



PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2020 – 2022

Il D. Lgs. 165/2001 “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” definisce all'art. 6 che:

- [...] 2. allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6 ter. [...]. Il Piano Triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.”
- In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'art. 6 ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'art. 2, comma 10 bis, del D.L. 95/2012, conv. Con modificazioni dalla L. 135/2012, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

Il decreto individua all'art. 6 ter le linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale, prevedendo la loro definizione attraverso l'adozione di un decreto da adottare dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, al fine di orientare le pubbliche amministrazioni alla predisposizione delle stesse.

Con Decreto del 14 maggio 2018, pubblicato in G.U. 173 del 27 luglio 2018, sono state definite le Linee di indirizzo per la predisposizione dei Piani dei Fabbisogni di Personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche.

Il PTFP deve essere definito in coerenza e a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa, che oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- Alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- Strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Le citate linee guida considerano l'individuazione della forza lavoro e la definizione delle risorse umane necessarie presupposti indispensabili per ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa e di erogazione di migliori servizi alla collettività. Questo, in coerenza con il ciclo della performance, deve svilupparsi nel rispetto dei vincoli finanziari di finanza pubblica. Le linee guida, infatti, sono definite per la predisposizione dei PTFP nell'ottica di coniugare l'ottimale impiego delle risorse pubbliche disponibili e gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi al cittadino e di assicurare, da parte delle amministrazioni, il rispetto degli equilibri di finanza pubblica. L'analisi del fabbisogno deve così svilupparsi attraverso l'analisi delle esigenze, sia con



COMUNE DI GRUARO

Città Metropolitana di Venezia

Allegato alla Deliberazione della Giunta comunale n.73 del 14.10.2019

riferimento ad una logica quantitativa (consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla mission dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica) sia qualitativa (tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'Amministrazione stessa).

Il PTFP si configura, dunque, come atto di programmazione, e si sviluppa in una prospettiva triennale, adottato annualmente. 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.

DOTAZIONE ORGANICA

L'art. 6 del D. Lgs. 165/2001 introduce elementi significativi tesi a superare il concetto tradizionale di dotazione organica. La dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile, che individua la "dotazione" di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte, fermo restando che per gli enti territoriali l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente. Il PTFP esprime, dunque, la dotazione organica in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riducendo la sua articolazione in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà assunzionali consentite non può essere superiore alla spesa potenziale massima, ovvero alla media della spesa di personale 2011/2013, che per gli enti locali si configura come il limite di spesa consentito dalla Legge.

Pertanto, per il Comune di Gruaro il vincolo di cui all'art. 1, comma 557 e seguenti della Legge 296/2006, da intendersi quale **spesa potenziale massima**, è pari ad € **585.583,95** (limite di spesa del triennio 2011-2013).

Il PTFP deve essere redatto senza maggiori oneri per la finanza pubblica e deve indicare la consistenza, in termini finanziari, della dotazione organica nonché il valore finanziario dei fabbisogni programmati che non possono superare la dotazione di spesa potenziale derivante dai limiti di spesa di personale, nonché dei relativi stanziamenti di bilancio. E' necessario, quindi, in ottemperanza alle linee guida predisporre il PTFP in coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio e conseguentemente con le risorse finanziarie a disposizione. La programmazione deve tener conto dei vincoli connessi con gli stanziamenti di bilancio e di quelli in materia di spesa per il personale e non può in ogni caso comportare oneri maggiori per la finanza pubblica. Il PTFP deve indicare le risorse finanziarie destinate alla sua attuazione, distinguendo, per il triennio di riferimento le risorse come a seguire quantificate per profili indicati:

ORGANIGRAMMA							
AREA TECNICA		AREA ECONOMICO-FINANZIARIA		AREA VIGILANZA		AREA DEMOGRAFICA - AMMINISTRATIVA	
Categoria	In servizio	Categoria	In servizio	Categoria	In servizio	Categoria	In servizio
A	0	A	0	A	0	A	0
B	1	B	0	B	0	B	2
C	1	C	2	C	1	C	1
D	1	D	1	D	0	D	1



