



# COMUNE DI MEOLO

Città Metropolitana di Venezia

COPIA

Deliberazione N. 72  
in data 25-08-2020

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**Oggetto: AGGIORNAMENTO PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE  
2020-2022**

L'anno **duemilaventi** il giorno **venticinque** del mese di **agosto** alle ore **17:30**, nella Residenza Municipale, per determinazione del Sindaco, convocata nei modi di legge, si è riunita la Giunta Comunale.

Eseguito l'appello, risultano

<b>PAVAN DANIELE</b>	<b>SINDACO</b>	<b>P</b>
<b>VIO GIULIA</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>P</b>
<b>BENETTON ALICE</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>P</b>
<b>BENEDETTI STEFANO</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>P</b>
<b>PERUFFO DANIELA</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>P</b>

Assiste alla seduta il Sig. FATTORI PIERFILIPPO Segretario.

Il/La Signor/ra PAVAN DANIELE nella sua qualità di SINDACO assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza dichiara aperta la seduta.

Verbale letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE  
F.to PAVAN DANIELE

IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to FATTORI PIERFILIPPO

Soggetta a controllo	N	Soggetta a ratifica	N	Immediatamente eseguibile	S
<b>REFERTO DI PUBBLICAZIONE</b> N. Reg. Pubbl. Si certifica che copia della presente delibera viene oggi affissa all'Albo Pretorio e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi. <i>Addi</i>  IL RESPONSABILE DI SEGRETERIA F.to <i>Alberto Peretti</i>		<b>CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ</b> Si certifica che la presente deliberazione è stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo Pretorio senza riportare, nei primi dieci giorni di pubblicazione, denunce di vizi di legittimità o competenza, per cui la stessa è divenuta ESECUTIVA ai sensi del 3° comma, art. 134 T.U. n. 267/2000 <i>Addi</i>  IL RESPONSABILE DI SEGRETERIA F.to <i>Alberto Peretti</i>			

**COPIA CONFORME AD USO AMMINISTRATIVO DI DOCUMENTO INFORMATICO FIRMATO DIGITALMENTE  
(D.Lgs. 82/2005 e ss.mm.ii. e norme collegate)**

IL RESPONSABILE DI SEGRETERIA  
*Dott. Alberto Peretti*  
(firma autografa omessa ai sensi dell'art. 3 D. Lgs. 39/1993)

## LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- l'articolo 39 della Legge n. 449/1997, stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche, 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, provvedono alla programmazione triennale del fabbisogno di personale;
- l'articolo 91 del D.Lgs. n. 267/2000, dispone che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- l'articolo 19, comma 8, della Legge n. 448/2001 prevede che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'articolo 3, comma 10-bis, del D.L. n. 90/2014, convertito dalla Legge n. 114/2014, dispone che il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale deve essere certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;
- l'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017, disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6 -ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste, a legislazione vigente, e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;
- i recenti provvedimenti normativi hanno modificato il sistema contabile degli enti locali al fine di armonizzare i sistemi contabili (D.Lgs. n. 118/2011, D.Lgs. n. 126/2014) introducendo un nuovo strumento di programmazione, il Documento Unico di Programmazione (DUP), che costituisce il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione ed al cui interno, tra l'altro, deve essere contenuta la programmazione in materia di fabbisogno di personale;
- l'articolo 2, comma 1, lett. a) del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., stabilisce che le amministrazioni ispirano la loro organizzazione alla "funzionalità rispetto ai compiti e ai programmi di attività, nel perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità";
- l'articolo 35, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. con cui è previsto che le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione sulla base del Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) approvato ai sensi dell'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001;

Preso atto che nella Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018 sono state pubblicate le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogno del personale da parte delle amministrazioni pubbliche", emanate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione in data 8 maggio 2018;

Considerato che il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 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; Evidenziato che nell'attuale quadro

normativo gli enti locali e in particolare i Comuni, possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale quando:

