



# COMUNE DI ROSSANO VENETO

Provincia di Vicenza

**ORIGINALE**

**N°18**  
Reg. delib.  
Del **10-03-2020**

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

<b>OGGETTO</b>	<b>ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2020/2022</b>
----------------	--

Oggi **dieci** del mese di **marzo** dell'anno **duemilaventi** alle ore 18:00, convocata in seguito a regolari inviti si è riunita la Giunta Comunale così composta:

		Presenti/Assenti
Martini Morena	Sindaco	Presente
Berton Davide	Vice Sindaco	Presente
Battaglin Helga	Assessore	Presente
Zonta Marco	Assessore	Presente
Lando Doris	Assessore	Presente

5	0
---	---

Partecipa alla seduta, ai sensi dell'art. 97, comma 4 – lett a) del D. Lgs. n. 267/2000 il Segretario Comunale Dott. Accadia Antonello.

Martini Morena nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

**IL PRESIDENTE**

premesse le formalità di legge, pone in trattazione l'argomento sopraindicato.

OGGETTO	ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2020/2022
---------	---

### LA GIUNTA COMUNALE

Preso atto che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs. n. 267/2000 e dal D.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

Visto l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, che recita:

*"1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.*

*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. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. 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, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. 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.*

*3. 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'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.*

*4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti  
nazionali  
collettivi*

*(...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale."*

Visto inoltre l'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che recita:

- “1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.*
- 2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.*
- 3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.*
- 4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.*
- 5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 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.”*

Rilevato che:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
  - le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti.
- l'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che *"(...) il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo";*

Visti:

- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita:
  1. *Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482;*
- l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita:
  1. *Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.*

2. *Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.*

3. *Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.*

4. *Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.*

- l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

Richiamato inoltre l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così 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'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo 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 articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.*

4. *Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area.*

Considerato che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, 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 ed alle imprese;

Preso atto che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da

occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei *budget* assunzionali.

Rilevato che l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 , così come da ultimo aggiornato con D.L. 162 del 30.12.2019, convertito con Legge n. 8 del 28.02.2020 , dispone:

*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'articolo 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. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018*

Rilevato che alla data odierna il DPCM indicato al comma 2 sopra citato non è ancora stato emesso e, pertanto, per poter procedere all'adozione del Piano triennale dei fabbisogni di personale si fa riferimento alla legislazione vigente, in attesa delle nuove disposizioni applicative;

Atteso dunque che il quadro normativo vigente in materia di spese di personale degli enti locali:

- pone una serie di vincoli e limiti assunzionali inderogabili posti quali principi di coordinamento della finanza pubblica per il perseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa e di risanamento dei conti pubblici;
- prevede che tali vincoli e limiti si applichino, nonostante l'estensione a tutti gli enti locali del pareggio di bilancio introdotto dalla Legge di stabilità 2016, tenendo conto del fatto che gli enti locali siano stati o meno soggetti al patto di stabilità interno nel 2015;
- prevede che tali vincoli e limiti debbano essere tenuti in debita considerazione nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale in quanto devono orientare le scelte amministrative e gestionali dell'ente al perseguimento degli obiettivi di riduzione di spesa;

Visto l'articolo 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater della L. 27 dicembre 2006, n. 296 (*Legge finanziaria 2007*), il quale contiene la disciplina vincolistica in materia di spese di personale degli enti soggetti nel 2015 a patto di stabilità, prevedendo che:

- ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, tali enti *"assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento: a) riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile; b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali"* (comma 557);
- costituiscono spese di personale anche quelle *"sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente"* (comma 557-bis);
- in caso di mancato rispetto dell'obbligo di riduzione delle spese di personale scatta il divieto di assunzione già previsto in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno (comma 557-ter);
- 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 legge di modifica (comma 557-quater) (*triennio 2011-2013*).

