



Comune di Arzergrande

Provincia di Padova

COPIA

DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

Numero 30 del 22-03-2021

Oggetto: INTEGRAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021/2023 E DOTAZIONE ORGANICA

Per approvazione e conferma del presente verbale, si sottoscrivono

IL PRESIDENTE
F.to Lazzarin Filippo

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to Carraro Paola

N. 350 reg. pubbl.

Certifico che copia della presente deliberazione viene PUBBLICATA mediante affissione all'Albo Pretorio del Comune per 15 giorni consecutivi a partire dal 30-03-2021

L'INCARICATO
F.to Talpo Paolo

Per copia conforme all'originale

Li, 30-03-2021

IL RESP. SEGRETERIA
Rosso Federico

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA
Che questa deliberazione è divenuta esecutiva il

In quanto decorsi i 10 giorni dalla pubblicazione

Li, _____

IL RESP. SEGRETERIA
F.to Rosso Federico

L'anno duemilaventuno il giorno ventidue del mese di marzo alle ore 17:00, nella sala delle adunanze, convocato per determinazione del Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale, in videoconferenza ai sensi dell'art. 73 del D.L. n.18 del 17/03/2020.

Dei Signori componenti della Giunta Comunale di questo Comune:

Nome Cognome	Qualifica	Presenza.
Lazzarin Filippo	Sindaco	Presente
Ranzato Teresina	Vice Sindaco	Presente
Pegoraro Emilio	assessore	Presente
Grigoletto Nicolo'	Assessore	Presente
Zecchin Daniela	Assessore esterno	Presente

Partecipa alla seduta il Sig. Carraro Paola Segretario Comunale.

Il Sig. Filippo Lazzarin nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

Proposta di deliberazione n. 30 del 15-03-2021

Oggetto: INTEGRAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021/2023 E DOTAZIONE ORGANICA

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO CHE:

- l'art. 2 del d.lgs.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del d.lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 89 del d.lgs. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed 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;

RILEVATA la propria competenza generale e residuale in base al combinato disposto degli artt. 42 e 48, commi 2 e 3, del d.lgs. 267/2000, e dato atto che l'ente può modificare, in qualsiasi momento, la programmazione triennale del fabbisogno di personale approvata, qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali sia in riferimento ad eventuali intervenute modifiche normative;

CONSIDERATO:

- che con le nuove dinamiche in ordine alle politiche organizzative e del lavoro ed in particolare le disposizioni di contenimento della spesa di personale disposte dalla vigente normativa, si ritiene di procedere alla pianificazione del fabbisogno di personale nel rispetto dei vincoli e dei limiti fissati dalla normativa suddetta;
- che con tale provvedimento si adempie alle disposizioni di cui al Testo Unico sull'Ordinamento degli Enti Locali in virtù delle quali gli organi di vertice delle amministrazioni sono tenuti alla pianificazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999 n.68 e programmano altresì le proprie politiche di assunzione adeguandosi ai principi di riduzione della spesa di personale stabiliti dalla normativa stessa;
- che in tal senso si è ritenuto di procedere alla definizione del Piano dei fabbisogni di personale 2020-2022, nel rispetto degli strumenti di programmazione già adottati, tenendo conto delle sopravvenute evoluzioni, nonché delle esigenze funzionali dell'Ente definite sulla base delle criticità emerse anche da un monitoraggio con le figure apicali dell'Ente e degli obiettivi contenuti nei vigenti documenti programmatici;

VISTO:

- l'art. 39 della Legge 27/12/1997, n. 449 che ha introdotto l'obbligo della programmazione del fabbisogno e del reclutamento del personale, stabilendo, in particolare, che tale programma, attraverso l'adeguamento in tal senso dell'ordinamento interno dell'ente, non sia esclusivamente finalizzato a criteri di buon andamento dell'azione amministrativa, ma che tenda anche a realizzare una pianificazione di abbattimento dei costi relativi al personale;
- l'art. 91 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267 il quale prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali siano tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'art. 6, comma 2, del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. 25/5/2017, n. 75, ai sensi del quale le amministrazioni pubbliche adottano il Piano triennale dei fabbisogni di personale in coerenza con gli strumenti di pianificazione delle attività e delle performance nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6-ter;
- l'art. 19, comma 8, della Legge 28/12/2001, n. 448 che attribuisce agli organi di revisione contabile degli Enti locali l'incarico di accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del predetto principio di riduzione di spesa;
- l'art. 3, comma 10-bis, del D.L. n. 90/2014, convertito dalla L. 114/2014, che parimenti, prevede che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come

disciplinati dallo stesso art. 3, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto debba essere certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;

DATO ATTO:

- che condizioni limitative in materia di assunzioni sono stabilite dall'art. 9, comma 1-quinquies del D.L. 113/2016 (convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 160/2016), in base al quale in caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo;
- che il D.L. n. 4 del 2019, convertito con modificazioni dalla L. 28 marzo 2019, n. 26, ha previsto che le Regioni e gli enti locali possano computare, ai fini della determinazione delle proprie capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over: cfr. art. 3, c. 5-sexies, D.L. 24 giugno 2014, n. 90, come introdotto dall'art. 14-bis, c. 1, lett. b), D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, convertito in legge 28 marzo 2019, n. 26: *"5-sexies. fino al 2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità (..) le cessazioni dal servizio del personale di ruolo programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over;*
- che L. 28 marzo 2019, n. 26 ha modificato il comma 5 dell' art. 3, D.L. n. 90 del 2014 e ai fini del computo dei resti assunzionali non utilizzati, ha permesso di effettuare il calcolo sui cinque anni precedenti e non più solo nel triennio precedente. In altri termini, a partire dall'anno 2019 gli enti locali potranno utilizzare le capacità assunzionali del 2018, 2017, 2016, 2015 e 2014, non spese in questi anni, e riferite alle cessazioni di personale avvenute nell'anno precedente alle medesime.
- Che i dirigenti hanno attestato, ai sensi dell'art. 33 del dlgs 165/2001 e smi l'inesistenza di eccedenze di personale.

VISTO il DPCM 8 maggio 2018 *"Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche"*, pubblicato sulla GU n. 173 del 27 luglio 2018;

DATO ATTO che i provvedimenti attuativi **dell'art. 33 comma 2 del D.L. n. 34/2019**, nella versione modificata dalla Legge di Bilancio 2020 (comma 853 della Legge n. 160/2019), stabiliscono che la spesa del personale, su cui calcolare il rapporto con le entrate correnti, non sia più solo quella consolidata (ex. Comma 557 della Legge 296/2006), ma ha affidato ad un decreto ministeriale l'individuazione della fascia nella quale collocare i Comuni in base al rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti,

RISCONTRATO che è intervenuto un radicale cambiamento a seguito dell'introduzione dei nuovi criteri sanciti dal **DM 17 marzo 2020 pubblicato in GU 27 aprile 2020** in attuazione dell'art. **33, comma 2 del D.L. 34/2019**, per individuare l'ammontare delle risorse che consentano una sostenibilità finanziaria della spesa, con abbandono del riferimento esclusivo alla spesa del personale storicizzata, sostituito con nuovi parametri che valorizzano anche le entrate correnti. Per quanto concerne la decorrenza delle nuove regole, il legislatore ha attribuito il potere di individuarne la relativa data, attraverso la sua indicazione da parte di un decreto del Ministro della pubblica amministrazione, adottato 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. I nuovi criteri sono entrati in vigore il **20 aprile 2020**. In sintesi, con il d. l. 34/2019, è stato definito il nuovo "valore soglia", da utilizzare quale parametro di riferimento della spesa del personale a tempo indeterminato, calcolato come percentuale, differenziata per fascia demografica, delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

RILEVATO che in data 08.06.2020 è stata resa nota la circolare esplicativa a cura del DFP relativa al DM sopracitato.

VISTO l'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010, come modificato dall'art. 4, comma 102 L. 183/2011, dall'art. 1, comma 6 bis, L. 14/2012 e dall'art. 4-ter, comma 12, L. 44/2012, il quale impone limiti nelle assunzioni al lavoro flessibile, che di seguito si riassumono:

“(..)Le pubbliche amministrazioni possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione-lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del d.lgs, n. 276/2003, e s.m.i, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009”. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale (...). A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale (...); Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009”.

ATTESO CHE, per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative), l'art. 11, comma 4-bis, del D.L. n. 90/2014 dispone: “ *All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, è stato inserito il seguente periodo: “Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli Enti Locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente”;*

VISTA la deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, che chiarisce “*Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, legge n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28.”; Ovvero per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per contratti di lavoro flessibile va considerata la media della spesa sostenute per le stesse finalità nel triennio 2007/2009 ;*

RICHIAMATA la Deliberazione n. 369/2018/PAR/Colle Umberto chiarisce che: “*omissis, si ritiene che il criterio della spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n°276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n°296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n°267.(...). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.”;*

