



COMUNE DI MASSANZAGO

PROVINCIA DI PADOVA

ORIGINALE

Prot. n. _____

Del _____

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 139

OGGETTO:

APPROVAZIONE 2022-2024	PIANO	TRIENNALE	FABBISOGNO	DEL	PERSONALE
---------------------------	-------	-----------	------------	-----	-----------

L' anno **duemilaventuno** addì **undici** del mese di **dicembre** alle ore **10:15**, nella sala destinata alle adunanze, si è riunita la Giunta Comunale.

Sono presenti i Signori:

SCATTOLIN STEFANO	SINDACO	Presente
SCHIAVON SABRINA	VICESINDACO	Assente
CAMPELLO FRANCO	ASSESSORE	Presente
FORT ANTONELLA	ASSESSORE	Presente
GALLO ALFIO	ASSESSORE	Presente

Partecipa alla seduta il Sig. Peraro Paola in qualità di Segretario Generale.

Il Sig. SCATTOLIN STEFANO nella sua qualità di SINDACO, assume la presidenza e, riconosciuta legale l' adunanza, dichiara aperta la seduta.

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del T.U. 445/2000 e del D.Lgs. n. 82/2005 e rispettive norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

Viene sottoposta alla Giunta Comunale la seguente proposta di deliberazione.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- con Deliberazioni del Consiglio Comunale n. 50 in data 30.11.2021, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) relativo al periodo 2022/2024

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 collettivi nazionali.

(...) 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:

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del T.U. 445/2000 e del D.Lgs. n. 82/2005 e rispettive norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

“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

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del T.U. 445/2000 e del D.Lgs. n. 82/2005 e rispettive norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

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 rilevano 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 quindi, ai sensi del su richiamato art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della Legge n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), il quale ha introdotto l'obbligo dall'01.01.2012 di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

Ritenuto necessario, pertanto, prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale, procedere alla ricognizione del personale in esubero;

Atteso in particolare che, a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001, con la programmazione triennale del fabbisogno non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del T.U. 445/2000 e del D.Lgs. n. 82/2005 e rispettive norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

Considerata la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, e rilevato che, in tale ambito, non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

Ritenuto, pertanto, di confermare l'attuale Dotazione Organica dell'Ente, intesa come personale attualmente in servizio;

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 a 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 e 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 dispone:

"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

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del T.U. 445/2000 e del D.Lgs. n. 82/2005 e rispettive norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

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.”

Visto il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: “*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*” il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

Rilevato che il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dalla normativa previgente;

Vista la Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri 13 maggio 2020 ad oggetto: “*Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni*”, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell'11 settembre 2020;

Considerato che, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, gli enti il cui valore soglia è uguale o inferiore al valore soglia di virtuosità possono assumere personale a tempo indeterminato utilizzando il *plafond* calcolato con il nuovo valore soglia;

Visto l'art. 9, c. 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

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del T.U. 445/2000 e del D.Lgs. n. 82/2005 e rispettive norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

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.”

Richiamata la deliberazione di Giunta Comunale n. 17 del 26 febbraio 2013 avente ad oggetto “Disciplina in materia di rapporti di lavoro flessibile – regolamentazione”;

Preso Atto che ai sensi del DL 90/2014 per le assunzioni a tempo determinato e le altre assunzioni flessibili, il tetto di spesa è pari a quello sostenuto allo stesso titolo nell’anno 2009, che per il comune di Massanzago corrisponde ad € 36.831,26;

Visto inoltre l’art. 1, c. 234, L. n. 208/2015 che recita: “*Per le amministrazioni pubbliche interessate ai processi di mobilità in attuazione dei commi 424 e 425 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, le ordinarie facoltà di assunzione previste dalla normativa vigente sono ripristinate nel momento in cui nel corrispondente ambito regionale è stato ricollocato il personale interessato alla relativa mobilità. Per le amministrazioni di cui al citato comma 424 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014, il completamento della predetta ricollocazione nel relativo ambito regionale è reso noto mediante comunicazione pubblicata nel portale «Mobilita.gov», a conclusione di ciascuna fase del processo disciplinato dal decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 14 settembre 2015, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 227 del 30 settembre 2015. Per le amministrazioni di cui al comma 425 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014 si procede mediante autorizzazione delle assunzioni secondo quanto previsto dalla normativa vigente”;*

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

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del T.U. 445/2000 e del D.Lgs. n. 82/2005 e rispettive norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato;

Preso atto che la Corte dei conti, Sez. delle Autonomie, con deliberazione n.10/SEZAUT/2020/QMIG depositata in data 29 maggio 2020, ha chiarito che: *“Il divieto contenuto nell’art. 9, comma 1-quinquies, del decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla legge 7 agosto 2016, n. 160, non si applica all’istituto dello “scavalco condiviso” disciplinato dall’art. 14 del CCNL del comparto Regioni – Enti locali del 22 gennaio 2004 e dall’art. 1, comma 124, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, anche nel caso comporti oneri finanziari a carico dell’ente utilizzatore”*;

Visti:

- l’art. 4 del Regolamento comunale sull’ordinamento generale degli uffici e servizi, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 59 del 21.12.2010 e ss.mm.ii., che stabilisce "La struttura organizzativa è articolata in settori, uffici, e servizi";
- l’art.9 del Regolamento che disciplina le posizioni organizzative, in conformità con quanto dispone l’art.11 del CCNL del 31.2.1999, preposte ai settori in cui si articola l’organizzazione dell’ente;

Dato atto che attualmente la struttura organizzativa di questo ente, per effetto della deliberazione della Giunta Comunale n. 72 del 3.11.2015 e del presente provvedimento (attesi i decreti sindacali in data 25.09.2019) risulta articolata nei seguenti Settori:

- Settore Affari Generali;
- Settore Economico - Finanziario;
- Settore Territorio;
- Settore Demografico-Culturale;

Considerato che, ai fini dell’impiego ottimale delle risorse come richiesto dalle Linee Guida sopra citate, si rileva la necessità di perseguire l’ottimale distribuzione del personale tramite la mobilità interna ed esterna;

Richiamate le proprie precedenti Deliberazioni n. 113 del 10.12.2020 con la quale è stata approvato il Piano triennale del Fabbisogno del personale 2021-2023 – e ricognizione delle eccedenze e n. 11 del 25.01.2021 e n. 41 del 30.04.2021 con le quali è stato aggiornato il piano triennale del fabbisogno del personale 2021-2023, ai sensi della vigente normativa ed in coerenza con le disposizioni di cui al Decreto 17.03.2020;

Richiamata la deliberazione della Corte dei Conti, Sezione Regionale di Controllo dell’ Emilia Romagna n. 55/2020, la quale precisa che per *“ultimo rendiconto della gestione approvato”* deve *“intendersi il primo rendiconto utile approvato in ordine cronologico a ritroso rispetto all’adozione della procedura di assunzione del personale per l’esercizio 2020”*;

Preso atto ai fini dell’applicazione dell’art. 2 del Decreto 17.03.2020 l’ultimo rendiconto approvato è quello dell’esercizio finanziario 2020, giusta deliberazione del Consiglio Comunale n. 21 del 30.04.2021;

Accertato che il rapporto di cui all’art. 1 del Decreto 17.03.2020, ottenuto applicando le risultanze dei rendiconti 2018-2019-2020, è pari al 20,13%;

Accertato, altresì che la spesa di personale per l’anno 2018 ammonta ad € 621.626,66 e che pertanto il margine assunzione nel triennio 2022-2024 è il seguente:

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del T.U. 445/2000 e del D.Lgs. n. 82/2005 e rispettive norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

ANNO	% INCREMENTO ANNUALE	MARGINE ASSUNZIONALE ANNUALE
2020	17	€ 105.676,53
2021	21 (17+4)	€ 130.541,00
2022	24 (21+3)	€ 149.190,40
2023	25 (24+1)	€ 155.406,67
2024	26 (25+1)	€ 161.622,23

Preso atto che è in corso la procedura per l'assunzione di un Istruttore Amministrativo Cat. C1, in forma associata con la Federazione dei Comuni del Camposampierese, già prevista nella precedente programmazione 2021-2023 e che la stessa si concluderà entro il mese di gennaio 2022;

Preso atto che con la precedente programmazione del personale non si è potuto procedere all'assunzione dell'istruttore tecnico Cat. C resosi vacante, a causa dell'obbligo del mantenimento del posto fino al 1° marzo 2022, e che questa Amministrazione intende per ora non procedere a tale assunzione;

Ravvisata la necessità di approvare il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale per il periodo 2022-2024, e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

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 procedere alla quantificazione del margine assunzionale ai sensi del Decreto 17.03.2020, come da **allegato sub A)** al presente provvedimento;
- di approvare il fabbisogno di personale/dotazione organica, come da **allegato sub B)** al presente provvedimento;
- di approvare il Piano assunzionale come da **allegato sub C) e D)**;

Richiamati:

- l'art. 19, c. 8, Legge 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;
- l'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 il dispone che: *“2. A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, 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*

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del T.U. 445/2000 e del D.Lgs. n. 82/2005 e rispettive norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica”;

Visto il proposito il Parere rilasciato in data 11.12.2021, con cui l'Organo di Revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale con le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020, asseverando contestualmente il mantenimento degli equilibri di bilancio;

Considerato che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo;

PRECISATO che :

- il Piano delle azioni positive per il triennio 2021-2023 è stato approvato dalla Giunta della Federazione dei Comuni del Camposampierese con deliberazione n. 13 del 15.02.2021 e che detto piano, trattandosi di funzione trasferita, è applicato anche per il Comune di Massanzago che con il presente atto lo fa proprio;
- il Comune di Massanzago ha ottemperato al rispetto dei vigenti presupposti normativi necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale;
- questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Rendiconto approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario come risulta dalla documentazione agli atti;
- la Dotazione Organica dell'Ente, come personale in servizio, rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla Legge 68/1999, in quanto dalla rilevazione dell'anno 2020 e dalle assunzioni verificatesi nell'anno 2021, non risulta dovuta la quota di riserva;
- ai sensi dell'art. 8 del D.L. 66/2014 convertito in Legge 89/2014 il Comune di Massanzago ha provveduto a pubblicare nel sito internet www.comune.massanzago.pd.it – sezione amministrazione trasparente – pagamenti dell'Amministrazione l'attestazione dei tempi medi di pagamento relativi ad acquisti di beni, servizi e forniture con cadenza trimestrale e con cadenza annuale;
- viene rispettato il vincolo del contenimento della spesa di personale, rispetto alla media del triennio 2011-2013;
- è stato inviato alla BDPAP il bilancio di previsione 2021-2023, il rendiconto di gestione 2020 ed il bilancio consolidato 2020 e che gli stessi sono stato correttamente acquisiti;
- è stato rispettato il vincolo del pareggio di bilancio per l'anno 2020;