Visto l'articolo 3, comma 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90 che recita: *"Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 16, comma 9, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter,*

della legge 27 dicembre 2006, n. 296. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente. L'articolo 76, comma 7, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 è abrogato. Le amministrazioni di cui al presente comma coordinano le politiche assunzionali dei soggetti di cui all'articolo 18, comma 2-bis, del citato decreto-legge n. 112 del 2008 al fine di garantire anche per i medesimi soggetti una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti, fermo restando quanto previsto dal medesimo articolo 18, comma 2-bis, come da ultimo modificato dal comma 5-quinquies del presente articolo.

"

Visto il testo dell'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. **Per il triennio 2019-2021**, 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, **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."

Visto l'articolo 3, comma 6 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90 che recita: "I limiti di cui al presente articolo non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo."

Visto l'articolo 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, il quale testualmente recita:  
"28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, 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 decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. 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. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23

*giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. 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 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.*"

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;

Considerato ai fini dell'impiego ottimale delle risorse come richiesto dalle Linee Guida sopra citate che:

- si rileva la necessità di perseguire l'ottimale distribuzione del personale tramite la mobilità interna ed esterna;
- si rileva la necessità di prevedere eventuali progressioni di carriera nella programmazione;
- si rileva la necessità di prevedere ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile, ivi comprese quelle comprese nell'art. 7, D.Lgs. n. 165/2001;
- le assunzioni delle categorie protette all'interno della quota d'obbligo devono essere garantite anche in presenza di eventuali divieti sanzionatori, purché non riconducibili a squilibri di bilancio;
- in caso di esternalizzazioni, devono essere rispettate le prescrizioni dell'art. 6-bis, D.Lgs. n. 165/2001;

Richiamata la propria precedente deliberazione n. 15 in data 29.01.2019, esecutiva ai sensi di legge, ad oggetto "Approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2019-2021 e programma annuale 2019 – revisione struttura organizzativa dell'ente", successivamente aggiornato con deliberazione di Giunta Comunale n. 95 del 02.07.2019, a seguito delle modifiche normative previste dal D.L. n. 4/2019 convertito in Legge n. 26 del 28.03.2019;

Ravvisata la necessità di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2020-2022 e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

Ricordato che questo ente ha rispettato il limite di cui all'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006 e ss. mm. e ii.;

Evidenziato che i margini assunzionali riferiti al periodo 2020/2022 ammontano ad **€ 61.215,82, di cui € 22.039,41 riservato al personale di polizia locale;**

Vista la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2020-2022 predisposta dal responsabile del servizio finanziario-personale sulla base delle direttive impartite dalla Giunta comunale e delle indicazioni fornite dai singoli responsabili dei servizi, a seguito di attenta valutazione:

- a) del fabbisogno di personale connesso a esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
  - b) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
  - c) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;
- che si allega al presente provvedimento sotto la lettera A) quale parte integrante e sostanziale;

Atteso in particolare che, a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001, approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 14 del 20.02.2020, non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

Preso atto, dunque, che, come indicato nelle Linee Guida sopra richiamate: *“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”*.

Ritenuto di approvare la nuova dotazione organica organica dell'ente allegato B) al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale;

Visto il piano occupazionale 2020-2022 predisposto sulla base della nuova dotazione organica e della normativa sopra richiamata e tenendo altresì conto delle esigenze dell'ente, che si riporta all'allegato C) alla presente deliberazione;

Dato atto in particolare che il nuovo piano occupazionale 2020-2022 prevede complessivamente n. 4 posti da ricoprire di cui n. 3 posti mediante concorso pubblico, fermo restando l'obbligo del previo esperimento delle procedure di mobilità volontaria ex art. 30 del d.Lgs. n. 165/2001 e di mobilità obbligatoria ex art. 34-bis, D.Lgs. n. 165/2001 e n. 1 posto mediante procedura di mobilità esterna (procedura avviata nel 2019);

*Dato atto che:*

- questo ente è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2020-2022 *non si prevede* di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- questo ente non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale 2020-2022 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;
- l'andamento della spesa di personale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;