- a) abbiano adottato il Piano triennale del fabbisogno del personale (PTFP) ed effettuato la relativa comunicazione alla Ragioneria Generale dello Stato mediante il portale SICO (articolo 6 e seguenti del D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i.);
- b) abbiano provveduto alla ricognizione annuale delle eventuali eccedenze di personale (articolo 16 comma 1 Legge 83/2011);
- c) abbiano adottato il Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (articolo 48 comma 1 del D.Lgs. n. 198/2006);
- d) abbiano adottato il Piano della performance (articolo 10, comma 5 del D.Lgs. 150/2009) che per gli enti locali, ai sensi dell'articolo 169, comma 3-bis, del D.Lgs. 267/2000 è unificato al Piano esecutivo di gestione (PEG);
- e) abbiano ottemperato all'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011/2013  
(art. 1 comma 557 della legge 296/2006);
- f) abbiano inviato alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (BDAP), di cui all'articolo 13 della legge n. 196/2009, entro 30 giorni dal termine previsto per l'approvazione dei documenti di bilancio, i relativi dati;
- g) abbiano provveduto alla certificazione dei crediti (articolo 27, comma 2, lett. c), del D.L. 66/2014, convertito in Legge 89/2014, di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. n. 185/2008);
- h) non risultino, in base ai parametri definenti, in stato di deficitarietà strutturale e non siano enti deficitari o dissestati (articolo 243, comma 1, del TUEL);
- i) abbiano rispettato i termini per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato;

Dato atto che, in relazione ai suddetti vincoli, il Comune di Meolo:

- con deliberazione di G.C. n. 4 del 14.01.2020 ha approvato il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) relativo al triennio 2020/2022 che è stato altresì inviato alla Ragioneria Generale dello Stato mediante il portale SICO;
- con il medesimo provvedimento è stata effettuata la verifica delle eccedenze di personale per l'anno 2020, ai sensi dell'articolo 33 del d.lgs. 165/2001, dalla quale risulta che nel Comune di Meolo non sono presenti dipendenti in soprannumero o in eccedenza;
- con deliberazione di G.C. n. 16 del 25.02.2020, ha definito il Piano Esecutivo di Gestione (PEG);
- con deliberazione di G.C. n. 41 del 29.05.2020 ha approvato il Piano triennale delle azioni positive nell'ambito delle pari opportunità per il triennio 2020/2022;
- ha rispettato gli obblighi di cui alle lettere e), f), g), h) del precedente paragrafo;
- con deliberazione di CC n. 3 del 25.02.2020 ha approvato il bilancio di previsione 2020/2022;
- con deliberazione di CC n. 24 del 10/06/2020 è stato approvato il rendiconto dell'esercizio 2019;

Visto l'art. 1 comma 557, 557-bis e 557- quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 in materia di spesa di personale;

Preso atto che l'art. 16 del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 ha abrogato la lettera a) all'art. 1 comma 557 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ossia l'obbligo di riduzione della percentuale tra le spese di personale e le spese correnti;

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 € 1.143.876,93;

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:

*“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. (...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 e dato atto che è pertanto ora possibile procedere dando applicazione alla nuova norma;

Visto l'art. 3, comma 5 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90;

Ritenuto opportuno procedere alla verifica dei presupposti alle assunzioni previste dal DM 17 marzo 2020, nonché alla peculiare situazione dell'Ente;

Visto l'art. 1 del DM 17 marzo 2020, che, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, è volto ad individuare i valori soglia di riferimento per gli enti, sulla base del calcolo del rapporto tra la 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.

Dato 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) per le entrate correnti si considera la 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.

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;

Visto il prospetto, di seguito riportato, di calcolo del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio 2017/2018/2019, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità assestato sul bilancio 2019:

TIPO ENTRATA	ANNO 2017	ANNO 2018	ANNO 2019	MEDIA
TITOLO 1	3.063.253	2.247.118	2.366.522	2.558.965
TITOLO 2	281.193	308.740	391.743	327,26
TITOLO 3	858.360	698.288	756.506	771.051
FCDE (assestato - 2019)			100.000,00	
TOTALE ENTRATE (media triennio al netto del FCDE 2019)				3.557.241

Visto il prospetto delle spese di personale anno 2019, calcolate ai sensi del DM e della circolare ministeriale, agli atti dell'ufficio Personale da cui si evince una spesa di € 870.462,44;

Verificato che, per questo comune, il rapporto calcolato per l'anno 2020 è il seguente:

SPESA PERSONALE ANNO 2019	€ 870.462,44
MEDIA ENTRATE ANNI 2017-2018-2019 (al netto FCDE)	€ 3.557.241,00
PERCENTUALE	<b>24,47%</b>

Richiamato l'art. 3 del DM 17 marzo 2020 che dispone, ai i fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, che 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.