RICHIAMATO il C.C.N.L. 21.5.2018 relativo al Comparto Funzioni Locali;

PRECISATO che dei contenuti del presente atto sarà fornita l'informazione alle Organizzazioni Sindacali, ai sensi dell'art. 6 comma 1, del D.lgs. 165/2001 e s.m.i. ;

PRECISATO, altresì che il presente provvedimento sarà comunicato al Dipartimento Funzione Pubblica ai sensi dell'art. 6 ter, comma 5, del D.lgs. 165/2001;

ACCERTATA la propria competenza ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

VISTO lo Statuto Comunale;

VISTO il D.Lgs. 267/2000;

VISTO il D.Lgs. 165/2000;

VISTI i vigenti regolamenti comunali;

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del T.U. 445/2000 e del D.Lgs. n. 82/2005 e rispettive norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

ACQUISITO il parere favorevole di regolarità tecnica del Responsabile del Settore Economico – Finanziario previsto dall’art. 49 – 1° comma del D.Lgs. n. 267/2000 e successive modifiche ed integrazioni;

ACQUISITO il parere favorevole di regolarità contabile del Responsabile dell’ufficio Economico Finanziario, ai sensi dall’art. 49 – 1° comma del D.Lgs. n. 267/2000 e successive modifiche ed integrazioni, di cui alla relazione **allegato sub E**);

ACQUISTO il parere e l’asseverazione del revisore dei conti, ai sensi dell’art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001 e dell’art. 1, comma 557, Legge n. 296, 2006 di cui all’**allegato sub F**);

DELIBERA

- 1) di confermare che a seguito ricognizione ai sensi dell’art. 33 del D.lgs. 165/2001 e s.m.i. presso questa Amministrazione permane l’assenza di condizioni di soprannumero ed eccedenza di personale nei singoli servizi;
- 2) di approvare, per le motivazioni espresse in premessa, il piano triennale del fabbisogno di personale 2022-2024 ai sensi della vigente normativa e coerentemente con le nuove disposizioni di cui al decreto 17.03.2020;
- 3) di approvare, conseguentemente, il fabbisogno assunzionale, secondo la disponibilità finanziaria come da allegato **sub A**), il fabbisogni di personale/dotazione organica dell’Ente, come da allegato **sub B**) ed il piano assunzionale 2022 come da allegato **sub C**) e **D**) che costituiscono parte integrante e sostanziale al presente provvedimento;
- 4) che vengono rispettati i limiti di spesa di cui all’art. 1, comma 557 e seguenti, della Legge 27.12.2006, n. 296 - spesa media triennio 2011-2013, pari ad € 747.165,53;
- 5) di autorizzare per il triennio 2022/2024 le eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall’art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 convertito in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile e previa variazione al bilancio di previsione;
- 6) di precisare che la programmazione triennale sarà rivista annualmente e comunque potrà essere aggiornata 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;
- 7) di dare atto che la spesa derivante dal presente provvedimento trova adeguata copertura nelle previsioni di bilancio 2022- 2024;
- 8) 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 D.Lgs. n. 33/2013 e.s.m.i;

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del T.U. 445/2000 e del D.Lgs. n. 82/2005 e rispettive norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

- 9) di attivare la procedura di informativa alle Organizzazioni Sindacali ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 165/2001, nonché di trasmettere, ai sensi dell'art. 6 ter, comma 5, del D.Lgs. 165/2001, il presente piano al Dipartimento della Funzione Pubblica, entro 30 gg, tramite il portale SICO;
- 10) dichiarare con separata votazione, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del T.U. – D.Lgs. 267/2000 e successive modifiche ed integrazioni.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la proposta di deliberazione di cui sopra;

VISTI i pareri tecnico e contabile formulati dai Responsabili dei Servizi interessati ai sensi dell'art. 49 e 147/bis, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

DATO ATTO che, in ordine alla presente proposta di deliberazione, il Segretario Generale non ha sollevato alcun rilievo in ordine alla conformità alle leggi, allo statuto e ai regolamenti, ai sensi dell'art. 97, comma 2° del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

CON voti favorevoli unanimi, legalmente espressi

DELIBERA

Di approvare integralmente la proposta di deliberazione così come formulata.

Successivamente, con separata ed unanime votazione

DELIBERA

Altresì, di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, 4° comma, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA

Visto: si esprime parere Favorevole in ordine alla regolarità tecnica della presente proposta di deliberazione.

Massanzago, li 11-12-2021

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
MALVESTIO MANUELA

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' CONTABILE

Visto: si esprime parere Favorevole in ordine alla regolarità contabile della presente proposta di deliberazione.