RILEVATO che la Corte dei Conti – Sez. Autonomie con deliberazione del 5 gennaio 2017, n.1/SEZAUT/2017/QMIG ha stabilito che: “*“Ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 e s.m.i., l'ente locale che non abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate né nel 2009, né nel triennio 2007-2009, può, con motivato provvedimento, individuare un nuovo parametro di riferimento, costituito dalla spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l'ente. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36, commi 2 e ss., del d.lgs. n. 165/2001 e della normativa essenziale possa essere esteso anche all'ente di piccole dimensioni che, avendo ottemperato ai richiamati obblighi di riduzione della spesa di personale (art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006) e potendo teoricamente beneficiare del regime limitativo più favorevole previsto dall'art. 9, comma 28, non sia comunque in grado, per l'esiguità della somma erogata per personale a tempo determinato nel 2009 o triennio 2007-2009, di provvedere ad assunzioni flessibili volte a soddisfare esigenze temporanee ed*

eccezionali. La nuova soglia di spesa, anche in queste fattispecie, dovrà costituire il parametro finanziario da prendere a riferimento per gli anni successivi (in tal senso, Sez. Aut. del. n. 1/2017”;

RICHIAMATA altresì la deliberazione 180/2018/QMIG con la quale la Sezione delle autonomie della Corte dei conti, si è pronunciata in merito di diritto: “Ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall’art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010 e s.m.i., l’ente locale di minori dimensioni che abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate nel 2009 o nel triennio 2007-2009 per importi modesti, inidonei a costituire un ragionevole parametro assunzionale, può, con motivato provvedimento, individuarlo nella spesa strettamente necessaria per far fronte, in via del tutto eccezionale, ad un servizio essenziale per l’ente. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall’art. 36, commi 2 e ss., del d.lgs. n. 165/2001 e della normativa – anche contrattuale – ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall’ordinamento”. La Sezione ha motivato la propria pronuncia considerando che, *negli enti di esigue dimensioni, la non programmabile assenza di unità di personale (come per congedi per maternità) comporta indiscutibili difficoltà nel mantenimento delle strutture e nell’erogazione di servizi e che, quindi, previa adeguata motivazione sulla ragionevolezza della instaurazione di rapporti di lavoro flessibile, può essere adottato il parametro, introdotto dalla Sezione delle autonomie, della spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l’ente.* Il criterio della “spesa necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l’ente” rappresenta, dunque, una concreta indicazione per gli enti in regola con l’obbligo di riduzione e contenimento delle spese di personale di cui all’art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 i quali, viepiù ove siano di modeste dimensioni e possano contare su esigue risorse umane a disposizione, risulterebbero oltremodo penalizzati dall’assenza di spesa storica pur essendo particolarmente esposti a contingenze di natura straordinaria e non prevedibile

Sottolineato che per il Comune di Arzergrande *nell’anno 2009 la spesa per contratti di lavoro flessibile è stata pari ad Euro 1689,36 mentre la spesa per contratti di lavoro a tempo determinato ex art. 110 comma 1, D.Lgs. 267/2000 è stata pari a zero.*;

Constatato che:

- A seguito delle dimissioni presentate in data 01/12/2020 alla dipendente matricola 9003, Responsabile dell’Area Finanziaria del Comune di Arzergrande, si è avviato l’iter per l’assunzione in ruolo a tempo determinato di una nuova figura professionale analoga;

- La dotazione organica del Comune di Arzergrande non prevede una figura professionale apicale idonea a cui attribuire la responsabilità dell’Area Finanziaria;

- l’art. 53 comma 23 della legge 23 dicembre 2000 n. 388 (Finanziaria 2001), come modificato dal comma 4 dell’art. 29 della legge 28 dicembre 2001 n.448 (Finanziaria 2002), secondo cui “gli Enti locali con popolazione inferiore a cinquemila abitanti, fatta salva l’ipotesi di cui all’art. 97, comma 4, lett. d), del TUEL, approvato con Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267, anche al fine di operare un contenimento della spesa, possono adottare disposizioni regolamentari organizzative, se necessario anche in deroga a quanto disposto all’art. 3, commi 2, 3 e 4 del Decreto Legislativo 3 febbraio 1993 n.29, e successive modificazioni, e all’art. 107 del predetto Testo Unico delle Leggi sull’Ordinamento degli Enti Locali, attribuendo ai componenti dell’organo esecutivo la responsabilità degli Uffici e dei Servizi ed il potere di adottare atti anche di natura tecnica gestionale. Il contenimento della spesa deve essere documentato ogni anno, con apposita Deliberazione, in sede di approvazione del Bilancio”. La ratio della disposizione, che appunto consente il coinvolgimento degli organi politici nella gestione, va ricercata nella necessità di garantire comunque l’erogazione dei servizi negli Enti aventi una tecnostruttura costituita da poche unità;

- In ottemperanza con le previsioni del citato art. 53 comma 23 della legge 23 dicembre 2000 n. 388 (Finanziaria 2001) e ss.mm.ii. la responsabilità dell’Area Finanziaria è stata attribuita al Sindaco pro tempore al fine di garantire continuità nell’azione amministrativa dell’ente con provvedimento n.12 del 29/12/2020;

