



Comune di Arzergrande

Provincia di Padova

COPIA

DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

Numero 91 del 16-12-2021

Oggetto: PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2022-2024

Per approvazione e conferma del presente verbale, si sottoscrivono

IL PRESIDENTE
F.to Lazzarin Filippo

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to Carraro Paola

N. 1255 reg. pubbl.

Certifico che copia della presente deliberazione viene PUBBLICATA mediante affissione all'Albo Pretorio del Comune per 15 giorni consecutivi a partire dal 22-12-2021

L'INCARICATO
F.to Talpo Paolo

Per copia conforme all'originale

Li, 22-12-2021

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 sedici del mese di dicembre alle ore 17:35, nella sala delle adunanze, convocato per determinazione del Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale.

Dei Signori componenti della Giunta Comunale di questo Comune:

Nome Cognome	Qualifica	Presenza.
Lazzarin Filippo	Sindaco	Presente
Ranzato Teresina	ViceSindaco	Presente
Pegoraro Emilio	Assessore	Assente
Grigoletto Nicolo'	Assessore	Presente
Carraro Alessia	Assessore	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. 104 del 13-12-2021

Oggetto: PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2022-2024

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che:

- l'art. 2 del D.Lgs n. 165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del D.Lgs n. 165/2001 statuisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6 del D.Lgs n. 165/2001 prevede che 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 dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'art. 33, del D.Lgs n. 165/2001. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale. 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;
- l'art. 89 del D.Lgs n. 267/2000 dispone 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;
- l'art. 33 del D.Lgs n. 165/2001 dispone: *"1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'art. 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente art. dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente art. da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare."*;
- in materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del D.Lgs n. 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati, garantendo la neutralità

finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;

- l'art. 22, comma 1, del D.Lgs n. 75/2017, ha previsto che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs n. 165/2001, come introdotte dall'art. 4, del D.Lgs n. 75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del D.Lgs n. 165/2001 si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;
- con Decreto 8/05/2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018;
- le linee guida definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Gli enti territoriali opereranno, altresì, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica riservando agli enti locali una propria autonomia nella definizione dei Piani;
- le linee guida, quindi, lasciando ampio spazio agli enti locali, e individuando per tutte le pubbliche amministrazioni una dotazione organica pari ad una "spesa potenziale massima" affermano: *"per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima (della dotazione organica) resta quello previsto dalla normativa vigente"*;

DATO ATTO che, in ossequio all'art. 6 del D.Lgs n. 165/2001 e alle Linee di indirizzo sopra richiamate, è necessario per l'ente definire tale limite di spesa potenziale massima nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale e che in tale limite l'amministrazione:

- potrà coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, ricordando però che l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni;
- dovrà indicare nel PTFP, ai sensi dell'art. 6, comma 2, ultimo periodo, del D.Lgs n. 165/2001, 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;

RILEVATO che in base all'art. 1, comma 557, 557-bis e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle

amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

- razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici;
- contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali;

Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione;

RICORDATO che il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-*quater*, della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, è pari a euro 690.088,83;

VISTA la propria precedente Deliberazione n. 30 del 22/03/2021 ad oggetto "INTEGRAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021/2023 E DOTAZIONE ORGANICA";

VISTA la proposta di deliberazione relativa alla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2022/2024, le cui linee di sviluppo sono riconducibili ai seguenti elementi:

anno 2022:

1. Assunzione di n. 1 Istruttore Amministrativo, Cat. C1, a tempo pieno ed indeterminato, da assegnare al IV Settore (costo stimato, con oneri e IRAP, euro 30.994,86);
2. Utilizzo del margine del lavoro flessibile, per l'assunzione di personale per fronteggiare situazioni di picchi di lavoro che si dovessero verificare;
3. Con riferimento al Segretario Comunale, attualmente lo scavalco previsto termina al 31/12/2021; in via previsionale si ipotizza il costo di Segretario comunale a scavalco sino all'adesione ad una convenzione di Segreteria;

anno 2023: Non si è attualmente a conoscenza degli elementi per effettuare le previsioni;

anno 2024: Non si è attualmente a conoscenza degli elementi per effettuare le previsioni;