Dato atto infine che il piano delle azioni positive 2017/2019 è stato approvato con deliberazione di G.C. n. 19 del 16.02.2017 e che con separata deliberazione della Giunta comunale sarà approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2020/2022, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, d.Lgs. n. 198/2006;

Richiamato l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

Visto il parere con cui l'organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, L. n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, L. n. 296/2006, come da allegato E) al presente provvedimento;

Rilevato che del contenuto del presente provvedimento è stata fornita la prescritta informazione alle organizzazioni sindacali, ai sensi dell'art. 6, comma 1, del d.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

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;

A votazione unanime e palese

### DELIBERA

1. di approvare, per le motivazioni espresse in premessa alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del d.Lgs. n. 267/2000, il **piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2020-2022**, allegato A) al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale;
2. di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, la **dotazione organica** dell'Ente, allegato B) costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione, evidenziando che la stessa è al di sotto dei limiti fissati dal D.M.I. del 10.4.2017 per il triennio 2017/2019 (rapporto medio dipendenti/popolazione);
3. di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, il nuovo **piano occupazionale per il triennio 2020-2021-2022**, allegato C) al presente provvedimento, dando atto che lo stesso:
  - è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-*bis* e 35 del decreto legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;
  - non prevede stabilizzazioni ai sensi dell'articolo 35, comma 3 bis del decreto legislativo n. 165/2001;
4. di dare atto che alla data odierna il DPCM previsto dall'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 non è ancora stato emesso e, pertanto, per poter procedere all'adozione del Piano

triennale dei fabbisogni di personale si fa riferimento alla legislazione vigente, in attesa delle nuove disposizioni applicative;

5. di dare atto che:
  - il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;
  - l'andamento della spesa di personale conseguente all'attuazione del piano occupazionale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e dall'art. 3, c. 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90, come evidenziato nell'allegato D) al presente provvedimento;
6. di dare atto infine che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, d.Lgs. n. 165/2001 e approvata con deliberazione di G.C. N. 14 del 20.02.2020 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
7. di dare atto che dell'adozione del presente provvedimento è stata data informazione preventiva alle OO.SS. e RSU interne;
8. di dare atto che è stato acquisito il parere del Revisore dei Conti ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, come da allegato E) al presente provvedimento;
9. di trasmettere, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022 al Dipartimento della Funzione pubblica, attraverso il sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato - portale SICO (<https://www.sico.tesoro.it/Sico/>), come indicato anche nella Circ. RGS n. 18/2018: l'acquisizione, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano;
10. di pubblicare il presente piano triennale dei fabbisogni in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;
11. di demandare ai responsabili dei servizi competenti 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, comma 4, del d.Lgs. n. 267/2000.

I pareri, qualora espressi, sono stati sottoscritti digitalmente a norma di legge secondo quanto previsto dal D.Lgs 267/2000 art. 49 e art.147Bis ed allegati alla presente deliberazione.

<b>OGGETTO</b>	<b>ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2020/2022</b>
----------------	--

Data lettura della presente delibera, viene approvata e sottoscritta

**IL Sindaco  
Martini Morena**

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

**IL Segretario Comunale  
Dott. Accadia Antonello**

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

Allegato A)

**ENTE CON POPOLAZIONE INFERIORE A 10.000 ABITANTI**  
**CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE**  
**PROGRAMMAZIONE 2020/2022**

PROFILO CESSAZIONI	ANNO CESSAZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO	STIPENDIO TABELLARE €	13ma MENSILITA' €	IMPORTO ANNUO €
Istruttore	2016	C1	20.344,07	1.695,34	22.039,41
Istruttore direttivo (mobilità in uscita)	2016	D1			0,00
TOTALE COSTO DIPENDENTI CESSATI					22.039,41
<b>BUDGET 2017 (75% delle cessazioni a.p. 2016)</b>				<b>75%</b>	<b>16.529,56</b>