DATO ATTO che:

- I parametri di spesa riferiti al personale a tempo determinato, sono così ridotti da non poter garantire la temporanea e urgente sostituzione della figura apicale dell’Area Finanziaria che ha terminato il servizio nell’ente in data 31.12.2020;

- Nel corso del corrente mese di gennaio è pervenuta la richiesta di nullaosta preventivo finalizzato alla successiva mobilità in uscita dall'Ente di una unità con profilo di Agente di Polizia Locale, Cat. C1;

- I servizi afferenti all'Area Finanziaria e all'Area di Vigilanza sono annoverati tra quelli fondamentali per l'ente;

RITENUTO NECESSARIO stabilire un nuovo parametro di spesa per il personale assunto a tempo determinato nell'Ente, al fine di poter assumere, nelle forme di lavoro flessibile contemplate dalla legge, il personale necessario per consentire l'erogazione di servizi indispensabili e infungibili pena la non operatività dei servizi Finanziari e di Polizia Locale nelle more del processo di riorganizzazione degli uffici e delle procedure di reclutamento previste nel piano di fabbisogno triennale 2021-2023;

Parametro spesa personale a tempo determinato – Anno 2009 – **Euro 1689,36**;

Nuovo parametro spesa personale a tempo determinato, da utilizzare solo nel caso vengano realmente perfezionate le assunzioni – € 43.410,30 di cui:

- n. 1 Istruttore Direttivo – Cat. D1 18 h/settimanali su base annua - € 15.295,30;

- n. 1 Agente di Polizia Locale – Cat. C1 36 ore settimanali su base annua – € 28.115,00;

Precisato che il parametro definito – valore riferimento spesa personale con contratto flessibile – non costituisce impegno di spesa, ma semplicemente un parametro da non oltrepassare, stimato secondo le necessità rilevate e urgenti, attualmente, nel Comune di Arzergrande;

RICHIAMATO l'art. 23 ,el D. Lgs. n. 81 del 2015 che prescrive *“salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione”*;

RICHIAMATO inoltre il testo dell'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 il quale dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato;

PRESO ATTO CHE:

- Con Delibera di Giunta Comunale n. 104 del 29.12.2020 il Comune di Arzergrande ha approvato il Piano Occupazionale Triennale 2021/2023 e la dotazione organica dell'Ente;

- che la situazione del Comune di Arzergrande, secondo i parametri finanziari stabiliti dal citato “Decreto assunzioni”, D.M. 17 marzo 2020, è la seguente:

- a) Spesa Personale ultimo rendiconto ((C.C. n. 24 del 26/04/2020)) registrata nel 2019: **€ 393.088,47**;
- b) Rapporto Spesa Personale/titoli I-II-III entrate correnti al netto F.D.C.E: **16,14%**;
- c) Valore soglia della spesa Tabella 1 (art. 4, c. 1, lettera d), Decreto 17 marzo 2020): **27,20% - € 667.951,64**;
- d) Quantificazione percentuale di incremento spesa del personale teorica riferita all'Ente (Art.5, Tabella 2, Decreto 17 marzo 2020 ad oggetto *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”*)

Dimensione Ente	2021	2022	2023	2024
d) 3.000 a 4.999 abitanti	24,0% € 121.508,45	26,0% € 131.634,152	27,0% €136.697,00	28,0% € 141.759.86

- e) Quantificazione percentuale di incremento spesa del personale realmente utilizzabile riferita all'Ente (Art. 4, comma 2, Decreto 17 marzo 2020 ad oggetto "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni).

Dimensione Ente	2021	2022	2023	2024
d) 3.000 a 4.999 abitanti	24,0% € 128.524,29	26,0% € 139.234,65	27,0% €144.589,83	28,0% € 149.945,01
Nota: il valore teorico di incremento possibile nelle previsioni del D.M. 17 marzo 2020 e quello realmente applicabile coincidono poiché l'Ente presenta parametri di spesa del personale ampiamente inferiori al limite previsti dalla norma.				

- f) Residui assunzionali teoricamente utilizzabili - quinquennio 2015-2019 (Art. 5, comma 2, Decreto 17 marzo 2020 ad oggetto "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni, lettera d) Comuni da 3.000 a 4.900 abitanti): **€ 161.284,11**;
- g) Residui assunzionali realmente utilizzabili - quinquennio 2015-2019 (Art. 5, comma 2, Decreto 17 marzo 2020 ad oggetto "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni, lettera d) Comuni da 3.000 a 4.900 abitanti): **€ 161.284,11** (il valore teorico di utilizzo dei resti assunzionali – quinquennio 2015/2019 - nelle previsioni del D.M. 17 marzo 2020 e quello realmente applicabile coincidono poiché l'Ente presenta parametri di spesa del personale ampiamente inferiori al limite previsti dalla norma. Il dato tiene altresì conto delle assunzioni operate prima dell'entrata in vigore del citato D.M, fino al 16 marzo 2020);