Dato atto che questo Ente si trova nella fascia demografica di cui alla lettera E (comuni da 5.000 a 9.999 abitanti);

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

- 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.

**TABELLA 1**

FASCE DEMOGRAFICHE	VALORI SOGLIA
a) comuni con meno di 1.000 abitanti	29,50%
b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	28,60%
c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	27,60%
d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	27,20%
e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	26,90%
f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	27,00%
g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	27,60%
h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti	28,80%
i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.	25,30%

**TABELLA 2**

COMUNI	2020	2021	2022	2023	2024
a) comuni con meno di 1.000 abitanti	23%	29%	33%	34%	35%
b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	23%	29%	33%	34%	35%

c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	20%	25%	28%	29%	30%
d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	19%	24%	26%	27%	28%
e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	17%	21%	24%	25%	26%
f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	9%	16%	19%	21%	22%
g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	7%	12%	14%	15%	16%
h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti	3%	6%	8%	9%	10%
i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.	1,5%	3%	4%	4,5%	5%

**TABELLA 3**

FASCE DEMOGRAFICHE	VALORI SOGLIA
a) comuni con meno di 1.000 abitanti	33,50%
b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	32,60%
c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	31,60%
d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	31,20%
e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	30,90%
f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	31,00%
g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	31,60%
h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti	32,80%
i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.	29,30%

Dato 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.

Questo Ente, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera E e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 24,47%, si colloca nella seguente fascia:

FASCIA 1 – COMUNI VIRTUOSI, poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1.

Da tutto ciò ne consegue 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 al netto di FCDE x 26,90% (percentuale tabella 1) – (meno) Spese di personale 2019  
(€ 3.557.241,00 x 26,90%)- € 870.462,44 = € **86.435,48**

Il Comune può pertanto 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.

Ne consegue che l'incremento potenziale effettivo per ulteriori assunzioni per questo Ente sarebbe il seguente:

Spese di personale 2019 x 17% (Valore calmierato Tabella 2 DM per fascia demografica ente)  
€ 870.462,44 x 17%= € 147.978,61

A seguito delle suddette operazioni di calcolo, per questo Ente si verifica la seguente condizione: l'incremento calmierato risulta superiore all'incremento teorico; il Comune può pertanto procedere ad assunzioni solo entro il valore dell'incremento teorico pari a € **86.435,48**

Visto l'art. 5, comma 2 del DM 17 marzo 2020, che consente ai comuni che si collocano nella "fascia 1", 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.

Ricordato che:

- a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 3, comma 5-sexies del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, introdotto dall'art. 14-bis del decreto-legge n. 4/2019, 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;**
- come previsto dalla legge di conversione 26/2019 del d.l. 4/2019, è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a **cinque** 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 **quinquennio** precedente;

Vista la nota del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 11786 del 22/02/2011, recante indicazioni sui criteri di calcolo ai fini del computo delle economie derivanti dalle cessazioni di personale avvenute nell'anno precedente sia per il computo degli oneri relativi alle assunzioni, secondo cui non rileva l'effettiva data di cessazione dal servizio né la posizione economica in godimento ma esclusivamente quella di ingresso;

Vista la deliberazione n. 28/SEZAUT/2015/QMIG della sezione Autonomie della Corte dei Conti, sul conteggio ed utilizzo dei resti provenienti dal triennio precedente: come pronunciato dai magistrati contabili il riferimento "al triennio precedente" inserito nell'art. 4, comma 3, del d.l. 78/2015, che ha integrato l'art. 3, comma 5, del d.l. 90/2014, è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni. Inoltre, con riguardo alle cessazioni di personale verificatesi in corso d'anno, il budget assunzionale di cui all'art. 3 del d.l. 90/2014 va calcolato imputando la spesa "a regime" per l'intera annualità;

