



COMUNE DI MEOLO

Città Metropolitana di Venezia

COPIA

Deliberazione N. 103
in data 13-11-2020

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Oggetto: REVISIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE, RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE E PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE CON APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE 2021-2023

L'anno **duemilaventi** il giorno **treddici** del mese di **novembre** alle ore **08:45**, nella Residenza Municipale, per determinazione del Sindaco, convocata nei modi di legge, si è riunita la Giunta Comunale.

Eseguito l'appello, risultano

PAVAN DANIELE	SINDACO	P
VIO GIULIA	ASSESSORE	P
BENETTON ALICE	ASSESSORE	A
BENEDETTI STEFANO	ASSESSORE	P
PERUFFO DANIELA	ASSESSORE	P

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
REFERTO DI PUBBLICAZIONE N. 1015 Reg. Pubbl. Si certifica che copia della presente delibera viene oggi affissa all'Albo Pretorio e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi. Addì 25-11-2020 IL RESPONSABILE DI SEGRETERIA F.to <i>Alberto Peretti</i>		CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ 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 Addì 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 (D.U.P.), 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. prevede che le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione sulla base del Piano triennale dei fabbisogni di personale (P.T.F.P.) 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 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'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;

Richiamata la delibera di Giunta Comunale n. 4 del 14.01.2020 "Revisione struttura organizzativa dell'Ente, ricognizione annuale delle eccedenze di personale e programmazione dei fabbisogni di personale con approvazione del piano triennale 2020/2022";

Richiamata la delibera di Giunta Comunale n. 72 del 25.08.2020 "Aggiornamento Piano triennale fabbisogno del personale 2020/2022";

Verificata, ai sensi dell'art.33 del D.Lgs.n.165/2001, sulla base delle attestazioni dei Responsabili di Settore conservate agli atti dell'Ufficio Personale, l'assenza di situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali e alla situazione finanziaria dell'Ente, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente;

Dato atto che il Comune di Meolo:

- 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;
- con deliberazione di C.C. n. 3 del 25.02.2020 ha approvato il bilancio di previsione 2020/2022;
- con deliberazione di C.C. n. 24 del 10.06.2020 ha approvato il rendiconto dell'esercizio 2019;

Preso atto che il Comune di Meolo non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario;

Visto l'art. 1 commi 557, 557-bis e 557-quater, della Legge 27.12.2006, n. 296 in materia di spesa di personale;

Preso atto che l'art. 16 del D.L. 24.06.2016, n. 113 ha abrogato la lettera a) all'art. 1 comma 557 della legge 27.12.2006, 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. 3, comma 5 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90;

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);

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 D.M. 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 20 aprile 2020;

Dato atto che, ai fini del calcolo del suddetto rapporto, il D.M. 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 13 maggio 2020, in attuazione dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 del 11.09.2020, contenente essenziali indirizzi applicativi chiarendo che:

- al fine della determinazione della spesa complessiva del personale, gli impegni di competenza da considerare, sono quelli relativi alle voci riportate nel macroaggregato BDAP: U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999
- per «entrate correnti» si intende la media degli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate, relativi agli ultimi tre rendiconti approvati, considerati al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, da intendersi rispetto alle tre annualità che concorrono alla media. Deve essere, altresì evidenziato che il FCDE è quello stanziato nel bilancio di previsione, eventualmente assestato, con riferimento alla parte corrente del bilancio stesso.

Nel caso dei Comuni che hanno optato per l'applicazione della tariffa rifiuti corrispettiva secondo l'art. 1, comma 668, della legge n. 147/2013 e hanno in conseguenza attribuito al gestore l'entrata da TARI corrispettiva e la relativa spesa, la predetta entrata da TARI va contabilizzata tra le entrate correnti, al netto del FCDE di parte corrente, ai fini della determinazione del valore soglia;

Vista la circolare del Ministro per la PA di concerto con il Ministro dell'Interno e con il MEF prot. n. 1374 del 08.06.2020 in attuazione dell'art. 33 comma 2 del DL 34/2019 che ribadisce gli indirizzi applicativi della circolare del 13 maggio 2020;

Ritenuto opportuno procedere alla verifica dei presupposti alle assunzioni previste dal D.M. 17 marzo 2020, nonché alla specifica situazione dell'Ente;

Preso atto che il Comune di Meolo dall'anno 2018 ha esternalizzato il servizio di igiene ambientale affidandolo alla Veritas SpA di Venezia, incaricando la stessa anche della riscossione dell'entrata;

