

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) TRIENNIO 2023-2025

VISTE:

- la deliberazione del Consiglio comunale n. 42 del 27.12.2022 con la quale è stato approvato il Bilancio di Previsione 2023-2025 e la nota di aggiornamento al Documento unico di programmazione (DUP 2023-2025) e della nota integrativa;
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 6 del 18.01.2023 con la quale è stato approvato il Piano Esecutivo di gestione 2023-2025: assegnazione risorse finanziarie;
- la deliberazione della Giunta Comunale n. 8 del 25.01.2023 con la quale è stato approvato il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) transitorio 2023-2025;
- la deliberazione della Giunta Comunale n. 58 dell'08.05.2023 con la quale è stato aggiornato il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) transitorio 2023-2025, relativamente alla Sezione 2 – Valore pubblico, Performance e Anticorruzione, in particolare il Piano delle azioni positive 2023-2025 e relativamente alla Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano, in particolare il Piano triennale del fabbisogno del personale 2023-2025;

CONSIDERATO che c'è l'esigenza di modificare il Piano Triennale del fabbisogno del personale 2023-2025 così come parte costituente del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO 2023-2025);

RICHIAMATO l'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, il quale disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

CONSIDERATO che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente;

VISTO il Decreto 8/05/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, con il quale sono state definite le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", previste dall'art.4 del D.Lgs.n.75/2017;

RILEVATO che le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti;

PRESO ATTO CHE, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs.n.75/2017 e dalle Linee guida di cui al Decreto del 08/05/2018, il concetto di "dotazione organica" (**ALL.D**) si deve tradurre non come un "contenitore rigido" contenente un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile per ciascun ente, che per gli enti locali, sottoposti a tetti di spesa del personale, rimane quello del tetto massimo di spesa, ovvero il limite imposto dall'art.1, commi 557 e seguenti, della Legge 296/2006, ossia la spesa media triennio 2011-2013;

RILEVATO che la dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, comma 562, della L. n. 296/2006 e s.m.i., è pari a € 1.490.293,11;

VISTO l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011

(Legge di Stabilità 2012), il quale ha introdotto l'obbligo dall'1/1/2012 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;

DATO ATTO che con deliberazione di Giunta Comunale n.58 dell'08.05.2023 si è proceduto alla predetta verifica e si è attestato che nel Comune di Trissino permane anche nell'anno 2023 l'assenza di dipendenti e/o dirigenti in soprannumero e/o eccedenza, alla luce delle dichiarazioni rese dai responsabili degli uffici e servizi e, ai sensi dell'art.33 e ss.mm.ii. del D.Lgs.165 del 30.03.2001 e che, pertanto, l'Ente non deve avviare le procedure previste dallo stesso articolo;

DATO ATTO che, nell'ambito dell'indicatore di spesa massima potenziale, le pubbliche amministrazioni possono coprire i posti vacanti nel limite delle facoltà assunzionali previste dalla legislazione vigente;

VISTO l'art.33, comma 2, del decreto legge n.34 del 30 aprile 2019, convertito dalla legge n.58 del 28 giugno 2019 (cosiddetto decreto "Crescita") e successive modificazioni, che ha introdotto importanti novità alla disciplina delle capacità assunzionali con il chiaro intento di superare il meccanismo del turn over legato alle cessazioni di personale a favore di un criterio ancorato alla virtuosità finanziaria degli enti, prevedendo letteralmente quanto segue: *"I Comuni possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni del 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, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente, non superiore ad un valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, dalla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione,....,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 predetto valore soglia"*.