Atteso che risultano ancora inutilizzati i seguenti resti della capacità assunzionale:

Per il quinquennio precedente (2015/2019 su cessazioni 2015/2019):

QUOTA TURN OVER RIMASTA INUTILIZZATA AL LORDO ONERI (IRAP ESCLUSA)	€ 72.595,00
---	-------------

Anno corrente

QUOTA RELATIVA A CESSAZIONI PERSONALE ANNO 2020 AL LORDO ONERI (IRAP ESCLUSA)	
1 dipendente cat. C - cessato in data 30.06.2020 1 dipendente cat. C - cessazione prevista entro il 31.12.2020	€ 56.988,00

Preso atto, tuttavia, che il legislatore, per il periodo 2020-2024, ha fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi;

Dato atto che, alla luce di quanto sopra esposto, l'incremento dei resti assunzionali per questo Ente non risulta possibile per l'anno 2020; i resti assunzionali potranno essere comunque utilizzati nei successivi anni, entro il 31.12.2024;

Atteso che il Comune di Meolo, rientrante nella fascia demografica da 5.000 a 9.999 abitanti, presenta una bassa incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti, in quanto si colloca al di sotto del valore soglia previsto (pari al 26,90%) e può incrementare annualmente per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2019, secondo la definizione dell'art. 2 del decreto, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla Tabella 2 del decreto, 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 e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1 del decreto medesimo;

Dato atto che la quota di riserva dei lavoratori appartenenti alle categorie di cui all'art 1 - della legge 68/1999 per questo Comune risulta coperta;

Dato atto che ai sensi dell'art. 3 comma 6 del DL 90/2014 i limiti assunzionali non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette (di cui alla legge 68/1999);

Considerato che:

- in data 01.01.2020 è avvenuto il trasferimento, tramite l'istituto della mobilità volontaria presso altro Ente, di n. 1 dipendente di ruolo con rapporto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato, assegnato al Settore I Servizi Finanziari con qualifica di Istruttore Direttivo Contabile (cat. D1 - p.e. D2) - (ultimo giorno di servizio 31.12.2019);
- in data 30.06.2020 (ultimo giorno di servizio) è avvenuta la cessazione, collocamento in quiescenza, di n. 1 dipendente di ruolo con rapporto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato, assegnato al Settore II Servizi alla Persona con qualifica di Istruttore Amministrativo (cat. C1 - p.e. C6);
- entro il 31.12.2020 è previsto il trasferimento tramite l'istituto della mobilità volontaria presso altro Ente, di n. 1 dipendente di ruolo con rapporto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato, assegnato al Settore I Servizi Amministrativi e Finanziari con qualifica di Istruttore Contabile (cat. C1 - p.e. C6);
- in data 31.08.2020 è prevista la cessazione dal servizio per dimissioni volontarie di n. 1 dipendente appartenente alle categorie di cui all'art 1 - della legge 68/1999.

Dato atto che:

- il dipendente cessato dal servizio per collocamento in quiescenza è stato sostituito, con istituto della mobilità interna, da un dipendente di pari categoria in servizio presso il settore IV - Polizia Locale, determinando un posto vacante nel settore IV;
- in data 15.06.2020 si è proceduto ad assunzione a tempo determinato di un agente di Polizia Locale per il periodo 15.06.20-31.12.20 per permettere, a seguito dello spostamento di un agente di P.L. presso il settore II, il regolare funzionamento del servizio;
- con nota prot 7237 del 04.08.2020 il Responsabile del Settore III - Infrastrutture ed Urbanistica ha segnalato la necessità del potenziamento dell'organico del proprio settore richiedendo n. 1 profilo B3 per l'area manutentiva, n. 1 profilo C da destinare all'edilizia privata e n. 1 profilo C da destinare ai lavori pubblici;
- l'Amministrazione sulla base delle esigenze segnalate dal Responsabile del Settore Infrastrutture e Urbanistica ritiene, nell'ottica di un miglioramento del servizio, di procedere all'assunzione di una figura di collaboratore tecnico cat. B3 (elevando a 3 il numero totale dei collaboratori cat. B) di cui 2 saranno destinati all'area manutentiva e uno ai lavori pubblici/edilizia privata;
- le assunzioni delle categorie protette di cui all'art 1 della legge 68/1999 non rientrano tra le quote assunzionali e, nel limite della quota d'obbligo, non sono assoggettate al limite di spesa di personale.