PROFILO CESSAZIONI	ANNO CESSAZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO	STIPENDIO TABELLARE €	13ma MENSILITA' €	IMPORTO ANNUO €
Istruttore direttivo (mobilità in uscita)	2017	D1			0,00
TOTALE COSTO DIPENDENTI CESSATI					0,00
<b>BUDGET 2018 (75% delle cessazioni a.p. 2017)</b>				<b>75%</b>	<b>0,00</b>

PROFILO CESSAZIONI	ANNO CESSAZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO	STIPENDIO TABELLARE €	13ma MENSILITA' €	IMPORTO ANNUO €
Istruttore	2018	C1	20.344,07	1.695,34	22.039,41
istruttore direttivo (mobilità in uscita)	2018	D1			0,00
TOTALE COSTO DIPENDENTI CESSATI					22.039,41
<b>BUDGET 2019 (100% delle cessazioni a.p. 2018)</b>				<b>100%</b>	<b>22.039,41</b>

PROFILO CESSAZIONI	ANNO CESSAZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO	STIPENDIO TABELLARE €	13ma MENSILITA' €	IMPORTO ANNUO €
Collaboratore Amministrativo	2019	B1	18.034,07	1.502,84	19.536,91
Operaio	2019	B1	18.034,07	1.502,84	19.536,91
Istruttore direttivo	2019	D1	22.135,47	1.844,62	23.980,09
TOTALE COSTO DIPENDENTI CESSATI					63.053,91
<b>BUDGET 2020 (100% delle cessazioni anno 2019)</b>				<b>100%</b>	<b>63.053,91</b>
<b>TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2019</b>					<b>101.622,88</b>

ASSUNZIONI DI PERSONALE ANNO 2019					
PROFILI ASSUNZIONI	ANNO ASSUNZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO	STIPENDIO TABELLARE €	13ma MENSILITA' €	IMPORTO ANNUO €
	2016				0,00
	2017				0,00
	2018				0,00
<b>Istruttore tecnico</b>	2019	C1	20.344,07	1.695,34	<b>22.039,41</b>
<b>Istruttore tecnico (mobilità in entrata)</b>	2019	C1			<b>0,00</b>
<b>Aumento T.P. istr. Tecnico da 18 a 36 ore</b>	2019	C1	10.172,04	847,67	<b>11.019,70</b>
<b>Aumento T.P. istr. Amm. da 24 a 36 ore</b>	2019	C1	6.782,71	565,23	<b>7.347,94</b>
<b>Istruttore direttivo Area Finanziaria (mobilità in entrata)</b>	2019	D1		0,00	<b>0,00</b>
<b>TOTALE COSTO DIPENDENTI ASSUNTI</b>					<b>40.407,05</b>
<b>TOTALE BUDGET RESIDUO AL 31.12.2019 (RESTI ASSUNZIONALI)</b>					<b>61.215,82</b>

PROGRAMMA ASSUNZIONI ANNO 2020					
PROFILI ASSUNZIONI	ANNO ASSUNZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI	STIPENDIO TABELLARE	13ma MENSILITA'	IMPORTO ANNUO €
<b>Collaboratore Amministrativo</b>	2020	C1	20.344,07	1.695,34	22.039,41
<b>Operaio</b>	2020	B1	18.034,07	1.502,84	19.536,91
<b>Istruttore direttivo tecnico (mobilità in entrata)</b>	2020	D3	0,00	0,00	0,00
<b>TOTALE COSTO DIPENDENTI NUOVE ASSUNZIONI</b>					<b>41.576,32</b>
<b>TOTALE BUDGET RESIDUO ANNO 2020</b>					<b><u>19.639,51</u></b>

CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2020 - PERSONALE POLIZIA MUNICIPALE					
PROFILO CESSAZIONI	ANNO CESSAZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO	STIPENDIO TABELLARE €	13ma MENSILITA' €	IMPORTO ANNUO €
Agente polizia locale	2018	C1	20.344,07	1.695,34	22.039,41
TOTALE COSTO DIPENDENTI CESSATI					22.039,41
<b>BUDGET 2019 (100% delle cessazioni a.p. 2018) - POLIZIA LOCALE</b>					<b>22.039,41</b>