Massanzago, li 11-12-2021

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
ECONOMICO FINANZIARIO
MALVESTIO MANUELA

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del T.U. 445/2000 e del D.Lgs. n. 82/2005 e rispettive norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
SCATTOLIN STEFANO

IL SEGRETARIO GENERALE
Peraro Paola

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

Reg. pubbl. n. _____

Certifico io sottoscritto Segretario Generale su conforme dichiarazione del Messo che copia della presente delibera viene affissa all'Albo Pretorio comunale per la pubblicazione di 15 gg. consecutivi dal _____ al _____

Massanzago, li _____

IL SEGRETARIO GENERALE
Peraro Paola

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si certifica che la presente deliberazione, pubblicata a norma di legge all'Albo pretorio, senza riportare denunce di illegittimità, è divenuta ESECUTIVA il _____.

Massanzago, li _____

IL SEGRETARIO GENERALE
Peraro Paola

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del T.U. 445/2000 e del D.Lgs. n. 82/2005 e rispettive norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022-2024

QUADRO GENERALE - Assunzioni per copertura posti vacanti in dotazione organica

CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	PIANO OCCUPAZIONALE 2021		PIANO OCCUPAZIONALE 2022		PIANO OCCUPAZIONALE 2023		MODALITA' DI COPERTURA	TOTALE	
		POSTI VACANTI	POSTI DA RICOPRIRE	POSTI VACANTI	DA RICOPRIRE	POSTI VACANTI	DA RICOPRIRE		VACANTI	POSTI DA RICOPRIRE
	Istruttore amm.vo Settore Demografico-culturale	1*	1					Concorso pubblico con procedura associata FCC	1	
	TOTALE	0	0	0	0	0	0		0	0

* Concorso in fase di espletamento prevista assunzione per febbraio 2022

** * l'indicazione della modalità di copertura non è indice di priorità

PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022 - 2024

QUADRO GENERALE - Assunzioni a tempo determinato

CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	ANNO 2022 -2024				
		POSTI DA RICOPRIRE	%	SETTORE	PERIODO	MODALITA' DI ASSUNZIONE
	TOTALE					

ALLEGATO B)

COMUNE DI MASSANZAGO - PROVINCIA DI PADOVA																	
PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2020-2022																	
DOTAZIONE ORGANICA						DOTAZIONE ORGANICA 31.12.2021						PREVISIONE DOTAZIONE ORGANICA 31.12.2022					
			%			Tempo Pieno	Tempo Parziale	Tempo determinato	Coperto	Vacante	Assunzioni	Cessazioni	Tempo Pieno	Parziale	Tempo determinato	Coperto	Vacante
1	Istruttore Direttivo	Istruttore Direttivo contabile	M. M.	100	D3	D5	1		1	0	0	0	1			1	0
2	Istruttore Direttivo	Istruttore Direttivo Tecnico	C. G.	100	D	D5	1		1	0	0	0	1			1	0
3	Istruttore Direttivo	Istruttore Direttivo Amministrativo	G.C	100	D	D5	1		1	0	0	0	1			1	0
4	Istruttore Direttivo	Istruttore Direttivo Amministrativo	N.L.	100	D	D5	1		1	0	0	0	1			1	0
5	Istruttore Direttivo	Istruttore Direttivo Amministrativo contabile	Z.M.	100	D	D2	1		1	0	0	0	1			1	0
6	Istruttore Direttivo	Istruttore Direttivo Tecnico	S.D.	100	D		1		1		0	0	1			1	0
7	Istruttore	Istruttore Tecnico	B.B.	100	C		1		1		0	0	1			1	0
8	Istruttore	Istruttore Tecnico	A.P.	100	C	C1	1	0	1	0	0	0	1			1	0
9	Istruttore	Istruttore Tecnico	B.M.	100	C	C3	1		1	0	0	0	1			1	0
10	Istruttore	Istruttore Amministrativo	D.M.	100	C	C1	1		1	0	0	0	1			1	0
11	Istruttore	Istruttore Amministrativo	P.M.	100	C	C1	1		1	0	0	0	1			1	0
12	Istruttore	Istruttore Amministrativo	B.C.	100	C	C1	1		1	0	0	0	1			1	0
13	Istruttore	Istruttore Amministrativo	C.F.	100	C	C1	1		1	0	0	0	1			1	0
14	Istruttore	Istruttore Amministrativo		100	C					0	1	0	1				1
15	Collaboratore	Collaboratore Amministrativo - Messo	C.M.	100	B1	B5	1		1	0	0	0	1			1	0
16	Esecutore/Operaio	Operaio Specializzato	Z.L.	100	B1	B3	1		1	0	0	0	1			1	0
17	Esecutore/Operaio	Operaio Specializzato	P.C.	100	B1	B2	1		1	0	0	0	1			1	0
						16	0		16	0	0	0	17	0	0	16	1
						16			16		0	0	17	0	0	16	1

Allegato C)