VISTO il decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimento della Funzione Pubblica del 17.03.2020, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale, Serie Generale, n.108 del 27.04.2020, attuativo del citato articolo 33, comma 2, del decreto legge n. 34/2019, con cui sono fissate con decorrenza dal 20 aprile 2020 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 collocheranno al di sotto del predetto valore soglia;

VISTA la Circolare ministeriale del Dipartimento della Funzione Pubblica del 13/05/2020 in ordine alle modalità applicative del predetto decreto, che fornisce chiarimenti sull'applicazione ai comuni delle nuove regole;

PRESO ATTO che il suddetto D.M.17.03.2020 attua il principio secondo il quale le assunzioni sono possibili entro i limiti di sostenibilità finanziaria della spesa complessiva del personale rapportata alle entrate correnti;

VISTA la verifica effettuata dal responsabile del Settore Finanziario, allegata al presente atto (**ALL. A**), che riepiloga i dati finanziari necessari ai fini del calcolo del Comune di Trissino;

DATO ATTO, viste le risultanze riportate nel succitato allegato A), che il Comune di Trissino, effettuato il calcolo con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2020, 2021 e 2022 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2022 per la spesa di

personale:

- ha un rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti al netto del FCDE (fondo crediti di dubbia esigibilità) pari al 20,65%;
- con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 26,90% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 30,90%;
- il comune si colloca, pertanto, nella prima fascia (enti virtuosi) definita dai valori soglia fissati per fascia demografica come individuati nella tabella 1 del comma 1 dell'art.4 e dalla tabella 3 dell'art.6 del succitato D.M;

RICHIAMATO l'art.1, commi 557 e seguenti, della L.27/12/2006 n.296 (legge finanziaria 2007) e successive modifiche e di integrazioni, il quale disciplina l'ulteriore vincolo in materia di contenimento della spesa di personale per gli Enti soggetti al patto di stabilità nel 2015 (ora soggetti ai vincoli di finanza pubblica come previsto dalla Legge di Bilancio 2019), prevedendo che gli enti assicurino, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;

PRESO ATTO, come certificato nell'attestazione rilasciata dal Responsabile del Settore Finanziario, che la spesa di personale per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art.1, comma 557 della legge 296/2006 come segue:

- Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: € 1.490.293,11;
- spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2023: € 1.353.396,00

CONSIDERATO che rientra nei programmi dell'Ente procedere alla determinazione dell'attuale fabbisogno di personale prendendo a base i principi:

- pianificazione e programmazione delle risorse umane in funzione alle politiche e agli obiettivi strategici perseguiti dell'Amministrazione;
- rideterminazione a cadenza triennale della medesima finalizzata alla riduzione del divario esistente tra dotazione organica e personale in servizio;
- invarianza, se non in diminuzione, della spesa teorica;
- accrescimento dell'efficienza delle amministrazioni e degli uffici e dei servizi;
- razionalizzazione del costo del lavoro pubblico;
- realizzazione del migliore utilizzo delle risorse umane con particolare attenzione agli effetti;

DATO ATTO che, come previsto da delibera di Giunta comunale n. 58 dell'08.05.2023, con determinazione R.G. n. 249 del 23.06.2023 si è proceduto all'assunzione di n. 1 istruttore amministrativo, area degli istruttori (ex cat. "C") e che a tutt'oggi è necessario prevedere un'ulteriore assunzione stante anche il decesso di una dipendente in data 22.06.2023;

RITENUTO, in relazione alla sostenibilità di bilancio e alla necessità del rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzione del personale e ai principi di cui al precedente punto di:

- prevedere l'assunzione di n.1 dipendente nell'area degli Istruttori (ex cat. C) mediante contratto Formazione e Lavoro con decorrenza dal 2024;
- prevedere l'aumento a tempo indeterminato da 30/36 a 34/36 ore al dipendente matr. 90 appartenente all'area degli Istruttori (ex cat. C6) con decorrenza dal 01.12.2023;

DI STABILIRE che, nel caso si verificano cessazioni impreviste di personale già inserito in dotazione organica, sia possibile effettuare la mera sostituzione del posto di pari categoria senza approvare una modifica del presente Piano in quanto la spesa relativa è già stata conteggiata nel pieno rispetto della soglia limite per la spesa di personale anno 2023 ;