COMUNE DI GRUARO

Città Metropolitana di Venezia

Allegato alla Deliberazione della Giunta comunale n.73 del 14.10.2019

Dirigenti	0	Dirigenti	0	Dirigenti	0	Dirigenti	0
TOTALE	3	TOTALE	3	TOTALE	1	TOTALE	4

Al 31.12.2018 il Comune di Gruaro conta 12 dipendenti, di cui n.11 a tempo indeterminato (di cui 1 dipendente in aspettativa non retribuita dal 01.12.2016 ai sensi dell' ex art. 110, c. 1 e 5 del d.lgs 267/2000) e n. 1 dipendente con un incarico a tempo pieno e determinato ex art. 110, c. 1 e 5 del d.lgs 267/2000 (dal 01.02.2018). Ad essi si aggiunge il Segretario Comunale, in reggenza a tempo parziale.

Voci	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022
Personale in servizio a tempo indeterminato (comprensivo di personale in comando o altro istituto analogo). (1; 2; 3.)	€ 585.583,95	€ 585.583,95	€ 585.583,95
B7	€ 31.993,78	€ 31.993,78	€ 31.993,78
C5	€ 35.801,79	€ 35.801,79	€ 35.801,79
C4	€ 34.372,79	€ 34.372,79	€ 34.372,79
D3	€ 60.850,76	€ 60.850,76	€ 60.850,76
D3	€ 58.770,49	€ 58.770,49	€ 58.770,49
C5	€ 35.070,62	€ 35.070,62	€ 35.070,62
D3	€ 59.816,72	€ 59.816,72	€ 59.816,72
C1	€ 32.866,22	€ 32.866,22	€ 32.866,22
C3	€ 36.424,51	€ 36.424,51	€ 36.424,51
B6	€ 31.010,17	€ 31.010,17	€ 31.010,17
B4	€ 31.188,63	€ 31.188,63	€ 31.188,63
Segretario a scavalco	€ 9.569,54	€ 9.569,54	€ 9.569,54
Totale	€ 448.166,48	€ 448.166,48	€ 448.166,48
Personale assegnato in mobilità temporanea presso altre amministrazioni	-	-	-
Risparmi da cessazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, relativi all'anno precedente, art. 14, c.7 DL 95/2012. (4.)	-	-	-
Assunzione categorie protette (5.)	-	-	-
Acquisizione di personale in comando, fuori ruolo o analoghi istituti)	-	-	-
Lavoro flessibile (limite 2009) (6.)	€ 58.042,03	€ 58.042,03	€ 58.042,03

1. La spesa per il personale part-time è da considerarsi in termini di percentuale di prestazione lavorativa solo se il tempo parziale deriva da assunzione. Il Comune di Gruaro non ha personale part-time.
2. Dal 01/03/2019 è in essere una posizione in congedo straordinario ex art. 42 del D. Lgs. 151/2001), fin dal 31/12/2019.
3. I valori rappresentati per ciascuna categoria considerano il costo del personale, gli oneri riflessi e l'irap. Il costo per le posizioni organizzative è considerato nei valori indicati.
4. La spesa per le cassazioni viene indicata nei prossimi paragrafi.
5. Ai sensi dell'art. 3, 2° comma della legge n.68 del 12.3.1999 il Comune non è soggetto ad alcun obbligo. Peraltro non si prevede nel corso del triennio di ricorrere all'assunzione di tale tipologia di personale.
6. La spesa per il lavoro flessibile viene indicata nei prossimi paragrafi.

ECCEDEnze DI PERSONALE - Art. 33 D.Lgs. n. 165/2001

In relazione alla ricognizione prevista dall'art. 33, commi 1, 2 e 3 del D.Lgs. n. 165/2001 non si rilevano eccedenze di personale e/o personale in esubero.