CALCOLO DEL RAPPORTO FRA SPESE DI PERSONALE E ENTRATE CORRENTI AL NETTO DEL FCDE

SPESE DI PERSONALE	ANNO 2020
U.1.01.00.00.000	602.707,35
U.1.03.02.12.001	-
U.1.03.02.12.002	-
U.1.03.02.12.003	-
U.1.03.02.12.009	-
CONVENZIONE SEGRETERIA	38.821,71
TOTALE	641.529,06
Abitanti al 31.12.2020	6.074,00

ENTRATE CORRENTI E FCDE

	2018	2019	2020
Titolo I	2.152.932,68	2.191.412,19	2.127.362,53
Titolo II	194.772,21	178.652,10	632.821,01
Titolo III	283.515,80	178.652,10	238.445,33
Entrate TARI	571.621,22	588.905,00	543.506,99
TOTALE ENTRATE	3.202.841,91	3.137.621,39	3.542.135,86
MEDIA TRIENNIO 2019-2020			3.294.199,72
FCDE ASS.TO 2020 -			93.528,00
FCDE ASS.TO 2020 TARI			13.408,00
TOTALE FCDE			106.936,00
DENOMINATORE (MEDIA AL NETTO FCDE)			3.187.263,72

CALCOLO PERCENTUALE

	Rendiconto 2020
Numeratore (Spesa personale)	641.529,06

denominatore (media entrate)	3.187.263,72
Percentuale	20,13

PERCENTUALE DI RIFERIMENTO DELL'ENTE SULLA BASE DELLA FASCIA DEMOGRAFICA				
	2021	2022	2023	2024
Valore soglia Tabella 1	26,90	26,90	26,90	26,90
Valore soglia Tabella 3	30,90	30,90	30,90	30,90
Valore soglia Tabella 2	21,00	24,00	25,00	26,00

DETERMINAZIONE CAPACITA' ASSUNZIONALI

A) Determinazione del massimo teorico di spesa da destinare ad assunzioni a tempo indeterminato	
	Rendiconto 2020
Numeratore	641.529,06
Denominatore	3.187.263,72
Percentuale tabella 1	26,90
Valore massimo teorico	215.844,88

B) Determinazione del valore della Tabella 2				
	LIMITE 2021	LIMITE 2022	LIMITE 2023	LIMITE 2024
Spesa pesonale 2018	621.626,66	621.626,66	621.626,66	621.626,66
Percentuale Tabella 2	21,00	24	25	26
Valore massimo anno	130.541,60	149.190,40	155.406,67	161.622,93
	752.168,26	770.841,06	777.058,33	783.275,59

C) Resti dei cinque anni antecedenti	-			
--------------------------------------	---	--	--	--

D) Capacità assunzionali a tempo indeterminato				
	PTFP 2022			
Somma per assunzioni a tempo indeterminato	770.841,06			

Spesa personale dipendenti in servizio compresa convenzione	674.249,17			
Cessione capacità assunzionale FCC	2.000,00			
Spesa minima obbligatoria bilancio 2022	676.249,17			
Capacità assunzionale 2021 effettiva	94.591,89			

COSTO NUOVE ASSUNZIONI

Cat.	Profilo	ipendio + contributi escluso ira	unità	Totale	Totale effettivo 2022 secondo previsioni assunzionali	DATA ASSUNZIONE PREVISTA
				-		
C*	Istruttore Amministrativo	28.633,78	1,00	28.633,78	26.248,55	01/02/2021
				-		

* procedura iniziata nel 2021

TOTALE IN RAGIONE D'ANNO	28.633,78	26.248,55
CAPACITA' ASSUNZIONALE EFFETTIVA 2022	94.591,89	26.248,55
SALDO 2022		68.343,34



COMUNE DI MASSANZAGO

Provincia di Padova

RELAZIONE E PARERE CONTABILE SULLA PROPOSTA DI
DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 140 DEL 10
DICEMBRE 2021 DI APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI
FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2024

PREMESSO che:

- con deliberazione del Consiglio Comunale n. 50 del 30.11.2021 è stato approvato il D.U.P. per l'anno 2022-2024 demandando la programmazione del personale a successivo provvedimento e con l'inserimento della stessa nella "Nota di Aggiornamento del D.U.P. 2022-2024"
- la programmazione è sarà inserita nei termini di cui alla proposta di deliberazione della Giunta Comunale n. del avente ad oggetto " Approvazione Piano triennale fabbisogno personale anno 2022-2024" nella sezione operativa della Nota di Aggiornamento del D.U.P. 2022/2024;
- gli stanziamenti di spesa del personale troveranno allocazione nel bilancio di previsione 2022-2024;

RICHIAMATO l'art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in Legge n. 58 del 28 giugno 2019, che testualmente recita:

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, e' 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";

VISTO il Decreto 17 marzo 2020 recante " Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale e tempo indeterminato dei Comuni";

VISTA la circolare UGM_FP 0001374-A dell'8.6.2020, ad oggetto: "Circolare del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministero dell'Economie e delle Finanze e il Ministro dell'Interno, in attuazione dell'art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito

con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019 n. 58, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni del fabbisogno del personale”;

PRESO ATTO che ai sensi dell’art. 4, comma 2, del Decreto 17 marzo 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1 del medesimo articolo, possono incrementare la spesa di personale registrata nell’ultimo rendiconto approvato con assunzioni 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, a decorrere dal 20 aprile 2020;