Con riferimento alle facoltà assunzionali a tempo indeterminato:

VISTO l'art. 33, comma 2 del cosiddetto "Decreto Crescita", decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge 27 dicembre 2019, n. 160 e dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162 (c.d. Milleproroghe), che ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, il cui testo definitivo viene di seguito riportato:

"2. "A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle 'unioni dei comuni' ai sensi dell'art. 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. (...omissis...)";

VISTO il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.108 del 27 aprile 2020, finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, ad

individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;

CONSIDERATO che le disposizioni del DM 17 marzo 2020 e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020;

VISTA la Circolare ministeriale sul DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale, che fornisce indicazioni anche sulle modalità di calcolo del rapporto tra spese di personale/entrate correnti;

RITENUTO opportuno procedere alla verifica dei presupposti alle assunzioni previste dal DM

17 marzo 2020, nonché alla situazione dell'Ente;

PRESO ATTO che ai fini del calcolo del suddetto rapporto, il DM prevede espressamente che:

a) per spesa del personale si intendono gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

b) entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata;

VISTO il prospetto di calcolo del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio 2018/2019/2020, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato sul bilancio 2020, e appurato che per il Comune di Arzergrande il rapporto calcolato è il seguente:

SPESA ULTIMO RENDICONTO 2020 (BDAP, U.1.01, U.1.03.02.12) 474.722,07

ENTRATE 2020 2.695.076,78

ENTRATE 2019 2.663.236,09

ENTRATE 2018 2.574.549,50

FCDE 2020 60.970,00

MEDIA 2.583.317,46

RAPPORTO 18,38;

PRESO ATTO che l'art. 3 del DM 17 marzo 2020 prevede che, ai i fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, i comuni sono suddivisi nelle seguenti fasce demografiche:

- a) comuni con meno di 1.000 abitanti
- b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti
- c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti
- d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti
- e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti
- f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti
- g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti
- h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti
- i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre;

ATTESO che questo Ente si trova nella fascia demografica di cui alla lettera d), avendo un numero di abitanti al 31/12/2020 pari a 4.841;

PRESO ATTO che gli articoli 4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020, ai i fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, individuano, nelle Tabelle 1, 2, 3:

- i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti,
- i valori calmierati, ossia le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, applicabili in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024 - i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale;

FASCIA DEMOGRAFICA	POPOLAZIONE	VALORI SOGLIA TABELLA 1	VALORI CALMIERATI TABELLA 2	VALORI SOGLIA TABELLA 3
		DM 17 marzo 2020	DM 17 marzo 2020 (per l'esercizio 2022)	DM 17 marzo 2020
a	0-999	29,50%	33,00%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	33,00%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	28,00%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	26,00%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	24,00%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	19,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	14,00%	31,60%
h	250000-1499999	28,80%	8,00%	32,80%
i	1500000>	25,30%	4,00%	29,30%

PRESO ATTO che sulla base della normativa vigente, i Comuni possono collocarsi nelle seguenti casistiche:

Fascia 1. Comuni virtuosi

I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del DM, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica.

Fascia 2. Fascia intermedia.

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 e dalla Tabella 3 del DM, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

Fascia 3. Fascia di rientro obbligatorio.

Ai sensi dell'art. 6 del DM, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 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 in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia;

PRESO ATTO che questo ente, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera d), ed avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 18,38%, si colloca nella fascia 1, Comuni virtuosi;

PRESO ATTO, quindi, che il Comune può incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza ma solo entro il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5 del DM stesso. Le maggiori assunzioni consentite non rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della l. 296/2006;

PRESO ATTO che lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale/entrate correnti, è il seguente:

*(Media entrate netto FCDE * percentuale tabella 1) - Spese di personale 2020 = euro 227.940,28;*

PRESO ATTO che il legislatore, per il periodo 2020-2024, ha fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi. Quindi l'incremento effettivo per ulteriori assunzioni per questo ente è il seguente:

*Spese di personale 2018 * Valore calmierato Tabella 2 DM per fascia demografica ente = euro 131.634,15;*