ASSUNZIONI ANNO 2020					
PROFILI ASSUNZIONI	ANNO ASSUNZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO	STIPENDIO TABELLARE €	13ma MENSILITA' €	IMPORTO ANNUO €
<b>Agente polizia locale</b>	2020	C1	20.344,07	1.695,34	22.039,41
<b>TOTALE COSTO DIPENDENTI ASSUNTI</b>					<b>22.039,41</b>

<b>TOTALE BUDGET RESIDUO ANNO 2020 - PERSONALE POLIZIA LOCALE</b>					<b><u>0,00</u></b>
---	--	--	--	--	--------------------

RIEPILOGO ASSUNZIONI		
PROFILI ASSUNZIONI	ANNO ASSUNZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI
<b>Collaboratore Amministrativo</b>	2020	C1
<b>Operaio</b>	2020	B1
<b>Istruttore direttivo tecnico (mobilità in entrata)</b>	2020	D3
<b>Agente polizia locale</b>	2020	C1
<b>nessuna assunzione</b>	2021	-
<b>nessuna assunzione</b>	2022	-

## DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

### AREA AFFARI GENERALI

Profilo professionale	Rapporto di lavoro	Categoria giuridica iniziale	Dotazione organica previgente			Nuova dotazione organica		
			n. posti	Posti coperti	Posti vacanti	n. posti	Posti coperti	Posti vacanti
Istruttore direttivo amministrativo	tempo pieno	D1	1	1	0	1	1	0
Istruttore direttivo assistente sociale	tempo pieno	D1	1	1	0	1	1	0
Istruttore amministrativo	5 tempo pieno	C1	5	4	1	5	4	1
Collaboratore amministrativo	tempo pieno	B3	1	1	0	1	1	0
Esecutore amministrativo	1 tempo pieno+ 1 PT	B1	2	2	0	2	2	0
			<b>10</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>1</b>

### AREA FINANZIARIA

Profilo professionale	Rapporto di lavoro	Categoria giuridica iniziale	Dotazione organica previgente			Nuova dotazione organica		
			n. posti	Posti coperti	Posti vacanti	n. posti	Posti coperti	Posti vacanti
Istruttore direttivo contabile	tempo pieno	D1	2	2	0	2	2	0
Istruttore amministrativo	tempo pieno	C1	4	4	0	4	4	0
			<b>6</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>0</b>

### AREA URBANISTICA EDILIZIA PRIVATA/ATTIVITA' ECONOMICHE

Profilo professionale	Rapporto di lavoro	Categoria giuridica iniziale	Dotazione organica previgente			Nuova dotazione organica		
			n. posti	Posti coperti	Posti vacanti	n. posti	Posti coperti	Posti vacanti
Istruttore tecnico	2 tempo pieno + 1 PT	C1	3	3	0	3	3	0
Istruttore amministrativo	tempo pieno	C1	1	1	0	1	1	0
			<b>4</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>0</b>

**AREA LAVORI PUBBLICI/MANUTENZIONE DEL PATRIMONIO/ECOLOGIA**

Profilo professionale	Rapporto di lavoro	Categoria giuridica iniziale	Dotazione organica previgente			Nuova dotazione organica		
			n. posti	Posti coperti	Posti vacanti	n. posti	Posti coperti	Posti vacanti
Istruttore direttivo tecnico	tempo pieno	D3	1	0	1	1	0	1
Istruttore amministrativo	tempo pieno	C1	1	1	0	1	1	0
Istruttore tecnico	2 tempo pieno + 1 PT	C1	3	2	1	3	3	0
Collaboratore tecnico	tempo pieno	B3	1	1	0	1	1	0
Esecutore tecnico	tempo pieno	B1	3	2	1	3	2	1
			<b>9</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>2</b>