- h) Cessazioni personale dopo l'entrata in vigore del D.M. 17 marzo 2020, il cui valore è già ricompreso negli indicatori di spesa previsti dalla norma:

- Anno 2020, n. 1 Istruttore Direttivo Contabile cat. D1 matricola __ per dimissioni volontarie (cessata il 31.12.2020, la cui spesa era conteggiata nel valore di riferimento 2018 e negli anni successivi) - € 30.590,59;

- Anno 2021, dal 01/05/2021, n. 1 Agente Polizia Locale Cat. C1/C2, matricola 5142 a seguito di mobilità volontaria presso il comune di Piove di Sacco (la cui spesa era conteggiata nel valore di riferimento 2018 e negli anni successivi) - 28.115,00€

PRESO ATTO ALTRESI' che con la citata Delibera di G.C. n. 104/2020 l'ente ha programmato le seguenti assunzioni:

Anno 2021

PROFILO PROFESSIONALE	N. POSTI	TIPOLOGIA CONTRATTO	MODALITA' DI ACCESSO	SPESA PREVISTA
COLL. TECNICO / OPERAIO B1	1	TEMPO INDETERMINATO E PIENO	MOBILITA' VOLONTARIA	25.345,65€
ISTR. DIR. / ASSISTENTE SOCIALE D1	1	TEMPO INDETERMINATO PARZIALE 18h/SETT.	ATINGIMENTO GRADUATORIA E/O CONCORSO PUBBLICO	15.295,30
ISTR. DIR. CONTABILE D1	1	TEMPO INDETERMINATO E PIENO	ATINGIMENTO GRADUATORIA E/O CONCORSO PUBBLICO	30.590,59€
TOTALE SPESA PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2021				€ 71.231,95

Anno 2022: Nessuna assunzione

Anno 2023: Nessuna assunzione

CONSTATATO che, in esecuzione della Delibera di programmazione triennale del fabbisogno del personale:

- Con determinazione n. 133 del 15/03/2021 ad oggetto **CONCORSO PUBBLICO, PER ESAMI, PER LA COPERTURA DI N.1 POSTO A TEMPO PIENO ED INDETERMINATO CON PROFILO DI "ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO/CONTABILE" CAT. D PRESSO L'AREA FINANZIARIA DEL COMUNE DI ARZERGRANDE. APPROVAZIONE SCHEMA DI BANDO E AVVIO PROCEDIMENTO.** si è provveduto, ad avviare la procedura concorsuale finalizzata all'assunzione di n. 1 unità con profilo di Istruttore Direttivo Contabile, a tempo indeterminato e pieno;

CONSTATATO ALTRESI' che, a seguito della mobilità in uscita del dipendente dipendente matricola 5142, formalizzata con la concessione del nullaosta definitivo, giusto provvedimento di G.C. n. 23 del 01/03/2021 si ritiene necessario provvedere alla reintegrazione nella dotazione organica di n.1 profili di Agentedi Polizia Locale - Cat. C1- a tempo pieno ed indeterminato attraverso attingimento da graduatoria concorsuale vigente ed, in subordine, a procedura concorsuale per esami;

RILEVATO che:

- La cessazione, a conclusione della procedura di mobilità del dipendente matricola 5142 intervenuta dopo la Deliberazione n. 104/2020, non era prevista e pertanto devono essere aggiornati i parametri economici di riferimento.
- Nello specifico dovranno essere quantificati nuovamente i resti assunzionali dell'anno 2021 e successivi, per tenere conto dell'ultima dimissione che si verificherà nel Comune di Arzergrande

STABILITO pertanto l'ente procederà a ridefinire la propria programmazione continuando a rispettare l'art.1 comma 557 della Legge 296/2006 e ss.mm.ii. e garantendo quanto prescritto all'art. 6 comma 1 e 2 del citato DM 17 marzo 2020.