COMUNE DI GRUARO

Città Metropolitana di Venezia

Allegato alla Deliberazione della Giunta comunale n.73 del 14.10.2019

CESSAZIONI E ASSUNZIONI

L'assunzione più recente a tempo indeterminato è avvenuta nel corso del 2010 per n. 1 operaio specializzato, categoria e posizione economica B 3, assegnato all'Ufficio Tecnico ed in attuazione della programmazione del fabbisogno del personale 2010/2012 di cui al proprio atto n. 65 del 13.09.2010.

Alla sostituzione del personale cessato o che cesserà dal servizio per dimissioni, pensionamento o altra causa si provvederà mediante cessione del contratto da altro Ente ovvero altra modalità tra quelle ammesse dalla normativa vigente, ivi compreso lo scorrimento di valide graduatorie di idonei di altri enti o la indizione di pubblico concorso.

L'Amministrazione, valuterà se il turn over debba avvenire nel servizio nel quale è avvenuta la cessazione oppure in un altro, sulla base delle effettive esigenze derivanti dall'espletamento degli obiettivi di mandato, senza che ciò implichi la modifica del presente documento di programmazione.

Le cessazioni intervenute dal 2013 a seguire sono le seguenti:

- Anno 2015 cessazione di un collaboratore professionale B3 nell'Area Tecnico manutentiva, la cui spesa utilizzabile per l'assunzione di nuovo personale è limitata al 75% in base alla normativa vigente;
- Anno 2019 cessazione prevista al 31/12/2019 per dimissioni di un collaboratore professionale B4 nell'Area Tecnico manutentiva, la cui spesa utilizzabile è pari al 100% del costo del cessato.

Personale cessato	Costo
Anno 2015 B3	€ 24.314,11
Anno 2019 B4	€ 31.188,63

Nel periodo di vigenza del presente documento si prevede di effettuare nuove assunzioni a tempo indeterminato come di seguito:

Anno 2020

1 Collaboratore professionale – categoria B3 nell'Area Tecnica Manutentiva

Anno 2021

Nessuna variazione

Anno 2022

Nessuna variazione

A seguito dell'adozione del piano delle assunzioni 2020/2022 si prevede quindi di coprire il posto di un Collaboratore professionale – categoria B3 nell'Area Tecnica Manutentiva.

L'assunzione avverrà mediante mobilità, nel rispetto dei vincoli finanziari assunzionali, oppure attraverso scorrimento di graduatorie valide di altri Enti o indizione di concorso, sarà correlata alla disponibilità di risorse economiche a bilancio e al rispetto dei parametri in materia di contenimento della relativa spesa previsti dalla legislazione vigente.

In caso di attivazione nuovi servizi e/o di processi di riorganizzazione di servizi esistenti, ai sensi dell'art. 15, comma 5, del C.C.N.L. dell'01.04.1999, la Giunta Comunale valuterà, nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili stanziare in bilancio alla voce fondo di produttività, l'entità delle risorse aggiuntive necessarie a sostenere i maggiori oneri del personale impegnato in detti processi.



COMUNE DI GRUARO

Città Metropolitana di Venezia

Allegato alla Deliberazione della Giunta comunale n.73 del 14.10.2019

Per poter assumere personale a tempo indeterminato, dovranno essere rispettate le seguenti condizioni:

- Adozione del PTFP (art. 6, comma 2 D. Lgs. 165/2001); art. 39, comma 1 L. 449/2017; art. 91 D. Lgs. 267/2000);
- Trasmissione a Sico del PTFP (art. 6 ter D. Lgs. 165/2001);
- Ricognizione delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero (art. 33, commi 1 e 6 del D. Lgs. 165/2001);
- Trasmissione entro il 31/03 di ogni anno della certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali (art. 1, comma 475 lett. c) L. 232/2016);
- Adozione piano triennale azioni positive (art. 48, comma 1 D. Lgs. 198/2006);
- Adozione del Piano della performance (art. 10 D. Lgs. 150/2009);
- Obbligo di contenimento della spesa del personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1 commi 557 e ss della L. 296/2009);
- Rispetto dei termini per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto della gestione e del consolidato. Trasmissione alla BDAP entro 30 giorni dalla loro approvazione (art. 9 comma 1 quinquies DL 113/2016);
- Mancata certificazione di almeno un credito della PA (art. 9 comma 3 bis DL 185/2008);
- Assenza dello stato di deficitarietà strutturale e dissesto (art. 243 comma 1 D. Lgs. 267/2000).