PRESO ATTO che a seguito delle suddette operazioni di calcolo, l'Ente può trovarsi nelle seguenti condizioni:

1. l'incremento calmierato risulta superiore all'incremento teorico. Il Comune può pertanto procedere ad assunzioni solo entro il valore dell'incremento teorico.
2. l'incremento calmierato risulta inferiore all'incremento teorico. Il Comune può procedere ad assunzioni solo entro la misura dell'incremento calmierato.;

PRESO ATTO che il Comune di Arzergrande si trova nella condizione n. 2 e può quindi procedere ad assunzioni solo entro la misura dell'incremento calmierato, ovvero entro lo spazio finanziario di euro 131.634,15;

PRESO ATTO, inoltre, che l'art. 5, comma 2 del DM 17 marzo 2020 consente ai comuni, per il periodo 2020-2024, di utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020, in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del suddetto DM, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. Tale facoltà è tuttavia consentita solo ai comuni virtuosi, il cui rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta inferiore al valore soglia di cui alla Tabella 1 del DM;

RICHIAMATE le seguenti vigenti disposizioni con riferimento alla capacità assunzionale del periodo 2015 – 2019, su cessazioni di personale 2014 - 2018:

- Art. 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90,
- Art. 3, comma 5-*quater*, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90,
- Art. 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208,
- Art. 1, comma 479, lettera d), della legge 11 dicembre 2016, n. 232,
- Art. 3, comma 5-*sexies*, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, introdotto dall'art. 14-*bis* del decreto - legge n. 4/2019, coordinato con la legge di conversione 28 marzo 2019, n. 26;

ATTESO che nel 2022 risultano ancora inutilizzati i seguenti resti delle facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 (2015/2019 su cessazioni 2014/2019):

- Resti assunzionali 161.284,11 (rif. Deliberazione Giunta comunale n. 30/2021)
- Utilizzo 41.241,36 (rif. Deliberazione Giunta comunale n. 30/2021)
- Residua 120.042,75;

Con riferimento alle facoltà per quanto riguarda il lavoro flessibile:

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, ecc.), l'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 dispone "4-bis. All' comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: "art. 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276." è 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'art. 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, l. 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.";

VISTA la deliberazione della Corte dei Conti, Sezione regionale di controllo per il Veneto, n. 369/2018, la quale ha a sua volta richiamato il principio espresso dalla Sezione delle autonomie con deliberazione n. 15/2018, circa la possibilità di derogare al limite di cui all' art.9, comma 28, nel caso in cui la c.d. spesa storica sostenuta per lavoro flessibile risulti irrisoria, nell' anno 2009, quanto nel triennio 2007-2009, ovvero sia insufficiente a definire un parametro di riferimento idoneo a procedere a nuove assunzioni con tipologie di lavoro flessibile, impedendo quindi la possibilità di ricorrere a forme di flessibilità necessarie a garantire i servizi essenziali per l'ente, definendo così un nuovo margine di lavoro flessibile, determinato a consuntivo e pari alle spese sostenute nell'esercizio in cui si è manifestata l'esigenza, il quale costituirà nuovo parametro finanziario da prendere a riferimento per gli anni successivi;

RICHIAMATO il Piano Triennale di Fabbisogno del Personale, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 30/2021, relativamente alla sezione Lavoro flessibile, nella quale si ravvisava la necessità di derogare al limite di cui sopra, in virtù di quanto esposto dalle richiamate deliberazioni determinando così in via previsionale una spesa per il lavoro flessibile in euro 43.410,30, a fronte del parametro anno 2009 di euro 1.689,36;

DATO ATTO che al fine di sopperire ad eventuali esigenze di lavoro flessibile per il triennio, riconducibili a comprovate necessità di carattere temporaneo ed eccezionale, il citato limite è quantificabile inizialmente in euro 6.970,00;

RICHIAMATO, quindi, il vigente art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall' art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014, e ritenuto di rispettare il tetto complessivo della spesa, derogando al limite per le stesse finalità sostenute nell'anno 2009, per le motivazioni sopra esposte;

