



# COMUNE DI ASIAGO

36012 - PROVINCIA DI VICENZA  
Piazza Il Risorgimento n. 6 - Tel. 0424/460003 FAX 0424 463885  
C.F. 84001350242 - P.I. 00467810248

**ORIGINALE**

N°171 Reg. delib.	Ufficio competente PERSONALE Uff.
----------------------	--------------------------------------

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO	FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2022 2024.
---------	---

Oggi **sette** del mese di **dicembre** dell'anno **duemilaventuno** alle ore 10:00, nella Residenza Municipale, regolarmente convocata, dietro invito del Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale così composta:

		Presenti/Assenti
AVV.RIGONI STERN ROBERTO	SINDACO	P
SELLA FRANCO	ASSESSORE	P
GIOS MONICA	ASSESSORE	P
DALLE AVE EGLE	ASSESSORE ESTERNO	P
LOBBIA NICOLA	ASSESSORE	P

5	0
---	---

Partecipa alla seduta, ai sensi dell'art. 97, comma 4 – lett a) del D. Lgs. n. 267/2000 il **Segretario Comunale Sacco Stevanella Dr. Paolo.**

Il Sig. **AVV.RIGONI STERN ROBERTO** nella sua qualità di SINDACO assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta, ed invita la Giunta Comunale a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

OGGETTO	FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2022 2024.
---------	---

## LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- con Delibera di Consiglio Comunale del 29 dicembre 2020, n. 42, esecutiva, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2021-2023;
- con Delibera di Consiglio Comunale del 29 dicembre 2020, n. 42, esecutiva, è stato approvato il Bilancio di Previsione Finanziario 2021-2023;
- con delibera di Giunta Comunale del 01 febbraio 2021, n. 20, esecutiva, è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2021-2023;

Preso atto che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal Decreto Legislativo del 18 agosto, n. 267 e dal Decreto Legislativo del 30 marzo 2001, n. 165, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

Visto l'art. 6, Decreto Legislativo del 30 marzo 2001, n. 165, così come modificato dal Decreto Legislativo del 25 maggio 2017, n. 75, 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, Decreto Legislativo del 30 marzo 2001, n. 165, che recita:

*"1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.*

2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.

3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.

4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.

5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni."

Rilevato che:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazioni, con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri del 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018, n. 173;
- 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, Decreto Legislativo del 25 maggio 2017, n. 75 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";

Visto:

- l'art. 39, c. 1, Legge del 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, Decreto Legislativo del 18 agosto 2000, n. 267, in tema di assunzioni, che recita:
  1. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.
  2. Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.
  3. Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.
  4. Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo. (l'art. 35 del D.Lgs. 165/2001 prevede invece il termine di due anni – Corte Conti Sardegna ritiene valide tre anni).
- l'art. 89, c. 5, Decreto Legislativo del 18 agosto 2000, n. 267 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, Decreto Legislativo del 30 marzo 2001, 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 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 Decreto Legislativo del 25 maggio 2017, n. 75, 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 teito 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, Decreto Legge del 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 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 dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

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;

Richiamati:

- l'art. 3, c. 5, Decreto Legge del 24 giugno 2014, n. 90 che disciplina le assunzioni a tempo indeterminato con percentuale di turn over sino al 2018;
- l'art. 3, c. 5-sexies, Decreto Legge del 24 giugno 2014, n. 90 che prevede la possibilità per il triennio 2019-2021 di 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";
- l'art. 3, c. 6, Decreto Legge del 24 giugno 2014, n. 90 che recita: *"I limiti di cui al presente articolo non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo."*

Richiamato inoltre l'art. 1, c. 234, Legge del 28 dicembre 2015, n. 208, relativo alle amministrazioni pubbliche interessate ai processi di mobilità;

Richiamato inoltre il testo dell'art. 9, c. 1-quinquies, Decreto Legge del 24 giugno 2016, n. 113, il quale dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato;

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"*;

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

- si rileva la necessità di perseguire l'ottimale distribuzione del personale tramite la mobilità interna ed esterna;
- si rileva la necessità di prevedere eventuali progressioni di carriera nella programmazione;
- si rileva la necessità di prevedere ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile, ivi comprese quelle comprese nell'art. 7, Decreto Legislativo del 30 marzo 2001, n. 165;
- le assunzioni delle categorie protette all'interno della quota d'obbligo devono essere garantite anche in presenza di eventuali divieti sanzionatori, purché non riconducibili a squilibri di bilancio;
- in caso di esternalizzazioni, devono essere rispettate le prescrizioni dell'art. 6-bis, Decreto Legislativo del 30 marzo 2001, n. 165;

Ricordato che questo ente ha un rapporto tra spese di personale e spese correnti pari a circa il 21,00% (spese personale 2020/entrate correnti 2020);