DATO ATTO relativamente all'acquisizione di personale mediante assunzioni a tempo determinato

o altre forme di lavoro flessibile, che il limite di spesa per assunzioni per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale degli uffici, è pari ad € 54.821,79 (tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009), nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile e di contenimento della spesa del personale (in primis, dell'art.9, comma 28, D.L.n.78/2010, nonché dell'art.36 del D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i.);

VISTO il CCNL Funzioni locali 16.11.2022, che introduce le progressioni verticali in deroga alla disciplina ordinaria, quest'ultima riproposta pedissequamente dall'art. 15 del medesimo contratto. La disciplina derogatoria è, invece, riportata tra le disposizioni di prima applicazione, all'art. 13, commi 6, 7 e 8 e possono essere effettuate entro il tetto dello 0,55% del monte salari 2018 anche se non sono bilanciate da assunzioni dall'esterno;

VERIFICATO che per il Comune di TRISSINO il tetto dello 0,55% del monte salari 2018 è pari ad € 4.852,88 (monte salari 2018 € 882.341,86);

RITENUTO di prevedere due progressioni verticali in deroga alla disciplina ordinaria:

- una progressione verticale dall'area degli Operatori Esperti all'area degli Istruttori;
- una progressione verticale dall'area degli Istruttori all'area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione;

RICHIAMATO l'art. 19, c. 8 L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della legge 527 dicembre 1997, n. 449 e s.m.i.;

VISTO in proposito il parere redatto dal Revisore unico dei Conti (**ALL.B**) rilasciato in data 24.10.2023 e acquisito al protocollo dell'Ente n. 18249;

VISTA altresì, la recente sentenza n. 7/2022/DELIC dell'11.04.2022 della Corte dei Conti, sezione riunite, nella quale viene chiarito che, ai fini dell'applicazione dei parametri assunzionali previsti dall'art. 33, comma 1, del D.L. 34/2019, è indispensabile l'asseverazione dell'organo di revisione sul rispetto degli equilibri pluriennali finanziari di bilancio;

VISTA, pertanto l'asseverazione del Revisore unico dei Conti sull'equilibrio di bilancio (**ALL.C**), rilasciata in data 25.10.2023 e acquisita al protocollo dell'ente n. 18298;

PRESO ATTO che il Piano triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente e trova copertura finanziaria agli stanziamenti del bilancio di previsione 2023-2025;

DATO ATTO che l'Ente non incorre nel divieto di assunzione di personale in quanto:

1. ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. 113/2016, convertito in legge 160/2016, ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconto, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
2. l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett.c), del D.L. 26.04.2014, n. 66 convertito nella legge 23/06/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/01/2009, n. 2;
3. l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del D.Lgs. 18.08/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

4. è in regola con l'adozione dei Piani della Performance (art. 10 D.Lgs. 150/2009 e art. 169, c. 3-bis, D.Lgs. 267/2000);

DATO ATTO inoltre che:

- questo ente è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 6/1999 e che, pertanto nel piano occupazionale 2023-2025 non si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- questo ente non ha in corso percorsi di stabilizzazione di lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;

DATO ATTO che si ritiene opportuno informare del presente provvedimento le OO.SS e la RSU dell'ente;

PERTANTO CON il presente Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025:

SI PREVEDE

1. Di dare atto delle capacità assunzionali ai sensi dell'art. 33, comma 4 del D.L. 34/2019 e D.M. 17 marzo 2020, come risultanti dall'**allegato A** alla presente deliberazione, di cui forma parte integrante e sostanziale;
2. Di approvare, secondo le premesse, le modifiche al Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO 2023-2025) approvato con delibera di G.C. n. 58 dell'08.05.2023 riguardo il Piano triennale del fabbisogno del personale 2023-2025 nei seguenti termini:

ANNO 2023

- l'assunzione di n. 1 dipendente a tempo pieno nell'area degli Istruttori (ex cat. C) mediante contratto di Formazione e Lavoro (con decorrenza dal 2024);
- prevedere l'aumento a tempo indeterminato da 30/36 a 34/36 ore al dipendente matr. 90 appartenente all'area degli Istruttori (ex cat. C6) con decorrenza dal 01.12.2023;

