netto del FCDE(totale tabella 3) presunta media 2021(previsione)/2020 (consuntivo)/2019 (consuntivo)+ TARI 2022	<b>4.224.822,56</b>
<b>Rapporto spesa del personale / entrate correnti</b>	<b>22,41%</b>

Soglia di riferimento per i Comuni nella fascia da 5.000 a 9.999 abitanti;

<b>Prima soglia</b>	<b>Seconda soglia</b>
26,90%	30,90%

Pertanto il Comune di Cornuda si prevede possa collocarsi nella fascia dei Comuni "sottosoglia" anche per nell'anno 2023, con la possibilità di ampliare la facoltà assunzionale di euro 189.547,26.

**3.4 Il Piano delle assunzioni 2024/2025**

La tabella sintetizza il numero, il profilo e le modalità di assunzione delle varie figure riportando anche il costo complessivo da sostenere.

**Calcolo parametro di virtuosità spesa del personale nell'anno 2024 ( triennio 2023 (bilancio previsione triennale)- 2022 (presunto assestato)- 2021(consuntivo approvato), spesa del personale previsione dup 2023**

	<b>2023</b>
Spesa del personale ente (totale tabella 1) Previsioni Dup 2023	<b>1.010.095,83</b>
Media entrate correnti al netto del FCDE(totale tabella 3) presunta media 2023(Bilancio Previsione triennale)/2022 (assestato) /2021 (consuntivo) al netto del fdce ( dati TARI 2022)	<b>4.221.889,98</b>
<b>Rapporto spesa del personale / entrate correnti</b>	<b>23,93%</b>

Soglia di riferimento per i Comuni nella fascia da 5.000 a 9.999 abitanti;

<b>Prima soglia</b>	<b>Seconda soglia</b>
26,90%	30,90%

Pertanto il Comune di Cornuda si prevede possa collocarsi nella fascia dei Comuni "sottosoglia" anche per nell'anno 2024, con la possibilità di ampliare la facoltà assunzionale di euro 125.592,57.

**Anno 2025:**

**Calcolo parametro di virtuosità spesa del personale nell'anno 2025 ( triennio 2024- 2023 (bilancio previsione triennale) -2022 (presunto assestato), spesa del personale previsione dup 2024**

	2024
Spesa del personale ente (totale tabella 1) Previsioni Bil.Prev.triennale 2024	1.013.895,83
Media entrate correnti al netto del FCDE(totale tabella 3) presunta media 2023(Bilancio Previsione triennale)/2022 (assestato) /2021 (consuntivo) al netto del fdce ( dati TARI 2022)	4.187.946,81
<b>Rapporto spesa del personale / entrate correnti</b>	<b>24,21%</b>

Soglia di riferimento per i Comuni nella fascia da 5.000 a 9.999 abitanti;

Prima soglia	Seconda soglia
26,90%	30,90%

Pertanto il Comune di Cornuda si prevede possa collocarsi nella fascia dei Comuni “sottosoglia” anche per nell’anno 2025, con la possibilità di ampliare la facoltà assunzionale di euro 112.661,86.

### 3.5 Modalità di assunzione

Una ultima riflessione riguarda le modalità di assunzione indicate nell’ultima colonna dei prospetti per i tre esercizi analizzati.

A tal fine si segnala:

L’ente, avendo un dipendente appartenente alle *categorie protette*, a fronte di un totale di 1 dipendenti da assumere come base di riferimento ai fini del calcolo della incidenza delle categorie protette sul totale del personale, è in regola con gli obblighi di cui alla legge n. 68/1999 e s.m.i.;

Le procedure di *assunzione a tempo indeterminato* sono individuate

Per l’anno 2024:

- nell’utilizzo di graduatorie di altri enti / concorso previo esperimento delle procedure di mobilità volontaria e della comunicazione di cui all’articolo 34 bis del D.Lgs. n. 165/2001 per la eventuale assegnazione di personale pubblico in disponibilità, per le seguenti categorie e profili professionali: Istruttore Direttivo Tecnico;
- nell’utilizzo di graduatorie di altri enti previo esperimento delle procedure di mobilità volontaria e della comunicazione di cui all’articolo 34 bis del D.Lgs. n. 165/2001 per la eventuale assegnazione di personale pubblico in disponibilità, per le seguenti categorie e profili professionali: Istruttore Direttivo Assistente sociale;
- nell’utilizzo di graduatorie di altri enti/concorso unico servizio associato, previo esperimento delle procedure di mobilità volontaria e della comunicazione di cui all’articolo 34 bis del D.Lgs. n. 165/2001 per la eventuale assegnazione di personale pubblico in disponibilità, per le seguenti categorie e profili professionali: Agente di Polizia Locale;
- procedura di progressione verticale tra aree a copertura del posto di un istruttore direttivo contabile . di personale di cat. C già in servizio, in possesso dei titoli culturali ed esperienza professionale previsti per il profilo professionale da coprire;

L’ente dà inoltre specifico atto che al momento attuale non vi sono graduatorie valide nell’ente né per i posti che l’ente intende coprire tramite concorso pubblico né per profili analoghi.

## 4. Verifiche ulteriori

L’ultima parte della presente relazione riguarda la verifica dei limiti previsti dalle [leggi 122/2010](#) , [220/2010](#) e [183/2011](#) e dai [D.L. 98](#) e [Legge n. 111/2011](#) e [n. 90/2014](#). Ci riferiamo in particolare al riscontro del rispetto dei vincoli dettati dal legislatore in materia di spesa del personale.

A tal fine il prospetto allegato sintetizza il rispetto di tali vincoli.

Riscontro del rispetto dei commi 557 e 557-bis della **legge 296/2006** con riferimento al triennio al 2021-2023

		IMPEGNATA media anni 2011/2013		PREVISTA				
				2021	2022	2024	2025	2026
Voci da sommare				Consuntivo	Valore Bilancio di Previsione	Valore Bilancio di Previsione	Valore Bilancio di Previsione	Valore Bilancio di Previsione
Spese Macro aggregato 101	(+)		1.163.559,65	866.898,51	936.065,00	960.490,00	960.090,00	932.400,00
Altre forma di lavoro incluse in macro aggregato 103 109	(+)		9.466,67	42.351,48	58.650,00	76.400,00	53.500,00	53.500,00
Irap	(+)		71.756,89	54.004,25	57.900,00	60.250,00	60.400,00	59.200,00
Spese di personal escluse	(-)		268.224,02	169.972,66	188.091,24	241.383,37	201.433,37	198.413,77
<b>TOTALE SPESA DI PERSONALE</b>	<b>(A-B)</b>		<b>976.559,19</b>	<b>793.281,58</b>	<b>864.523,76</b>	<b>855.756,63</b>	<b>872.556,63</b>	<b>846.686,23</b>
<b>L'ente rispetta il vincolo relativo alla spesa del personale?</b>				<b>Si</b>	<b>Si</b>	<b>Si</b>	<b>Si</b>	<b>Si</b>

## **5. Conclusioni**

---

Si da atto che l'approvazione del presente Piano è auspicabile per il buon funzionamento dell'Ente e che la sostenibilità finanziaria, con i vincoli imposti dall'articolo 33 del D.L. n. 34/2019, sarà costantemente monitorata con l'aggiornamento del Piano nelle annualità successive, in base alle risultanze economiche.

IL RESPONSABILE DI AREA  
(Simonetto Dott.ssa Anna Paola)

\* firmata digitalmente