PRESO ATTO che in virtù al ricorso al lavoro flessibile dovranno sussistere comprovate esigenze di carattere temporaneo ed eccezionale e il ricorso avverrà nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali vigenti;

RICHIAMATO il nuovo comma 2, dell'art. 36, del D.Lgs n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs n. 75/2017, nel quale viene confermata la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi *esclusivamente* per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali;

Dato atto che tra i contratti di tipo flessibile ammessi, vengono ora inclusi solamente i seguenti:

- a) i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
- b) i contratti di formazione e lavoro;
- c) i contratti di somministrazione di lavoro, a tempo determinato, con rinvio alle omologhe disposizioni contenute nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che si applicano con qualche eccezione e deroga;

DATO ATTO che, ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs n. 75/2017, rubricato "Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni", sulla base delle verifiche compiute dal Servizio Personale, risulta che non è presente personale in possesso dei requisiti previsti nei commi 1 e 2, dell'art. 20, D.Lgs n. 75/2017;

PRESO ATTO, quindi, 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, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione pluriennale 2022-2024;

PRESO ATTO che, in merito alla verifica delle situazioni di soprannumero e/o eccedenza di cui all'art. 33 del D.Lgs n. 165/2001 sono state acquisite le relazioni dei singoli Responsabili attraverso le quali si giunge alle seguenti conclusioni: non vi è personale in situazione di soprannumero, come da Deliberazione di Giunta comunale n. 85/2021.

DATO ATTO che:

- a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 1, commi 819 e seguenti della legge 145/2018, i comuni concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica nel rispetto delle disposizioni di cui ai commi da 820 a 826 del medesimo art. e si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio

non negativo: questo ente ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sugli equilibri di bilancio;

- la spesa di personale, calcolata ai sensi del sopra richiamato art. 1, comma 557, della l. 296/2006, risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011/2012/2013 come disposto dall'art. 1, comma 557-*quater* della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, come evidenziato:

Voce / Anno	2022	2023	2024
Macroaggregato 101	576.580,47	576.580,47	576.580,47
Macroaggregato 102	37.969,59	37.969,59	37.969,59
Altre	100,00	100,00	100,00
Totale	614.650,06	614.650,06	614.650,06
Componenti escluse (in detrazione)	9.400,00	9.400,00	9.400,00
Totale	605.250,06	605.250,06	605.250,06
Limite	690.088,83	690.088,83	690.088,83

- la spesa di personale, calcolata ai sensi del Decreto Ministeriale 17 marzo 2020, risulta contenuta nei limiti ivi indicati, come evidenziato:

ANNO 2022

ENTRATE:

PREVISIONE 2021 2.842.657,33

RENDICONTO 2020 2.695.076,78

RENDICONTO 2019 2.663.236,09

FCDE 2021 163.630,82

MEDIA 2.570.025,91

LIMITE RISPETTO 27,20% 699.047,05

CON SPESA PREVISTA DI 583.080,47 (BDAP, U.1.01, U.1.03.02.12) RAPPORTO 22,69

ANNO 2023

ENTRATE:

PREVISIONE 2022 2.450.947,00

PREVISIONE 2021 2.842.657,33

RENDICONTO 2020 2.695.076,78

FCDE 2022 57.000,00

MEDIA 2.605.893,70

LIMITE RISPETTO 27,20% 708.803,09

CON SPESA PREVISTA DI 583.080,47 (BDAP, U.1.01, U.1.03.02.12) RAPPORTO 22,38

ANNO 2024

ENTRATE:

PREVISIONE 2023 2.450.947,00

PREVISIONE 2022 2.450.947,00

PREVISIONE 2021 2.842.657,33

FCDE 2023 57.000,00

MEDIA 2.524.517,11

LIMITE RISPETTO 27,20% 686.668,65

CON SPESA PREVISTA DI 583.080,47 (BDAP, U.1.01, U.1.03.02.12) RAPPORTO 23,10

- l'ente ha adottato, con deliberazione di Giunta comunale n. 86/2021 il piano di azioni positive per il triennio 2022-2024;
- l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett.c), del d.l 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del d.l. 29/11/2008, n. 185;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del D.Lgs n. 18/8/2000, n.267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