ANNO 2024

- l'assunzione di n. 1 dipendente a tempo pieno e indeterminato nell'area degli Istruttori (ex cat. C) mediante progressione verticale in deroga (art. 13 comma 6 CCNL 16.11.2022) nel rispetto del tetto dello 0,55% del monte salari 2018;
- l'assunzione di n. 1 dipendente a tempo pieno e indeterminato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione mediante progressione verticale in deroga (art. 13 comma 6 CCNL 16.11.2022) nel rispetto del tetto dello 0,55% del monte salari 2018;

2025

//

3. Di precisare che il Segretario comunale è autorizzato a meglio definire, se necessario, i requisiti e le modalità di reclutamento di cui al precedente punto eventuale con successivo provvedimento;
4. Di stabilire che, nel caso si verificano cessazioni impreviste di personale già inserito in dotazione organica, sia possibile effettuare la mera sostituzione del posto di pari categoria senza approvare una modifica del presente Piano in quanto la spesa relativa è già stata

conteggiata nel pieno rispetto della soglia limite per la spesa di personale anno 2023 ;

5. Di inviare alla ragioneria Generale dello Stato, trami l'applicativo "Piano dei Fabbisogni" presenti in SICO, la presente deliberazione, ai sensi dell'art. 6 ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D.L. gs. 75/2017, secondo le istruzioni previste dalla circolare della RGS n. 18/2018;

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI (ART. 33, COMMA 4, D.L. 34/2019 - D.M. 17/03/2020)

1) Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6; tabelle 1 e 3

| | |
|--------------------------|----------|
| COMUNE DI | TRISSINO |
| POPOLAZIONE | 8669 |
| FASCIA | E |
| VALORE SOGLIA PIU' BASSO | 26,90% |
| VALORE SOGLIA PIU' ALTO | 30,90% |

| Fascia | Popolazione | Tabella 1 (Valore soglia più basso) | Tabella 3 (Valore soglia più alto) |
|--------|----------------|-------------------------------------|------------------------------------|
| a | 0-999 | 29,50% | 33,50% |
| b | 1000-1999 | 28,60% | 32,60% |
| c | 2000-2999 | 27,60% | 31,60% |
| d | 3000-4999 | 27,20% | 31,20% |
| e | 5000-9999 | 26,90% | 30,90% |
| f | 10000-59999 | 27,00% | 31,00% |
| g | 60000-249999 | 27,60% | 31,60% |
| h | 250000-1499999 | 28,80% | 32,80% |
| i | 1500000> | 25,30% | 29,30% |

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

| | IMPORTI | DEFINIZIONI |
|--|---------------|---------------------------------------|
| SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2022 | 1.241.723,86 | definizione art. 2, comma 1, lett. a) |
| ENTRATE RENDICONTO ANNO 2020 | 6.248.444,39 | definizione art. 2, comma 1, lett. b) |
| ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021 | 5.890.500,67 | |
| ENTRATE RENDICONTO ANNO 2022 | 6.049.167,13 | |
| FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2022 | 50.000,00 | |
| RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI | 20,65% | |

3) Raffronto % Ente con valori soglia tabelle 1 e 3

6.012.704,06

Caso A: Comune con % al di sotto del valore soglia più basso

| | IMPORTI | RIFERIMENTO D.P.C.M. | MEDIA TRIENNIO 2011-2013 |
|-----------------------------------|---------------------|-------------------------|--------------------------|
| SPESA DI PERSONALE ANNO 2022 | 1.241.723,86 | Art. 4, comm 2 (26,90%) | 1.490.293,11 |
| SPESA MASSIMA DI PERSONALE | 1.617.417,39 | | |
| INCREMENTO MASSIMO TEORICO | 375.693,53 | | |