CONFERMATI i parametri di rispetto delle prescrizioni del D.M. 17 marzo 2020 da parte dell'ente, aggiornati nel valore delle cessazioni verificatesi nel corso del 2020 e recepite le ultime assunzioni attivate nell'Ente:

- a) Spesa Personale ultimo rendiconto (C.C. n. 24 del 26/04/2020) registrata nel 2019: **€ 393.088,47;**
- b) Rapporto Spesa Personale/titoli I-II-III entrate correnti al netto F.D.C.E: **16,14%;**
- c) Valore soglia della spesa Tabella 1 (art. 4, c. 1, lettera d), Decreto 17 marzo 2020): **27,20% - € 667.951,64;**
- d) Quantificazione percentuale di incremento spesa del personale teorica riferita all'Ente (Art.5, Tabella 2, Decreto 17 marzo 2020 ad oggetto "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni")

Dimensione Ente	2021	2022	2023	2024
d) 3.000 a 4.999 abitanti	24,0% € 121.508,45	26,0% € 131.634,152	27,0% €136.697,00	28,0% € 141.759.86

- e) Quantificazione percentuale di incremento spesa del personale realmente utilizzabile riferita all'Ente (Art. 4, comma 2, Decreto 17 marzo 2020 ad oggetto "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni).
- f) Quantificazione percentuale di incremento spesa del personale realmente utilizzabile riferita all'Ente (Art. 4, comma 2, Decreto 17 marzo 2020 ad oggetto "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni).

Dimensione Ente	2021	2022	2023	2024
d) 3.000 a 4.999 abitanti	24,0% € 128.524,29	26,0% € 139.234,65	27,0% €144.589,83	28,0% € 149.945,01
Nota: il valore teorico di incremento possibile nelle previsioni del D.M. 17 marzo 2020 e quello realmente applicabile coincidono poiché l'Ente presenta parametri di spesa del personale ampiamente inferiori al limite previsti dalla norma.				

- g) Residui assunzionali teoricamente utilizzabili - quinquennio 2015-2019 (Art. 5, comma 2, Decreto 17 marzo 2020 ad oggetto "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni, lettera d) Comuni da 3.000 a 4.900 abitanti): **€ 161.284,11**;
- h) Residui assunzionali realmente utilizzabili - quinquennio 2015-2019 (Art. 5, comma 2, Decreto 17 marzo 2020 ad oggetto "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni, lettera d) Comuni da 3.000 a 4.900 abitanti): **€ 161.284,11** (il valore teorico di utilizzo dei resti assunzionali – quinquennio 2015/2019 - nelle previsioni del D.M. 17 marzo 2020 e quello realmente applicabile coincidono poiché l'Ente presenta parametri di spesa del personale ampiamente inferiori al limite previsti dalla norma. Il dato tiene altresì conto delle assunzioni operate prima dell'entrata in vigore del citato D.M, fino al 16 marzo 2020);
- i) Valore utilizzabile delle cessazioni di personale nel corso del triennio 2021-2023 il cui valore è già ricompreso negli indicatori previsti dal D.M. 17 marzo 2020, ai fini della realizzazione delle previsioni contenute nella Delibera di Programmazione Triennale del fabbisogno del personale 2021/2023, n. 120/2020: € 30.590,59:
- **Cessazione Istruttore direttivo contabile -D1- a far data dal 31.12.2020 (+30.590,59€);**
- j) Valore utilizzabile delle cessazioni di personale nel corso del triennio 2021-2023 il cui valore è già ricompreso negli indicatori previsti dal D.M. 17 marzo 2020, da inserire nel computo perché verificatesi successivamente all'adozione della Delibera di Programmazione Triennale del fabbisogno del personale 2021/2023, n. 120/2020: € 28.115,00:
- **Cessazione Agente Polizia Loale - C1- a far data dal 01/05/2021 (+28.115,00€);**

VISTO l'aggiornamento del piano occupazionale 2021-2023 predisposto sulla base della nuova dotazione organica e della normativa sopra richiamata e tendendo altresì conto delle recenti disposizioni emanate in tema di prevenzione della pandemia da Covid-19;

DATO ATTO che, al momento attuale, l'Ente non è soggetto alla vigente normativa sul collocamento obbligatorio dei disabili previsti dalla legge n. 68/1999;

RITENUTO di provvedere in merito;

VISTO il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

VISTO il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

VISTO il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;

VISTO il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;

VISTO il Regolamento comunale sugli Uffici e Servizi;

Nelle more dell'accertamento da parte del revisore dei conti di cui all'art. 19 comma 8 della L. 448/2001;

A votazione unanime e palese

DELIBERA

1. **DI APPROVARE**, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, **l'aggiornamento del piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2021-2023** dando atto che lo stesso prevede complessivamente:

Anno 2021

-n. 1 posto di ASSISTENTE SOCIALE, Cat. D1 a tempo parziale ed indeterminato, 18h settimanali, da assumere attraverso scorrimento della graduatoria e/o concorso pubblico per esami,

- n. 1 posto di ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE, Cat. D1 a tempo pieno ed indeterminato da assumere attraverso scorrimento della graduatoria e/o concorso pubblico per esami;

;- n. 1 posto di COLLABORATORE TECNICO, Cat. B1 a tempo pieno ed indeterminato da assumere mediante mobilità volontaria;