VISTO l'art. 19, comma 8, della legge 448/2001, secondo cui *“A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'art. 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39, comma 3 bis, della legge 27 dicembre 1997 n.449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate”*;

RICHIAMATO l'art. 3, comma 10-bis, primo periodo, del d.l. 90/2014, per cui *“Il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente art. da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente”*;

PRESO ATTO che con proprio verbale l'Organo di revisione ha accertato la conformità del presente atto al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla vigente normativa;

VISTI:

- il D.Lgs n. 267/2000 e il D.Lgs n. 165/2001;
- lo Statuto, il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi e il Regolamento di contabilità comunale;

ACQUISITI i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile espressi, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs n. 267/2000, rispettivamente dal Responsabile di Settore interessato e dal Responsabile di ragioneria;

DELIBERA

1. le premesse si intendono integralmente richiamate;

2. di approvare il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2022-2024, prevedendo:

anno 2022:

1. Assunzione di n. 1 Istruttore Amministrativo, Cat. C1, a tempo pieno ed indeterminato, da assegnare al IV Settore;

Finanziamento: capacità assunzionali residue (costo stimato, con oneri e IRAP euro 30.994,86);

2. Utilizzo del margine del lavoro flessibile, per l'assunzione di personale per fronteggiare esigenze di carattere esclusivamente temporaneo e/o eccezionale che si dovessero verificare;

3. Con riferimento al Segretario Comunale, attualmente lo scavalco previsto termina al 31/12/2021; in via previsionale si ipotizza il costo di Segretario comunale a scavalco sino all'adesione ad una convenzione di Segreteria;

anno 2023: Non si è attualmente a conoscenza degli elementi per effettuare le previsioni;

anno 2024: Non si è attualmente a conoscenza degli elementi per effettuare le previsioni;

3. di autorizzare per il triennio in esame le procedure di assunzione di cui al punto precedente, mediante ricorso agli istituti della mobilità, dello scorrimento di graduatorie, indizione di bandi di concorso e altre modalità previste dalla vigente normativa;

4. di autorizzare per il triennio in esame le eventuali assunzioni a tempo determinato e/o mediante ricorso a contratti di somministrazione lavoro, che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo e/o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 convertito in Legge 122/2010;

5. di precisare che la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa;

6. di dare atto che l'attuale dotazione organica dell'ente, tenuto conto del personale in servizio e del personale che si prevede di assumere con il presente atto, è definita come da prospetto allegato "A";

7. di dare atto che le assunzioni previste con il presente atto e la dotazione organica risultate rispettano il limite massimo di spesa potenziale, identificato nel limite di contenimento della spesa di personale previsto dall'art. 1 comma 557 della legge 296/2006, epurato dal costo delle assunzioni consentite ai sensi del DM 17.03.2020 e i vincoli del DM 17.03.2020, come di seguito rappresentato:

- Rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 18,38% (fascia 1, Comuni virtuosi)

- (Media entrate netto FCDE * percentuale tabella 1) – Spese di personale 2020 = euro 227.940,28
- Spese di personale 2018 * Valore calmierato Tabella 2 DM per fascia demografica ente = euro 131.634,15
- Spazio finanziario utilizzabile euro 131.634,15
- Resti assunzionali euro 161.284,11 (rif. Deliberazione Giunta comunale n. 30/2021), utilizzati euro 41.241,36 (rif. Deliberazione Giunta comunale n. 30/2021), residui utilizzabili euro 120.042,75
- Rispetto limite art. 1 comma 557 della legge 296/2006:

Voce / Anno	2022	2023	2024
Macroaggregato 101	576.580,47	576.580,47	576.580,47
Macroaggregato 102	37.969,59	37.969,59	37.969,59
Altre	100,00	100,00	100,00
Totale	614.650,06	614.650,06	614.650,06
Componenti escluse (in detrazione)	9.400,00	9.400,00	9.400,00
Totale	605.250,06	605.250,06	605.250,06
Limite	690.088,83	690.088,83	690.088,83

- Sostenibilità DM 17.03.2020:

ANNO 2022

ENTRATE:

PREVISIONE 2021 2.842.657,33
 RENDICONTO 2020 2.695.076,78
 RENDICONTO 2019 2.663.236,09
 FCDE 2021 163.630,82
 MEDIA 2.570.025,91

LIMITE RISPETTO 27,20% 699.047,05

CON SPESA PREVISTA DI 583.080,47 (BDAP, U.1.01, U.1.03.02.12) RAPPORTO 22,69

ANNO 2023

ENTRATE:

PREVISIONE 2022 2.450.947,00
 PREVISIONE 2021 2.842.657,33
 RENDICONTO 2020 2.695.076,78
 FCDE 2022 57.000,00
 MEDIA 2.605.893,70

LIMITE RISPETTO 27,20% 708.803,09

CON SPESA PREVISTA DI 583.080,47 (BDAP, U.1.01, U.1.03.02.12) RAPPORTO 22,38

ANNO 2024

ENTRATE:

PREVISIONE 2023 2.450.947,00

PREVISIONE 2022 2.450.947,00

PREVISIONE 2021 2.842.657,33

FCDE 2023 57.000,00

MEDIA 2.524.517,11

LIMITE RISPETTO 27,20% 686.668,65

CON SPESA PREVISTA DI 583.080,47 (BDAP, U.1.01, U.1.03.02.12) RAPPORTO
23,10

- Limite lavoro flessibile euro 6.970,00;

8. di dare atto che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie di bilancio 2022-2024;

9. i provvedere ad inviare Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto a SICO entro 30 giorni dall'adozione, come previsto dall'art. 6-ter comma 5 del D.Lgs n. 165/2001, per cui *"Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'art. 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni."*;

10. di informare dell'adozione del presente provvedimento le OO.SS. e la RSU.

La Giunta comunale, altresì, **DELIBERA**, di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs n. 267/2000.

Proposta di deliberazione n. 104 del 13-12-2021

Oggetto: PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2022-2024

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

Parere sulla Regolarità Tecnica: **Favorevole**

data 13-12-2021

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
F.to Destro Enrico

Parere sulla Regolarità Contabile: **Favorevole**

data 13-12-2021

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
F.to Destro Enrico

DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE N. 91 DEL 16-12-2021

Oggetto: PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2022-2024

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.

Allegato "A" – Programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2022-2024

Dotazione organica:

CATEGORIA PROFILO	DIPENDENTI IN SERVIZIO		ASSUNZIONI PREVISTE						TOTALE	
	Tempo pieno (T.P.)	Part-time (P.T.)	2022		2023		2024		T.P.	P.T.
			T.P.	P.T.	T.P.	P.T.	T.P.	P.T.		
I SETTORE										
D1/D1 Istruttore direttivo amministrativo/contabile D.E.	1								1	
C1/C5 Istruttore amministrativo G.L.	1								1	
II SETTORE										
D3/D5 Istruttore direttivo tecnico P.G.	1								1	
B1/B3 Operaio specializzato E.M.	1								1	
III SETTORE										
D1/D1 Istruttore direttivo assistente sociale <i>(assunzione n. 1 unità 18h/sett nel 2021)</i>										1 (18h/s ett)
IV SETTORE										
D1/D4 Ispettore di Polizia Locale V.M.	1								1	
C1/C6 Istruttore amministrativo T.P.	1								1	
C1/C1 Istruttore amministrativo <i>(assunzione n. 1 unità nel 2022)</i>			1						1	
C1/C2 Agente di Polizia locale D.E.	1								1	
C1/C1 Agente di Polizia locale M.A.	1								1	
B3/B7 Collaboratore amministrativo F.A.	1								1	
V SETTORE										
D1/D3 Istruttore direttivo tecnico C.A.	1								1	
VI SETTORE										
D1/D3 Istruttore direttivo amministrativo R.F.	1								1	
C1/C4 Istruttore tecnico P.L.		1 (30h/sett) temporaneo								1 (30h/s ett) temporaneo
TOTALE	11	1	1	0	0	0	0	0	12	2
Totale dipendenti									14	
Segretario comunale									1	