Incremento annuo della spesa di personale fino al 2024:

| Fascia | Popolazione | Anno 2020 | Anno 2021 | Anno 2022 | Anno 2023 | Anno 2024 |
|--------|----------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| a | 0-999 | 23,00% | 29,00% | 33,00% | 34,00% | 35,00% |
| b | 1000-1999 | 23,00% | 29,00% | 33,00% | 34,00% | 35,00% |
| c | 2000-2999 | 20,00% | 25,00% | 28,00% | 29,00% | 30,00% |
| d | 3000-4999 | 19,00% | 24,00% | 26,00% | 27,00% | 29,00% |
| e | 5000-9999 | 17,00% | 21,00% | 24,00% | 25,00% | 26,00% |
| f | 10000-59999 | 9,00% | 16,00% | 19,00% | 21,00% | 22,00% |
| g | 60000-249999 | 7,00% | 12,00% | 14,00% | 15,00% | 16,00% |
| h | 250000-1499999 | 3,00% | 6,00% | 8,00% | 9,00% | 10,00% |
| i | 1500000> | 1,50% | 3,00% | 4,00% | 4,50% | 5,00% |

| CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE | VALORI | RIFERIMENTO D.P.C.M. |
|-----------------------------------|--------------|----------------------|
| SPESA DI PERSONALE ANNO 2018 | 1.263.591,92 | Art. 5, comma 1 |
| % DI INCREMENTO ANNO 2023 | 25,00% | |
| INCREMENTO ANNUO | 315.897,98 | Art. 5, comma 2 |
| RESTI ASSUNZIONALI ANNI 2015-2019 | | |
| CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2023 | 315.897,98 | |

Controllo limite (*):

| | | |
|---|--------------|-----------------------|
| PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2023 | 1.579.489,90 | |
| SPESA MASSIMA DI PERSONALE | 1.617.417,39 | |
| DIFFERENZA | - 37.927,49 | DEVE ESSERE < 0 = A 0 |

(*): La spesa di personale dell'anno, comprensiva della capacità assunzionale consentita, non può superare la spesa massima art. 4, comma 1

Aumento definitivo dell'orario di lavoro per n. 1 matricola dal 01.12.2023

| MATRICOLA | POSIZIONE ECONOMICA (CCNL 2016/2018) | POSIZIONE ECONOMICA (CCNL 2019/2021) | AUMENTO ORE | COSTO ANNUO |
|-----------|--------------------------------------|--------------------------------------|--------------------|-----------------|
| matr. 90 | C6 | ISTRUTTORE | da 30 ore a 34 ore | 6.462,36 |
| | | | | 6.462,36 |

PREVISIONE ASSUNZIONI ANNO 2024

| N. ASSUNZIONI | POSIZIONE ECONOMICA (CCNL 2016/2018) | POSIZIONE ECONOMICA (CCNL 2019/2021) | COSTO |
|---------------|--------------------------------------|--------------------------------------|-----------|
| N. 1 | C1 | AREA DEGLI ISTRUTTORI | 32.807,00 |

N. 2 ASSUNZIONI MEDIANTE PROGRESSIONI VERTICALI IN DEROGA ART. 13 COMMI 6-7-8 CCNL 16.11.2022 (NEL RISPETTO DEL LIMITE DELLO 0,55% MONTE SALARI 2018) PARI AD € 4.852,88

N. 1 assunzione a tempo pieno ed indeterminato mediante progressione verticale in deroga art. 13 commi 6-7-8 CCNL 16.11.2022 dall'Area degli Operatori esperti all'Area degli Istruttori per un costo della progressione pari ad € 2.562,21

N. 1 assunzione a tempo pieno ed indeterminato mediante progressione verticale in deroga art. 13 commi 6-7-8 CCNL 16.11.2022 dall'Area degli Istruttori all'area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione per un costo della progressione pari ad € 1.978,42

Spesa del personale 2023 comprensiva delle assunzioni sopra riportate **1.353.396,00**