RICHIAMATA la deliberazione della Corte dei Conti, Sezione Regionale di Controllo dell’Emilia Romagna n. 55/2020, la quale precisa che per “ultimo rendiconto della gestione approvato” deve “intendersi il primo rendiconto utile approvato in ordine cronologico a ritroso rispetto all’adozione della procedura di assunzione del personale per l’esercizio 2020”;

PRESO ATTO ai fini dell’applicazione dell’art. 2 del Decreto 17.03.2020 l’ultimo rendiconto approvato è quello dell’esercizio finanziario 2019, giusta deliberazione del Consiglio Comunale n. 10 del 28.04.2020;

PRESO ATTO che i limiti di cui al Decreto 17 marzo 2020, per il Comune di Massanzago sono i seguenti:

Decreto 17.03.2020	Fascia demografica	Valore soglia
Art. 4 – comma 1 – Individuazione valori soglia	Fascia demografica da 5.000 a 9.999 abitanti	26,9%
Art. 5 - comma 1- % massima annuale di incremento personale in servizio	Fascia demografica da 5.000 a 9.999 abitanti	- anno 2020 = 17%* - anno 2021= 21%* - anno 2022= 24%* - anno 2023= 25%* - anno 2024= 26%*
<ul style="list-style-type: none"> • i valori percentuali indicati in tabella rappresentano un incremento rispetto alla base “ spesa 2018” per cui la percentuale individuata in ciascuna annualità successiva alla prima ingloba la percentuale degli anni precedenti 		

ACCERTATO che per il Comune di Massanzago il rapporto di cui all’art. 1 del decreto 17 marzo 2020, ottenuto applicando le risultanze dei rendiconti 2018-2019-2020 è il seguente:

	2018	2019	2020
Titolo I	2.152.932,68	2.191.412,19	2.127.362,53
Titolo II	194.772,21	178.652,10	632.821,01
Titolo III	283.515,80	178.652,10	238.445,33
Entrate TARI	571.621,22	588.905,00	543.506,99
TOTALE ENTRATE	3.202.841,91	3.137.621,39	3.542.135,86
MEDIA TRIENNIO 2019-2020			

		3.294.199,72
FCDE ASS.TO 2020 -		93.528,00
FCDE ASS.TO 2020 TARI		13.408,00
TOTALE FCDE		106.936,00
DENOMINATORE (MEDIA AL NETTO FCDE)		3.187.263,72
RAPPORTO SPESA 2020 SU MEDIA ENTRATE 2018-2019- 2020		20,13

PRESO ATTO, pertanto, che il Comune di Massanzago:

- avendo un'incidenza inferiore al 26,9%, può, ai sensi dell'art. 4, comma 1, Del Decreto 17.03.2020 incrementare la spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato (anno 2020) per assunzioni 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, non superiori al valore soglia individuato nella tabella 1 del comma 1 della fascia demografica di riferimento;
- ai sensi dell'art. 5, del succitato decreto, in sede di prima applicazione e fino al 31.12.2024, può incrementare annualmente, per assunzioni a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore, alle percentuali indicate nella prima tabella surriportata;

ACCERTATO che la spesa di personale, per l'anno 2018 ammonta ad € 61.626,66 e che il margine assunzionale per il periodo 2020-2024 è il seguente:

ANNO	% INCREMENTO ANNUALE	MARGINE ASSUNZIONALE ANNUALE
2022	24	149.190,40
2023	25	155.406,67
2024	26	161.622,93

PRESO ATTO che il margine assunzionale residuo dopo l'applicazione integrale della programmazione assunzionale 2022, è pari ad € 68.343,34;

CONSIDERATO il margine assunzionale per l'anno 2022 si ritiene necessario procedere alla seguente copertura di posti a tempo pieno, già programmati ed in corso di esecuzione:

Profilo Professionale	Cat.	Ore	Settore	Modalità copertura
Istruttore Amministrativo	C	Tempo pieno	Demografico Culturale	Concorso pubblico in corso, assunzione prevista per febbraio 2022

CONSIDERATI i margini assunzionali per le annualità 2022-2023-2024, determinati ai sensi del Decreto 17.3.2020 ed alla circolare UGM_FP 0001374-A dell'8.6.2020, ed il fabbisogno aggiornato con la presente proposta di aggiornamento la situazione complessiva risulta essere la seguente:

LIMITE SPESA	2022	2023	2024
STORICA 2018	621.626,66	621.626,66	621.626,66
Incremento tabella 2) 24 (2022) 25 (2023) e 26 (2024)	149.190,94	155.406,67	161.622,96
TOTALE MARGINE ASSUNZIONALE	770.841,06	777.058,33	783.275,59
Spesa incompressibile	676.249,17	712.882,95	720.882,95
Assunzione programmate			
N. 1 Istruttore Amministrativo cat. C da Febbraio 2022	26.248,55		
TOTALE ASSUNZIONI	26.248,55		
MARGINE ASSUNZIONALE RESIDUO	68.343,34	64.175,38	62.392,64

VERIFICATO che la spesa del personale per le nuove assunzioni programmate per l'anno 2022 consente di rispettare l'incidenza della soglia del 26,90%;