Vista la nota assunta al prot. n. 10555 del 28.10.2020 con la quale la Veritas SpA comunica gli importi relativi alle entrate derivanti dalle riscossioni della TARIP negli anni 2018 e 2019;

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	3.054.583	3.153.377	
TITOLO 2	281.193	308.740	391.743	
TITOLO 3	858.360	698.288	756.506	
	4.202.806	4.061.611	4.283.627	4.182.681,33
TOTALE ENTRATE				
FCDE (assestato 2019)			140.000	
TOTALE ENTRATE (media triennio al netto FCDE 2019)				4.042.681,33

Visto il prospetto delle spese di personale anno 2019, calcolate ai sensi del D.M. 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 2021 è il seguente:

SPESA PERSONALE ANNO 2019	€ 870.462,44
MEDIA ENTRATE ANNI 2017-2018-2019 (al netto FCDE)	€ 4.042.681,33
PERCENTUALE	21,53%

Richiamato l'art. 3 del D.M. 17 marzo 2020 che dispone, ai 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 D.M. 17 marzo 2020, che, ai 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 D.M., 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 D.M., 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 **21,53%**, si colloca nella **FASCIA 1 – COMUNI VIRTUOSI**, poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1;

Da tutto ciò consegue che lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del D.M. Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale /entrate correnti, è il seguente:

Media entrate netto FCDE x 26,90% (percentuale tabella 1) – (meno) Spese di personale 2019
 (€ 4.042.681,33 x 26,90%)- € 870.462,44 = **€ 217.018,84**

Il Comune può pertanto incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del D.M. 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza ma solo entro il valore calmierato di cui alla tabella 2 del D.M., come previsto dall'art. 5 dello 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 21% (Valore calmierato Tabella 2 D.M. per fascia demografica Ente riferito all'anno 2021)

€ 870.462,44 x 21% = € 182.797,11

A seguito delle suddette operazioni di calcolo, per questo Ente si verifica la seguente condizione:

l'incremento massimo previsto dalla tabella 2 risulta inferiore all'incremento teorico; il Comune può pertanto procedere ad assunzioni solo entro il valore dell'incremento previsto dalla tabella 2 pari a **€ 182.797,11**;

Visto l'art. 5, comma 2 del D.M. 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 D.M., fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica, il rispetto dei piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;

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 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 assunzionali degli anni precedenti: 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 utilizzabile dal 2021)

QUOTA RELATIVA A CESSAZIONI PERSONALE ANNO 2020 AL LORDO ONERI (IRAP ESCLUSA)	€ 56.988,00
1 dipendente cat. C - cessato in data 30.06.2020	
1 dipendente cat. C - cessazione prevista il 15.11.2020	

Dato atto che, alla luce di quanto sopra esposto, per il 2021 risulterebbe possibile un incremento dei resti assunzionali fino al raggiungimento dell'importo di € 217.018,84 (importo massimo previsto ex tabella 1);

Dato atto che l'importo di € 182.797,11 (Valore calmierato Tabella 2 D.M. per fascia demografica Ente riferito all'anno 2021) risulta coprire le necessità assunzionali dell'Ente senza irrigidire ulteriormente il bilancio corrente e pluriennale;

Preso atto che i resti assunzionali potranno essere comunque utilizzati nei successivi anni, entro il 31.12.2024;

Dato atto che la quota di riserva dei lavoratori appartenenti alle categorie di cui all'art 1 della L. 68/1999 per questo Comune risulta in fase di copertura mediante attivazione delle procedure di legge e che, ai sensi dell'art. 3 comma 6 del D.L. 90/2014 i limiti assunzionali non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette;

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);
- in data 16.11.2020 (ultimo giorno di servizio 15.11.2020) 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 cessato dal servizio per dimissioni volontarie 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 15.06.2020-31.12.2020 per permettere, a seguito dello spostamento dell'agente di P.L. presso il settore II, il regolare funzionamento del servizio;
- sono in corso le procedure di reclutamento di un istruttore direttivo contabile cat. D da assegnare al settore I Servizi Amministrativi e Finanziari, per ricoprire il posto lasciato vacante da un dipendente appartenente al medesimo settore e cessato dal servizio in data 31.12.2019;
- in data 29.09.2020 si è avviata la procedura di selezione pubblica per mobilità esterna volontaria per la copertura di n. 1 posto di collaboratore tecnico cat. B3;
- in data 02.11.2020 si è conclusa la procedura per l'assunzione di un istruttore amministrativo contabile cat. C, a tempo pieno ed indeterminato da assegnare al Settore I Servizi Amministrativi e Finanziari, che andrà a sostituire la dipendente appartenente allo stesso Settore che cesserà dal servizio in data 15.11.2020;
- in data 16.07.2020 sono state attivate le procedure per l'assunzione di un dipendente appartenente alle categorie protette di cui all'art. 1 della legge 68/1999, per sostituire il dipendente appartenente alla medesima categoria cessato dal servizio in data 31.08.2020;