**AREA VIGILANZA**

Profilo professionale	Rapporto di lavoro	Categoria giuridica iniziale	Dotazione organica previgente			Nuova dotazione organica		
			n. posti	Posti coperti	Posti vacanti	n. posti	Posti coperti	Posti vacanti
Istruttore direttivo di vigilanza	tempo pieno	D1	1	1	0	1	1	0
Istruttore di vigilanza	tempo pieno	C1	2	1	1	2	1	1
			<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
TOTALE COMPLESSIVO			32	27	5	32	28	4

	TRIENNIO 2019/2021	TRIENNIO 2020/2022
TOTALE SPESA PERSONALE IN SERVIZIO	586.914,36	588.727,39
TOTALE SPESA PERSONALE DA ASSUMERE	104.021,31	63.615,73
TOTALE SPESA PERSONALE DA ASSUMERE IN MOBILITA'		27.572,85
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>	<b>690.935,68</b>	<b>679.915,97</b>

## PIANO OCCUPAZIONALE 2020-2022

## ANNO 2020

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento <sup>1</sup>						Costo CAT. Giuridica di accesso
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	Mobilità	
D3	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	AREA LL.PP./MANUTENZIONE DEL PATRIMONIO	FT						X	0,00
C1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	AREA AFFARI GENERALI	FT	X						22.039,41
C1	AGENTE POLIZIA LOCALE	AREA VIGILANZA	FT	X						22.039,41
B1	OPERAIO	AREA LL.PP./MANUTENZIONE DEL PATRIMONIO	FT	X						19.536,91
<b>COSTO COMPLESSIVO</b>										<b>63.615,73</b>

## ANNO 2021

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento <sup>1</sup>						Costo CAT. Giuridica di accesso
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	Mobilità	
	Nessuna assunzione									
<b>COSTO COMPLESSIVO</b>										

## ANNO 2022

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento <sup>1</sup>						Costo CAT. Giuridica di accesso
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	Mobilità	
	Nessuna assunzione									
<b>COSTO COMPLESSIVO</b>										

<sup>1</sup> Fatto salvo il rispetto del previo esperimento delle procedure di mobilità volontaria ed obbligatoria di cui agli articoli 30 e 34-bis del d.Lgs. n. 165/2001.

**SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO  
AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI ART.1 COMMA 557 DELLA L. N. 296/2006**

ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	VALORE MEDIO TRIENNIO
€ 1.095.107,08	€ 1.046.622,43	€ 1.020.316,83	€ 1.054.015,45
<b>TITOLO I 01 MACRO 01 Spesa per trattamento fisso e accessorio</b>			
	stipendi personale a tempo indeterminato		605.820,28
	Assegno familiare		9.856,08
	personale a tempo determinato		
	diritti di rogito segretario comunale		5.000,00
	lavoro flessibile		
	Trattamento accessorio (produttività, lav. Str.)		165.352,91
	compensi progettazioni e incentivi gare		30.000,00
	Collaborazioni coordinate e continuative		
	oneri contributivi e assistenziali carico ente		228.013,89
	compensi istat		8.000,00
	compensi comm. Collaudo		800,00
	<b>TOTALE</b>		<b>1.052.843,17</b>
<b>TITOLO I MACRO 04 - TRASFERIMENTI</b> spese convenzioni altri enti - convenzione segreteria			30.369,18
<b>TITOLO I MACRO 02 - IRAP</b>			70.293,15
<b>TITOLO I - LAVORO ACCESSORIO</b>			
<b>TITOLO I MACRO 10</b> Previdenza Vigilanza			4.500,00
<b>TITOLO I MACRO 10</b> Aumenti nuovo CCNL			17.913,02
	<b>TOTALE</b>		<b>123.075,35</b>
<b>TITOLO I COMPONENTI DA AGGIUNGERE ALLA SPESA DI PERSONALE</b>			
Differenziali part-time/tempo pieno	€	81.021,31	€ 144.613,31
Spese per mensa o servizio sostitutivo mensa -	€	2.500,00	
Spese per la formazione	€	3.000,00	
Spesa progetto pubblica utilità	€	17.392,00	
Spesa per somministrazione lavoro	€	20.000,00	
Spese per rimborso missioni		€ 700,00	
Lavoro straordinario elezioni		€ 20.000,00	
	<b>TOTALE</b>		<b>€ 1.320.531,83</b>
<b>TOTALE SPESA DI PERSONALE AL LORDO DELLE COMPONENTI DA ESCLUDERE</b>			