DATO ATTO che la maggiore spesa per assunzioni a tempo indeterminato derivante dall'applicazione degli artt. 4 e 5 del decreto 17 marzo 2020, ai sensi dell'art. 7, comma 1, del medesimo decreto, non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa di cui all'art. 1, commi 557 – quater e 562, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296;

DATO ATTO, altresì che il fabbisogno assunzionale consente di rispettare i limiti di spesa imposti dalla vigente normativa come di seguito riportato:

	Media 2011/2013	Previsione	Previsione	Previsione
	2008 per enti non soggetti al patto	2022	2023	2024
Spese macroaggregato 101	699.298,70	656.661,58	658.363,35	657.895,36
di cui personale a tempo determinato				
Spesa personale Decreto 17.3.2020		28.633,78	28.633,78	28.633,78
Rimborso spese elettorali		13.090,00	13.090,00	13.090,00
Incentivi progettazione				
Personale in mobilità temporanea				
TOTALE MAGROAGGR. 01	699.298,70	614.937,80	616.639,57	616.171,58
Spese macroaggregato 103:	21.262,38			
Irap macroaggregato 102	43.320,56	45.434,42	46.202,65	46.202,65
IRAP SU ELETTORALE RIMBORSO		468,00	468,00	468,00

TOTALE MAGROAGGR. 02	43.320,56	45.902,42	46.670,65	46.670,65
Convenzione segeteria		46.000,00	46.000,00	46.000,00
Diritti rogito Massanzago		8.000,00	8.000,00	8.000,00
TOTALE MAGROAGGR. 09		38.000,00	38.000,00	38.000,00
Spesa personale Federazione dei Comuni del Camposampierese	100.862,95	101.895,08	101.895,08	101.895,08
Totale spese di personale (A)	864.744,59	800.735,30	803.205,30	802.737,31
Rinnovi contrattuali 2004- 2009		90.483,03	90.483,03	90.483,03
Rinnovi contrattuali 2016-2018		25.684,86	25.684,86	25.684,86
Accantonamento rinnovi contrattuali		8.000,00	8.000,00	8.000,00
(-) Componenti escluse (B)	117.579,06	124.167,89	124.167,89	124.167,89
FPV ENTRATA : (impegni 2021 finanziati da FPV 2020)		20.276,00	20.276,00	20.276,00
FPV SPESA (Fpv anno 2021 che finanzierà impegni anno 2022)		20.276,00	20.276,00	20.276,00
totale	747.165,53	676.567,41	679.037,41	678.569,42

DATO ATTO del rispetto della vigente normativa in merito:

- all'approvazione del Piano delle azioni positive per il triennio 2021-2023; (approvato dalla Giunta della Federazione dei Comuni del Camposampierese con deliberazione n. 13 del 15.02.2021 e detto piano, trattandosi di funzione trasferita, è applicato anche per il Comune di Massanzago);
- rispetto dei vigenti presupposti normativi necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale;
- rispetto delle norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla Legge 68/1999, in quanto dalla rilevazione dell'anno 2019 e dalle assunzioni che si verificheranno nell'anno 2021, non risulta dovuta la quota di riserva;
- ai sensi dell'art. 8 del D.L. 66/2014 convertito in Legge 89/2014 pubblicazione nel sito internet www.comune.massanzago.pd.it – sezione amministrazione trasparente – pagamenti dell'Amministrazione l'attestazione dei tempi medi di pagamento relativi ad acquisti di beni, servizi e forniture con cadenza trimestrale e con cadenza annuale;
- vincolo del contenimento della spesa di personale, rispetto alla media del triennio 2011-2013;
- invio alla BDPAP il bilancio di previsione 2021-2023, il rendiconto di gestione 2020 ed il bilancio consolidato 2020 dando atto che gli stessi sono stati correttamente acquisiti;
- vincolo del pareggio di bilancio per l'anno 2020;

TUTTO quanto premesso:

SI RELAZIONA

- 1) Il piano triennale dei fabbisogni del personale per il triennio 2021- 2023, come dettagliato nella proposta di deliberazione nr. Xxx del 10.12.2021 “ Piano triennale e del fabbisogno del personale 2022-2024 “
 - è coerente con le disposizioni di cui al Decreto 17 marzo 2020 ;
 - consente il rispetto del contenimento della spesa di cui all’art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006;
 - è compatibile con le disposizioni finanziarie e di bilancio dell’Ente e trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2022 – 2024 consentendo il rispetto degli equilibri pluriennali di bilancio;
- 2) La programmazione triennale 2022- 2024 potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze e sarà comunque soggetta a revisione annuale.

SI ESPRIME

Parere contabile favorevole in ordine alla proposta n 140 del 10.12.2020 di cui sopra.