Si ricorda che il Decreto Crescita (DL 34/2019) ha introdotto nuovi criteri per stabilire la disciplina delle assunzioni a tempo indeterminato, superando il "turn-over" ancora in vigore. L'art. 33, comma 2 del DL 34/2019 (conv.L.58/2019), infatti, introduce un nuovo limite che non sarà più parametrato in funzione del personale cessato dal servizio nell'anno precedente, bensì prevede che "[...] 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. [...]". Un prossimo decreto ministeriale dovrà stabilire "[...] 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 [...] 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. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia [...]".

RAPPORTI DI LAVORO FLESSIBILE

In base all'art. 36 del D. Lgs. 165/2001 l'Ente potrà avvalersi della facoltà di reclutare con forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, a tempo determinato per esigenze temporanee o eccezionali.

I vincoli da rispettare per l'assunzione di personale flessibile sono i seguenti:



COMUNE DI GRUARO

Città Metropolitana di Venezia

Allegato alla Deliberazione della Giunta comunale n.73 del 14.10.2019

- Rispetto dell'obbligo di contenimento della spesa di personale, comma 557 e ss della L. 296/2006;
- Rispetto del limite del 100% della spesa sostenuta nel 2009 per assunzioni con contratto di lavoro flessibile, per gli entri in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale (altrimenti il 50% della spesa sostenuta nel 2009), art. 9, c. 28 del Dl. 78/2010.

Il limite previsto dall'art. 9, comma 28 DL 78/2010, nonché dall'art. 36 del D. Lgs. 165/2001 per il Comune di Gruaro ammonta ad € **58.042,02**.

Ai sensi dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 l'Ente può avvalersi della facoltà di procedere al reclutamento con forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, a tempo determinato per esigenze temporanee o eccezionale, certificate dai responsabili dei servizi interessati.

Nel breve e medio periodo si prevede l'assunzione di personale a tempo determinato, nel caso in cui lo richieda il fabbisogno dell'Ente o particolari esigenze organizzative straordinarie e temporanee, che allo stato attuale non è possibile prevedere.

Sarà valutata l'opportunità di assumere sempre a tempo determinato mediante lo scorrimento di graduatorie già disponibili ed in corso di validità o avvalendosi delle altre procedure previste dalle vigenti disposizioni di legge, nei limiti di spesa previsti dalla normativa vigente. Anche per detta fattispecie si dovrà tener conto delle disposizioni previste dalla legge n. 190/2014, nonché delle disposizioni in materia di personale previste dal d.l. n. 78/2015 e nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (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.) e di contenimento della spesa del personale.

PERSONALE IN CONVENZIONE O IN FORMA ASSOCIATA

Con riferimento al personale che sarà, eventualmente, gestito in convenzione con altri enti per lo svolgimento di servizi istituzionali, dalle disposizioni contenute in alcuni pareri della Corte dei Conti si evidenzia che:

- a) la spesa sostenuta pro quota dagli Enti convenzionati per l'utilizzo della prestazione lavorativa va ricompresa nella spesa complessiva rilevante ai sensi dell'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006 e conseguentemente l'Ente di appartenenza deve computare nella spesa rilevante ai fini della norma citata solo quella corrispondente alla prestazione realmente prestata a proprio favore dal dipendente a scavalco condiviso (Corte dei Conti sezione regionale Liguria - deliberazione n. 8/2014 del 5 febbraio 2014, la Corte dei Conti sezione regionale Lombardia - deliberazione n. 34/2014/PAR del 4 febbraio 2014);
- b) la spesa per il personale di altri enti, nell'ipotesi che sia utilizzato nelle funzioni associate, sarà finanziata mediante computo dei risparmi derivanti dalla cessazione del personale in servizio e dalla riduzione della spesa per il lavoro flessibile.