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE

| | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---------------------|--------------|---------------------|--------------|
| Spesa personale 2018 | 1.263.591,92 | | | |
| % incremento applicabile | 21% | 24% | 25% | 26% |
| incremento annuo | 265.354,30 | 303.262,06 | 315.897,98 | 328.533,90 |
| resti assunzionali anni 2015-2019 | | | | |
| capacità assunzionale | 265.354,30 | 303.262,06 | 315.897,98 | 328.533,90 |
| proiezione spesa di personale (2018+%TAB 2) | 1.528.946,22 | 1.566.853,98 | 1.579.489,90 | 1.592.125,82 |
| spesa massima di personale | 1.617.417,39 | 1.617.417,39 | 1.617.417,39 | 1.617.417,39 |
| spesa di personale prevista* | 1.353.396,00 | 1.353.396,00 | 1.353.396,00 | 1.353.396,00 |
| | 264.021,39 | 264.021,39 | 264.021,39 | 264.021,39 |

La sottoscritta Antoniazzi Oriella Responsabile del Settore I "Servizio Finanziario - Tributi-Gestione economica del personale

ATTESTA

che la dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, comma 557 e seguenti, della L.n. 296/2006 e s.m.i, è pari ad € 1.490.293,11; che dall'applicazione dei criteri stabiliti nel D.M. 17/03/2020 il Comune di Trissino presenta capacità assunzionali pari ad un incremento della spesa di personale - definita ex art. 2, comma 1, lett. a) pari ad € 375.693,53 rispetto alla corrispondente spesa di personale dell'anno 2022; che la spesa di personale in corso di procedimento aggiornata prevista per il 2023, risulta pari ad € 1.353.396,00 e quindi inferiore al limite di € 1.490.293,11 (spesa media del triennio 2011-2013) ed al limite massimo derivante dall'applicazione delle regole previste dal D.M. 17/03/2020 ovvero 1.617.417,39; che l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione dei bilanci di previsione, rendiconto, bilancio consolidato ed ha effettuato, nel termine di trenta giorni dalla loro approvazione, l'invio dei relativi dati alla Banca dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 13 legge n. 196/2009 e art. 9, c. 1-quinquies D.L. n. 113/2016); che l'ente ha rispettato l'adempimento degli obblighi derivanti dalla certificazione dei crediti previsti dall'art. 9, comma 3-bis, del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185 convertito con modificazioni dalla legge 28 gennaio 2009 n. 2.

Il responsabile del Settore I
dott.ssa Oriella Antoniazzi
firmato digitalmente

COMUNE DI TRISSINO

Provincia di Vicenza

IL REVISORE UNICO DEI CONTI

Parere n. 56/2023

Oggetto: 2° MODIFICA AL PIANO FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023-2025.

Il sottoscritto dott. Paolo Ingravalle Revisore Unico del Comune di Trissino nominato con delibera dell'organo consiliare n. 5 del 29.03.2021, in esecuzione dell'art. 4 del D.M. 05.10.1991;

Premesso

di aver ricevuto in data 20.10.2023 la proposta di delibera di G.C. n. 165 del 20.10.2023 riguardante la 2°Modifica al Piano del fabbisogno del personale 2023-2025 parte integrante del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023-2025;

Rilevato

che nel provvedimento in esame è previsto relativamente alle assunzioni di personale per l'anno 2023:

- ✓ l'assunzione di n. 1 dipendente a tempo pieno nell'area degli Istruttori (ex cat. C) mediante contratto di Formazione e Lavoro (con decorrenza dal 2024);
- ✓ l'aumento a tempo indeterminato da 30/36 a 34/36 ore al dipendente matr. 90 appartenente all'area degli Istruttori (ex cat. C6) con decorrenza dal 01.12.2023;

relativamente alle assunzioni di personale per l'anno 2024:

- ✓ l'assunzione di n. 1 dipendente a tempo pieno e indeterminato nell'area degli Istruttori (ex cat. C) mediante progressione verticale in deroga (art. 13 comma 6 CCNL 16.11.2022) nel rispetto del tetto dello 0,55% del monte salari 2018;
- ✓ l'assunzione di n. 1 dipendente a tempo pieno e indeterminato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione mediante progressione verticale in deroga (art. 13 comma 6 CCNL 16.11.2022) nel rispetto del tetto dello 0,55% del monte salari 2018;

Preso atto:

- delle attestazioni del responsabile del servizio finanziario sulla sostenibilità finanziaria, sulla capacità assunzionali, sul rispetto del limite della media 2011-2013 della spesa del personale nonché del limite massimo stabilito dalle regole previste dal D.M. 17.03.2020;
- delle variazioni che vengono apportate al piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-2024-2025;

Ritenuto che la programmazione in proposta è effettuata nel rispetto della normativa vigente

ESPRIME

il proprio parere favorevole alla proposta di delibera di G.C.n.165 del 20.10.2023 sulla 2° modifica alla programmazione triennale del fabbisogno del personale 2023-2025.

Trissino 24.10.2023

Il Revisore dei Conti

Dott. Paolo Ingravalle

Documento firmato digitalmente ai sensi del d.lgs 82/2005 e s.m.

COMUNE DI TRISSINO

Provincia di Vicenza

* * * * *

IL REVISORE UNICO DEI CONTI

Allegato al parere n. 56/2023

Oggetto: ASSEVERAZIONE EQUILIBRIO PLURIENNALE DI BILANCIO.

Il sottoscritto dott. Paolo Ingravalle Revisore Unico del Comune di Trissino nominato con delibera dell'organo consigliare n. 5 del 29.03.2021, in esecuzione dell'art. 4 del D.M. 05.10.1991;

Visti:

- il Bilancio di Previsione 2023/2025 approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 42 del 27.12.2022;

- il Rendiconto dell'esercizio 2022 approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 16 del 27.04.2023, con il quale è stato accertato un avanzo di amministrazione pari ad euro 3.891.664,05 così composto:

- quota accantonata euro 120.000,00;
- quota vincolata euro 17.867,07;
- quota destinata investimenti euro 2.320.000,00;
- quota disponibile euro 1.433.796,98;

Rilevato che l'Ente ha provveduto ad approvare la salvaguardia degli equilibri di bilancio, relativamente al bilancio 2023/2025, ai sensi dell'art. 193 del Tuel, con deliberazione di Consiglio comunale n. 30 del 31.07.2023, sulla quale il Revisore ha espresso il proprio parere con verbale n. 52 del 24/07/2023;

Rilevato altresì che con la deliberazione sopra richiamata è stato accertato il permanere degli equilibri generali di bilancio;

Richiamato l'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, come convertito nella L. n. 58/2019 il quale prevede che *"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 predetto valore soglia. 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 di cui al primo periodo 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 ...”;

Rilevato che in data 17/03/2020 (G.U. n. 108 del 27/04/2020), è stato approvato il D.P.C.M. avente ad oggetto “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” previsto dal summenzionato art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019;

Esaminata la proposta di deliberazione di Giunta Comunale n. 165 del 20/10/2023 di modifica del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale triennio 2023/2025;

Considerato che sulla base della normativa sopra richiamata per poter procedere alle assunzioni previste nel Piano di fabbisogno del personale è necessario che l’Organo di Revisione asseveri il rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio;

Rilevato che il piano del fabbisogno di personale 2023/2025 esaminato presenta una programmazione la cui spesa di personale risulta già finanziata sul bilancio di previsione 2023/2025;

Richiamata la tabella dei parametri obiettivi per Comuni ai fini dell'accertamento della condizione di ente strutturalmente deficitario;