IL RESPONSABILE DEL SETTORE
ECONOMICO-FINANZIARIO
Rag. Manuela Malvestio
(documento firmato digitalmente)

ATTO DEL REVISORE n. 13 – Parere su Piano Triennale 2022-2024 Fabbisogno Personale

L'anno 2021 il giorno 11 del mese di dicembre il sottoscritto Revisore Unico del Comune di Massanzago, Dott. Massimo Vendramin, **esamina** la proposta di delibera di Giunta Comunale nr. 140 del 10.12.2021 avente ad oggetto "*Approvazione del Piano Triennale fabbisogno del personale 2022 – 2024*"

premesse:

Visti:

- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001 che dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 33, comma 2, del D.L. 30.04.2019, n. 34 il quale dispone che "*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*"
- l'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, che recita "*Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinvii 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:*
 - 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 organico;*
 - c) *contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali*";
- l'art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006, che stabilisce, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore relativo all'anno precedente;

preso atto che:

- l'articolo 33 del D.Lgs. n.165/2001, come modificato con la Legge 183/2011, ha introdotto l'onere di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria con conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;

vista la vigente normativa in materia di assunzioni ed in particolare:

- l'art. 33, comma 2, del D.L. 30.04.2019, convertito con modificazioni dalla Legge 28/06/2019 n. 58 e ss.mm.ii;
- il Decreto 17 marzo 2020 recante "*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale e tempo indeterminato dei Comuni*";
- la circolare UGM_FP 0001374-A dell'8.6.2020, ad oggetto: "*Circolare del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministero dell'Economie e delle Finanze e il Ministro dell'Interno, in attuazione dell'art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019n. 58, in materia di assunzioni di personale da parte dei comunione del fabbisogno del personale*";



esaminata la proposta di deliberazione di Giunta comunale nr. 140 del 10.12.2021 “ *Approvazione Piano Triennale fabbisogno del personale 2022 – 2024*”

preso atto che l'Ente:

- ha rispettato i vincoli di finanza pubblica per il pareggio di bilancio per l'anno 2020 e ad oggi ci sono tutti i presupposti per il pareggio anche dell'anno 2021;
- rispetta il limite di cui all'art. 1, comma 557 della L. 296/2006, così come dimostrato nella tabella riportate nella relazione allegato E) alla proposta deliberativa;
- ai sensi dell'art. 8 del D.L. 66/2014 convertito in Legge 89/2014 ha pubblicato nel sito internet del Comune di Massanzago l'attestazione dei tempi medi di pagamento relativi ad acquisti di beni, servizi e forniture con cadenza trimestrale e con cadenza annuale;
- ha approvato il piano delle azioni positive del triennio 2021-2023 in materia di pari opportunità previsto dall'art.48, comma 1 del d.lgs. 198/2006, giusta deliberazione n. 13 del 15.02.2021 della Giunta della Federazione dei Comuni del Camposampierese;
- ha approvato il bilancio di previsione 2021 ed il rendiconto di gestione 2020 nei termini di legge;
- ha inviato alla BDAP il bilancio di previsione 2021-2023 e il rendiconto di gestione 2020 dando atto che gli stessi sono stati correttamente acquisiti;
- ha approvato nei termini il bilancio consolidato ed inviato alla BDAP;
- rispetto delle norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla Legge 68/1999, in quanto dalla rilevazione dell'anno 2021 e dalle assunzioni che si verificheranno nell'anno;

preso atto del rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L.78/2010, così come aggiornato dal D.L. 113/2016 convertito nella Legge n. 160/2016, la spesa complessiva per il personale a tempo determinato non può essere superiore alla spesa sostenuta per le medesima finalità nell'anno 2009 pari a € 36.831,26 - così rideterminata a seguito della esclusione della spesa dei rapporti a tempo determinato di cui all'art. 110, comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000;

rilevato che con il presente atto:

- E' prevista l'assunzione a tempo indeterminato, di un istruttore Amministrativo Cat. C, procedura già attivata con la precedente programmazione ma che si concluderà a fine gennaio 2022

visti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi dal responsabile del Settore Economico Finanziario, ai sensi degli articoli 49 - 1° comma - e 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000, come da relazione allegato E) alla proposta di deliberazione;

per tutto quanto sopra espresso, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. 448/2001, a seguito dell'istruttoria svolta;

accerta

che la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2022-2024 – in attuazione al decreto 17.03.2020 sopra citato è compatibile con le disponibilità finanziarie del bilancio dell'Ente, le quali trovano adeguata copertura finanziaria negli stanziamenti del bilancio di previsione 2022-2024, giusta proposta di approvazione dello schema del bilancio di previsione, consentendo il permanere degli equilibri di bilancio;

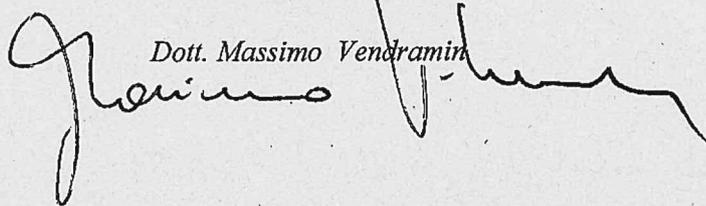
esprime



parere favorevole alla proposta di deliberazione di Giunta Comunale nr. 140 del 10.12.2021
"Approvazione Piano Triennale fabbisogno del personale 2022 – 2024 ed assevera che lo
stesso non altera il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio.

Il Revisore Unico

Dott. Massimo Vendramin

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Massimo Vendramin", written over the typed name.

Comune di Massanzago prot. in arrivo nr. 0013850 del 11-12-2021