Considerato, pertanto, che allo stato attuale si debba prendere atto del mutato assetto organizzativo conseguente alle dinamiche di variazione della consistenza numerica delle risorse umane in relazione alle cessazioni avvenute nel 2020 e alle previsioni di cessazione previste entro la fine dell'anno in corso.

Preso atto che la Dotazione organica approvata con Delibera di Giunta comunale n. 4 del 14.01.2020 era la seguente:

Categoria giuridica	Profilo professionale	DOTAZIONE ORGANICA n. posti	POSTI COPERTI		
			tempo pieno N°	tempo parziale N°   %	

D3	Funzionario amministrativo-contabile	1	1		
D1	Istruttore direttivo tecnico	1	1		
D1	Istruttore direttivo tecnico	1	1		
D1	Istruttore direttivo tecnico p.t 50%	1			
D1	Istruttore direttivo assistente sociale	1	1		
D1	Istruttore direttivo amministrativo/contabile	2	1		
C	Istruttore tecnico	2	1		
C	Istruttore amministrativo-contabile	9	8		
C	Istruttore contabile p.t. 50%	1			
C	Istruttore bibliotecario	1	1		
C	Agente di Polizia locale	3	2		
B3	Collaboratore tecnico	2	2		
B3	Collaboratore amministrativo	1		1	83,33
B1	Esecutore amministrativo	1		1	33,33
<b>TOTALI</b>		<b>27</b>	<b>19</b>	<b>2</b>	
<b>Dipendenti in servizio</b>		<b>21</b>			

Ritenuto, per le motivazioni sopra esposte, di modificare **il piano triennale del fabbisogno 2020-2022** come segue:

Categori a giuridica	Profilo professionale	DOTAZIONE ORGANICA n.posti	POSTI COPERTI			ASSUNZIONI PROGRAMMATE N°
			tempo pieno	tempo parziale		
			N°	N°	%	
D3	Funzionario amministrativo-contabile	1	1			
D1	Istruttore direttivo tecnico	1	1			
D1	Istruttore direttivo tecnico	1	1			
D1	Istruttore direttivo tecnico p.t 50%	1				
D1	Istruttore direttivo assistente sociale	1	1			
D1	Istruttore direttivo amministrativo	1	1			
D1	Istruttore direttivo contabile	1				1
C	Istruttore tecnico	2	1			
C	Istruttore amministrativo-contabile	9	8			1
C	Istruttore contabile p.t. 50%	1				
C	Istruttore bibliotecario	1	1			
C	Agente di Polizia locale	3	2			1
B3	Collaboratore tecnico	3	2			1
B3	Collaboratore amministrativo	1		1	83,33	
<b>TOTALI</b>		<b>28</b>	<b>19</b>	<b>2</b>		<b>4</b>
<b>Dipendenti in servizio</b>			<b>21</b>			

**ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO di cui al D.L. 34/2019 art. 33 comma 2****ANNO 2020**

<b>UNITA'</b>	<b>CAT.</b>	<b>PROFILO</b>	<b>RAPPORTO DI LAVORO</b>	<b>MODALITA' ASSUNZIONE</b>	<b>COSTO ANNUO al lordo contributi (escluso IRAP)</b>	<b>ASSUNZIONE</b>	<b>COSTO ANNO 2020</b>
1	D1	Istruttore Direttivo Contabile	tempo pieno	mobilità- scorrimento graduatoria concorsuale altro ente - concorso pubblico	€ 30.904,00	01/10/2020	€ 7.724,00
1	C1	Istruttore Contabile	tempo pieno	mobilità- scorrimento graduatoria concorsuale altro ente	€ 28.493,00	01/10/2020	€ 7.124,00
1	B3	Collaborator e tecnico	tempo pieno	mobilità- scorrimento graduatoria concorsuale altro ente	€ 26.741,00	01/11/2020	€ 4.458,00
					<b>€ 86.138,00</b>		<b>€ 19.306,00</b>