Ritenuto pertanto di dover 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 e delle nuove assunzioni;

Preso atto che la Dotazione organica approvata con Delibera di G.C. n. 72 del 25.08.2020 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	3	2		
B3	Collaboratore amministrativo	1		1	83,33
B1	Esecutore amministrativo	1		1	33,33
TOTALI		28	19	2	
Dipendenti in servizio		21			

Ritenuto, per le motivazioni sopra esposte, di modificare **il piano triennale del fabbisogno del personale per il triennio 2021-2023** come segue:

Categoria giuridica	Profilo professionale	DOTAZIONE ORGANICA n.posti	POSTI COPERTI			ASSUNZIONI PROGRAMMATE N°
			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	1	1			
D1	Istruttore direttivo contabile	1			1 procedura avviata nel 2020	
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		1	

B3	Collaboratore tecnico	3	2			1 procedura avviata nel 2020
B3	Collaboratore amministrativo	1		1	83,33	
B1	Esecutore amministrativo (L.68/99)	1				1 procedura avviata nel 2020
TOTALI		28	19	1		4
Dipendenti in servizio			20			

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

Per quanto riguarda l'anno 2020, si dà atto che sono in corso le procedure per le assunzioni già programmate con delibera di Giunta Comunale n. 72 del 25.08.2020 e che potranno eventualmente concludersi nell'anno 2021.

Le assunzioni programmate nel 2020 ed ad oggi in corso sono le seguenti;

- n. 1 Istruttore Amministrativo Direttivo Contabile cat. D a tempo pieno ed indeterminato.
- n. 1 Collaboratore Tecnico cat. B a tempo pieno ed indeterminato.
- n. 1 Esecutore amministrativo - legge 68/99

ANNO 2021

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

ANNO 2022

NESSUNA ASSUNZIONE PREVISTA

ANNO 2023

NESSUNA ASSUNZIONE PREVISTA

Volendo valutare le conseguenze delle assunzioni 2021 nel triennio 2021/2023 si stima come segue la spesa del personale:

PREVISIONE SPESA DEL PERSONALE 2021-2023

PREVISIONE SPESA PERSONALE ANNO 2020	PREVISIONE SPESA PERSONALE ANNO 2021	PREVISIONE SPESA PERSONALE ANNO 2022	PREVISIONE SPESA PERSONALE ANNO 2023
€ 916.968,00	€ 983.025,00	€ 984.000,00	€ 984.000,00

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. 448/2001 - prot. n. 11167 del 12.11.2020;

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 dalla Responsabile del Settore I;

Con voti unanimi favorevoli espressi in forma palese dai presenti

DELIBERA

1. Di approvare integralmente la premessa quale parte integrante e sostanziale del dispositivo.
2. Di approvare il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale (P.T.F.P.) relativa al triennio 2021/2023.
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 parte narrativa.
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 del Fabbisogno di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell’Ente e trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2021/2023 in corso di formazione.
6. Di provvedere ad inviare il Piano Triennale del Fabbisogno 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 R.S.U. ed alle rappresentanze sindacali territoriali.

Successivamente, con votazione unanime favorevole resa in forma palese dai presenti

DELIBERA

stante l’urgenza di provvedere all'adozione del D.U.P. 2021/2023 di cui la presente delibera costituisce elemento necessario, di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell’art. 134 comma 4 del TUEL.

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Oggetto: REVISIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE, RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCELENZE DI PERSONALE E PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE CON APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE 2021-2023

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, 10-11-2020

Il Responsabile di Settore
F.to SPITALERI VIVIANA

PARERE: Favorevole IN ORDINE ALLA REGOLARITÀ CONTABILE

li, 10-11-2020

Il Responsabile di Settore
F.to SPITALERI VIVIANA