Visto ed esaminato il piano degli indicatori di bilancio 2023/2025 con particolare riferimento ai seguenti indicatori:

| TIPOLOGIA DI INDICATORE | VALORE | | |
|---|--------|--------|--------|
| | 2023 | 2024 | 2025 |
| Incidenza di spese rigide (disavanzo personale e debito) su entrate correnti | 31,02 | 30,77 | 28,78 |
| Incidenza spesa di personale sulla spesa corrente (indicatore di equilibrio ec.finanziario) | 25,48 | 25,24 | 24,91 |
| Incidenza del salario accessorio incentivante rispetto al totale della spesa di personale | 4,06 | 2,91 | 2,91 |
| Incidenza della spesa di personale con forme di contratto flessibile | 1,09 | 1,11 | 1,11 |
| Spesa di personale procapite | 166,36 | 164,48 | 164,48 |

Rilevato che dalla documentazione esaminata emerge che il bilancio di previsione 2023/2025 conserva l'equilibrio pluriennale;

Richiamato il parere al piano dei fabbisogni di personale 2023-2025 espresso in data 24.10.2023;

Richiamato tutto quanto sopra esposto, per le finalità di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 convertito nella L. n. 58/2019

ASSEVERA

Il mantenimento dell'equilibrio pluriennale di bilancio 2023/2025 del Comune di Trissino a seguito della modifica al Piano del fabbisogno di personale 2023/2025 di cui alla proposta esaminata.

Trissino, 25.10.2023.

Il Revisore dei Conti

Dott. Paolo Ingravalle

Documento firmato digitalmente ai sensi del d.lgs 82/2005 e s.m.

NUOVA DOTAZIONE ORGANICA 2023

| CAT. GIURIDICA | AREA CCNL 2019/2021 | DENOMINAZIONI PROFILO PROFESSIONALE | NUMERO POSTI (compresi i posti vacanti) | P.T. | POSTI COPERTI alla data del 30.09.2023 | POSTI VACANTI |
|----------------|--|--|---|----------------------|---|--|
| D | Area dei FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE | ED n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo/contabile n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo n. 2 Istruttori Direttivi Assistenti sociali n. 2 Istruttori Direttivi Tecnici n. 1 Coordinatore di P.M. - Specialista di vigil.za | 7 (sette) | / | 6 (sei) - 1 Istr. Dir. Amm. contabile - 1 Istruttore direttivo amministrativo - 2 Istruttori Direttivi Tecnici - 2 Istruttori direttivi/assistenti sociali | 1 (uno) n. 1 Istruttore direttivo/ Specialista di vigilanza |
| C | Area degli ISTRUTTORI | n. 2 Istruttori Amm.vo-contabile n. 10 Istruttori Amministrativi n. 1 Istruttore Amministrativo p.t. 34/36 n. 1 Istruttore Amministrativo p.t. 11/36 n. 1 Istruttore Amministrativo p.t. 34/36 n. 1 Istruttore Amministrativo p.t. 28/36 n. 3 Istruttori Tecnici n. 1 istruttore tecnico p.t.(25/36, appartenente alle categorie di cui alla l. 68/1999) n. 3 Agenti di P.M./Istruttore di vigilanza | 23 (ventitre) | di cui 5 p.t. | 22 (ventidue) -2 istruttori amministrativo/contabile -1 istruttore amministrativo (p.t. 34/36, trasformato) -1 istruttore amministrativo (trasformato a p.t. 11/36) -1 istruttore amministrativo (p.t. 34/36, trasformato) -1 istruttore amministrativo (p.t. 28/36 trasformato) -9 istruttori amministrativi -3 istruttori tecnici -3 istruttori di vigilanza -1 istruttore tecnico p.t.(25/36, appartenente alle categorie di cui alla l. 68/1999) | 1 (uno) n. 1 Istruttore amministrativo |
| B3 | Area degli OPERATORI ESPERTI | n. 1 Collaboratore Amministrativo n. 3 Operaio qualificato | 4 (quattro) | di cui 1 p.t. | 4 (quattro) - 1 Collaboratore amministrativi - 3 Operaio Qualificato | |
| TOTALE | | | 34 di cui n. 2 vacanti * | di cui 6 p.t. | 32 | 2 |