**ANNO 2021**

<b>UNITA'</b>	<b>CAT.</b>	<b>PROFILO</b>	<b>RAPPORTO DI LAVORO</b>	<b>MODALITA' ASSUNZIONE</b>	<b>COSTO ANNUO al lordo contributi (escluso IRAP)</b>	<b>ASSUNZIONE</b>
1	C1	Istruttore Polizia Locale	tempo pieno	mobilità - scorrimento graduatoria concorsuale altro ente	€ 28.493,00	01/01/2021
					<b>€ 28.493,00</b>	

**ANNO 2022**

*NESSUNA ASSUNZIONE PREVISTA*

Volendo valutare le conseguenze delle assunzioni 2020 nel triennio 2020/2022 si stima come segue la spesa del personale:

***PREVISIONE SPESA DEL PERSONALE 2020-2022***

SPESA PERSONALE ANNO 2019	PREVISIONE SPESA PERSONALE ANNO 2020	PREVISIONE SPESA PERSONALE ANNO 2021	PREVISIONE SPESA PERSONALE ANNO 2022
€ 870.462,00	€ 916.968,00	€ 946.868,00	€ 946.868,00

Visto il D.Lgs. n. 267/2000;

Visto il D.Lgs. n. 165/2001;

Visto il vigente “Regolamento sull’ordinamento generale degli uffici e dei servizi”;

Visti i vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto Funzioni Locali;

Visto il parere favorevole espresso dal Revisore dei conti ai sensi dell'art. 19 comma 8 della L. n. 448/2001 - prot. n. 8076 del 24/08/2020;

Acquisiti sulla proposta di deliberazione i prescritti pareri di regolarità tecnica e contabile previsti dall'art. 49, comma 1, dall'art. 147 bis del D. Lgs. 18/08/2000 n. 267;

Con voti unanimi favorevoli espressi nelle forme previste dalla legge

### **DELIBERA**

1. Di approvare integralmente la premessa quale parte integrante e sostanziale del dispositivo.
2. Di approvare il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale (PTFP) relativo al triennio 2020/2022 nella formulazione precisata in parte narrativa;
3. 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 in premessa.
4. 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, e che sarà comunque soggetta a revisione annuale;
5. Di dare 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 2020 e del bilancio pluriennale 2020/2022.
6. Di 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. 165/2001, per cui *“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.”.*

7. di trasmettere il presente atto alle RSU e alle rappresentanze sindacali territoriali,

Successivamente, con votazione unanime favorevole resa a norma di legge

### **DELIBERA**

stante l'urgenza di provvedere alle procedure di reperimento delle risorse umane, di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 comma 4 del TUEL.

**PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

**Oggetto: AGGIORNAMENTO PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE 2020-2022**

**ESTENSIONE DEL PARERE**

(Art. 49- comma 1 e art. 147 bis, come introdotto dall'art. 3, comma 1 lett. d) L. 213/2012 del D.Lgs n. 267/2000 T.U. delle Leggi sull'ordinamento degli Enti Locali)

Vista la proposta di deliberazione e la documentazione di supporto ed istruttoria, i sottoscritti esprimono il seguente parere:

**PARERE:** Favorevole IN ORDINE ALLA REGOLARITÀ TECNICA

li, 21-08-2020

Il Responsabile di Settore  
F.to SPITALERI VIVIANA

**PARERE:** Favorevole IN ORDINE ALLA REGOLARITÀ CONTABILE

li, 21-08-2020

Il Responsabile di Settore  
F.to SPITALERI VIVIANA