<b>COMPONENTI DA DETRARRE DALLA SPESA COMPLESSIVA</b>			
Spese per rimborsi missioni		€ 700,00	€ 6.200,00
Spese per mensa o servizio sostitutivo mensa	€	2.500,00	
Spese per la formazione		€ 3.000,00	
Diritti di rogito Segretario comunale compresi oneri e irap	€	6.615,00	€ 84.408,00
Compensi commissione collaudo	€	1.059,00	
Compensi Istat		€ 10.584,00	
Compensi incentivanti progettazione e acquisti beni e serv. compresi oneri e irap(E cap. 237)	€	39.690,00	
Spesa per elezioni		€ 26.460,00	
Spesa per il personale appartenente alle categorie protette (quota d'obbligo)		€ 19.477,61	€ 26.325,78
	retribuzioni	€ 6.848,17	
Arretrati CCNL (come da Consuntivo anno 2013)		€ 92.507,00	€ 145.203,85
Aumenti nuovo CCnl 2018 comp oneri/irap - anno 2020	€	32.038,23	
Fondo per aumenti nuovo contratto CCNL (1,65% M.S. 2017)	€	17.913,02	
Aumento fondo produttività (83,20 dip.)	€	2.745,60	
Quota rimborso altro Comune per convenzione		€ 0,00	€ 12.192,00
Quota rimborso Leggi regionali per progetti pubblica utilità	€	12.192,00	
Spesa di personale totalmente a carico di finanziamenti privati o comunitari			
Quota rimborso altra PA per personale in comando			
<b>TOTALE COMPONENTI DA ESCLUDERE DALLE SPESE DI PERSONALE</b>			<b>€ 274.329,62</b>
<b>SPESA DI PERSONALE AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE</b>			<b>€ 1.046.202,20</b>
<b>MARGINE DI SPESA RISPETTO AL VALORE MEDIO DEL TRIENNIO 2011/2013</b>			<b>-€ 7.813,24</b>

**Verifica spesa personale lavoro flessibile**

Spesa anno 2009	limite del 50%	limite del 100% con rispetto della media 2011/2013	Spesa 2020
€ 77.200,00	€ 38.600,00	€ 77.200,00	€ 25.200,00

**COMUNE DI ROSSANO VENETO**

**(PROVINCIA DI VICENZA)**

**Revisore Unico – VERBALE N. 32 DEL 3 MARZO 2020**

L'organo di Revisione del Comune di Rossano Veneto, nominato con delibera n.38 del 23 giugno 2018, il giorno 25 del mese di novembre 2019 esprime il proprio parere sulla proposta di deliberazione n.26 della Giunta Comunale Giunta Comunale ad oggetto **“Adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2020/2022”**

L'ORGANO DI REVISIONE

VISTA la proposta di determinazione avente per oggetto **“Adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2020/2022”**.

ESAMINATE

La proposta di delibera nonché i suoi allegati A) e B) e C).

CONSIDERATO

- che la formulazione del nuovo piano triennale dei fabbisogni del personale rispetta le linee guida in tale materia e i limiti previsti in tema di spesa dalla normativa,
- il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;
- lo stesso è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-bis e 35 del decreto legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;
- questo Ente è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2020-2022 non si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- questo Ente non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale 2020-2022 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;

- l'andamento della spesa di personale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006

ESPRIME

Parere favorevole alla proposta di determinazione: **“Adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2020/2022”**

L'ORGANO DI REVISIONE CONTABILE

Dr. MARCO SAMBO

(firma apposta digitalmente)