- n. 1 posto di ISTRUTTORE DIRETTIVO DI POLIZIA LOCALE, Cat. C1 a tempo pieno ed indeterminato da assumere attraverso scorrimento della graduatoria e/o concorso pubblico per esami;

Anno 2022: nessuna assunzione

Anno 2023: nessuna assunzione

2. **DI RIASSUMERE** le previste assunzioni ed i relativi importi di copertura delle stesse, secondo lo schema di seguito riportato:

Anno 2021

PROFILO PROFESSIONALE	N. POSTI	TIPOLOGIA CONTRATTO	MODALITA' DI ACCESSO	SPESA PREVISTA
COLL. TECNICO / OPERAIO B1	1	TEMPO INDETERMINATO E PIENO	MOBILITA' VOLONTARIA	25.345,65€
ISTR. DIR. / ASSISTENTE SOCIALE D1	1	TEMPO INDETERMINATO E PARZIALE 18h/SETT.	ATTINGIMENTO GRADUATORIA E/O CONCORSO PUBBLICO	15.295,30
ISTR. DIR. AMM./CONTABILE D1	1	TEMPO INDETERMINATO E PIENO	ATTINGIMENTO GRADUATORIA E/O CONCORSO PUBBLICO	30.590,59€
AGENTE P.LOCALE C1	1	TEMPO INDETERMINATO E PARZIALE 36h/SETT.	ATTINGIMENTO GRADUATORIA E/O CONCORSO PUBBLICO	28.115,00€
TOTALE SPESA PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2021				€ 99.346,95

3. **DI ESEMPLIFICARE** la spesa e la relativa copertura finanziaria del sopraesposto piano occupazionale secondo lo schema di seguito riportato:

A) Valore spesa piano occupazionale anno 2021	€ 99.346.95
B) Copertura economica piano occupazionale anno 2021	

1. Valore cessazioni anno 2020/2021 (spesa già compresa nel parametro di riferimento introdotto dal D.M. 17 marzo 2020 e verificatesi tra il 2020 e la data odierna (€ 58.705,59) - Cessazione n.1 Istruttore Direttivo Contabile D1: 30.590,59€ - Cessazione n.1 Agente Polizia Locale C1: 28.115,00 €	€ 58.705,59
2. Utilizzo resti assunzionali quinquennio precedente all'anno 2020 (Art. 5 comma 2, D.M. 17 marzo 2020) al fine di fornire copertura al piano occupazionale per l'anno 2021, al netto del valore delle cessazioni verificatesi dopo l'entrata in vigore del c.d. Decreto Assunzioni (spesa totale € 99.346,95– spesa cessazioni 2020/2021 € 58.705,59) € 41.241,36.	€ 41.241,36
3. Somma delle componenti di copertura del piano occupazionale Anno 2021 (punto 1.+ punto 2.): € 58.705,59 + € 41.241,36 =€ 99.346,95	€ 99.346.95
<p><i>La spesa del piano occupazionale viene interamente contenuta nei margini di spesa del Comune di Arzergrande così come esemplificato nei conteggi sopra indicati</i></p> <p><u>Equilibrio finanziario assunzioni previste:</u></p> <p>Parametro A (incremento spesa personale previsto) - Parametro B (copertura incremento spesa personale) = 0</p>	

- 4. DI RIDETERMINARE** la consistenza della dotazione organica, ai sensi dell'art. 6 c. 3 del dlgs 165/2001, come nell'allegato organigramma;
- 5. DI AUTORIZZARE** per il triennio 2020/2022 le eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 conv. In Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile;
- 6. DI DARE ATTO** che, le assunzioni previste dalla presente integrazione al P.T.F.P. approvato con Delibera di G.C. n. 104/2020 vengono sostenute da cessazioni precedenti, il cui valore di spesa era già certificato dall'organo revisore dell'Ente
- 7. DI DARE ATTO ALTRESI'** che secondo le previsioni dell'Art. 7, comma 1 del D.M. 17 marzo 2020 "La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296";
- 8. DI PRENDERE ATTO** che quanto statuito con la presente deliberazione potrà essere rivisto in funzione delle eventuale utilizzo del valore di incremento di spesa del personale realmente possibile secondo le previsioni ed i limiti di cui all'art. 5 del D.M. 17 marzo 2020:

Dimensione Ente	2021	2022	2023	2024
d) 3.000 a 4.999 abitanti	24,0% € 121.508,45	26,0% € 131.634,152	27,0% €136.697,00	28,0% € 141.759.86
Nota: il valore di incremento possibile nelle previsioni del D.M. 17 marzo 2020 non viene ridotto a decorrere dal 2021 in quanto la realizzazione delle politiche assunzionali dell'ente trova copertura all'interno del turn-over finanziario corrente e attraverso l'utilizzo di parte delle facoltà assunzionali del quinquennio precedente l'entrata in vigore del c.d. "Decreto assunzioni"				

- 9. DI TRASMETTERE** al revisore dei conti il presente atto per il rilascio dell'attestazione di cui all'art. 19 comma 8 della L. 448/2001
- 10. DI TRASMETTERE** alle organizzazioni sindacali e alle R.S.U. il presente provvedimento;
- 11. DI STABILIRE** che il piano triennale dei fabbisogni sarà oggetto di pubblicazione in "Amministrazione trasparente" nell'ambito delle informazioni di cui all'art. 16 del D.lgs n. 33/2013 "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" unitamente al Conto annuale del personale.
- 12. DI DEMANDARE** al responsabile del servizio personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

Infine la Giunta Comunale, stante l'urgenza di provvedere, con separata e unanime votazione

DELIBERA

di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. n. 267/2000.

Proposta di deliberazione n. 30 del 15-03-2021

Oggetto: INTEGRAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021/2023 E DOTAZIONE ORGANICA

**PARERI DI REGOLARITA' DEI RESPONSABILI
AI SENSI DELL'ART. 49 DEL D.LGS 267/2000**

Parere sulla Regolarità Tecnica: **Favorevole**

data 15-03-2021

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
F.to Lazzarin Filippo

Parere sulla Regolarità contabile: **Favorevole**

data 15-03-2021

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
F.to Lazzarin Filippo

DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE N. 30 DEL 22-03-2021

Oggetto: INTEGRAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021/2023 E DOTAZIONE ORGANICA

LA GIUNTA COMUNALE

PRESO atto della proposta di deliberazione di cui sopra, comprensiva dei pareri espressi dai responsabili dei servizi attestanti la regolarità tecnica e contabile;

RITENUTA la stessa conforme alla volontà di questa Amministrazione;

CON voti unanimi favorevoli palesemente espressi;

DELIBERA

Di approvare la su esposta proposta di deliberazione come sopra riportata che si intende qui integralmente trascritta, senza alcuna modificazione e/o integrazione

CATEGORIA PROFILO	DIPENDENTI IN SERVIZIO		DIPENDENTI DA ASSUMERE		PIANIFICAZIONE ASSUNZIONI PREVISTE						TOTALE DIPENDENTI (in servizio e da assumere)	
	Tempo pieno (T.P.)	Part-time (P.T.)	Tempo Pieno (T.P.)	Part-time (P.T.)	2021		2022		2023		T.P.	P.T.
					T.P.	P.T.	T.P.	P.T.	T.P.	P.T.		
D1/D3 Istruttore direttivo amministrativo	1										1	
D1/D1 Istruttore direttivo amministrativo/contabile	1		1		1						2 (1+1)	
D3/D4 Istruttore direttivo tecnico	1										1	
D1/D3 Istruttore direttivo tecnico	1										1	
D1/D4 Ispettore di Polizia Locale	1										1	
C1/C5 Istruttore amministrativo/contabile – Ragioniere economo	1										1	
C1/C5 Istruttore amministrativo – Bibliotecario, Protocollista, Archivist	1										1	
C1/C4 Istruttore amministrativo tecnico		1 (30h/sett.)										1 (30h/sett)
C1/C2 Agente di Polizia Locale	1		1		1						2 (1+1)	
B3/B6 Collaboratore amministrativo	1										1	
B1/B2 Operaio specializzato			1		1						1	
D1/D1 Istruttore direttivo assistente sociale				1 (18h/sett)		1 (18h/sett)						1 (18h/sett)
TOTALE	10	1	2	2							12	3
<i>Totale dipendenti previsti</i>											15	

COMUNE DI ARZERGRANDE

Provincia di Padova

Verbale n. 05 del 18 marzo 2021

PARERE DEL REVISORE UNICO

SULLA PROPOSTA DI DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE AVENTE AD OGGETTO “INTEGRAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021/2023 E DOTAZIONE ORGANICA”

- Vista la proposta di deliberazione di Giunta Comunale n. 30 del 15 marzo 2021 avente ad oggetto “INTEGRAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021/2023 E DOTAZIONE ORGANICA”;
- Vista la documentazione inviata dal Comune tutta acquisita agli atti;
- Visto il parere favorevole di regolarità tecnica e contabile rilasciato dal responsabile dei servizi Sindaco Lazzarin Filippo;
- Vista la Legge 448/2001, il cui art. 19, comma 8 stabilisce 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 27/12/1997 n. 49 e successive modificazioni” e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;

ESPRIME

ai sensi dell’art. 239 comma 1 lettera b) del D.Lgs 18 agosto 2000 n. 267, per quanto di propria competenza, parere favorevole su tale proposta di delibera.

Arzergrande, 18 marzo 2021

Dott. Roberto Calzavara