Considerato che con Deliberazione della Giunta Comunale del 26 novembre 2019, n. 181 è stato quantificato in € 1.870.717,30 (IRAP Compresa) il limite di spesa di personale di cui all'articolo 1, commi 557 e seguenti, della Legge n. 296/2006 e s.m.i., relativo alla media triennale 2011/2013;

Considerato inoltre che la spesa per personale flessibile sostenuta nel 2009 era pari a € 97.820,60 per cui il limite di spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro ai sensi dell'articolo 9, comma 28, Decreto Legge del 31 maggio 2010, n. 78 è stato quantificato per anni precedenti in € 48.910,30 (come certificato anche nei questionari inviati alla Corte dei Conti vedi questionario consuntivo 2014), tuttavia si richiama quanto previsto dal suddetto comma 28 "Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano alle regioni e 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". Il nostro ente ha rispettato sempre l'obbligo di riduzione delle spese di personale pertanto il limite è ora pari a € 97.820,60;

Vista la determinazione dirigenziale n. 415 in data 3 giugno 2021 con la quale è stato:

- determinato il valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato sulla base dei dati aggiornati con il rendiconto 2020 e previsione 2021, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;
- preso atto che tale valore è inferiore al valore della soglia di virtuosità;
- rilevato che per l'anno 2021 il tetto massimo della spesa di personale è pari a € 1.979.843,27;

Richiamate:

la propria precedente Deliberazione di Giunta Comunale del 22 settembre 2020, n. 134 con la quale è stato approvato il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale per il triennio 2021-2023 con modifiche relative al 2020;

Considerato che la spesa potenziale massima derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni è determinata come segue:

Spesa del personale in servizio (+)	
Calcolata in base al personale in servizio a maggio 2021 (incluso oneri riflessi ed esclusa IRAP)	1.334.749,54
Fondo produttività' e straordinario previsto a bilancio + oneri	176.511,00
Fondo p.o. a bilancio comprensivo di oneri	13.021,00
<b>Totale spesa personale teorica</b>	<b>1.524.281,54</b>
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno 2021 (-)	1.979.843,27
<b>Incremento Spesa potenziale massima (A) (=)</b>	<b>455.561,73</b>

Richiamata la deliberazione della Giunta Comunale n. 91 del 28/06/2021 con cui è stato aggiornato il fabbisogno per il periodo 2021 2023 prevedendo le seguenti assunzioni:

Anno 2021:

Cat.G.	Profilo professionale	Servizio / Area	Ore	Modalità di reclutamento	Durata del contratto	Anno	Costo (IRAP escluso)	Note/situazione attuale
B1/B1	Operaio	Area tecnica	18/3 6	Uff. collocamento Mobilità /	Indeterminato	2021	14.671,80	In itinere
C1	Istruttore Amministrativo	Area Tecnica	36/3 6	Mobilità/ concorso	indeterminato	2021	29.241,58	Sostituzione dipendente cessato
C1	Istruttore Tecnico	Area Tecnica-	36/3 6	Mobilità/ concorso	indeterminato	2021	29.241,58	<b>In itinere mobilità</b>
C1/C1	Istruttore Amm.vo	Patrimonio - Ambiente	36/3 6	Concorso	Indeterminato	2021	29.241,58	Procedura conclusa. Preso servizio

D1/D1	Istruttore Direttivo Vigilanza Agente P.L.	Polizia Locale	36/3 6	Mobilità/ Concorso	Indeterminato	2021	33.135,54	In subordine a mobilità esterna
C1/C1	Istruttore Vigilanza Agente Polizia Rurale	Patrimonio - Ambiente	36/3 6	Mobilità/ Concorso	Indeterminato	2021	30.528,43	In itinere
<b>COSTO COMPLESSIVO</b>							<b>166.060,51</b>	

A fronte di tali maggiori spese sono previste le seguenti diminuzioni di spesa a seguito di cessazione di personale dipendente:

Cat.G.	Profilo professionale	Servizio / Area	Ore	Modalità di reclutamento	Durata del contratto	Anno	Costo (IRAP escluso)	Note
B1/B1	Operaio	Area tecnica	18/3 6	-	Indeterminato	2021	13.041,60	Diminuzione ore da 34 a 18
C1/C1	Istruttore Vigilanza Agente Polizia Locale	Polizia Locale	36/3 6		Indeterminato	2021	30.528,43	Mobilità volontaria
<b>TOTALE MINORE SPESA</b>							<b>43.570,03</b>	

**Maggiore spesa del personale annua derivante da assunzioni previste nel 2021: € 122.490,48.**

Per gli anni 2022 e 2023 si procederà a garantire il turn over sostituendo eventuali cessazioni dal servizio, anche in corso d'anno, garantendo in tal modo l'invariabilità della spesa del personale.

Su tale provvedimento è stato acquisito il parere favorevole dell'organo di revisione;

Considerato che in base a tale fabbisogno di spesa:

è stata prevista l'assunzione di un Istruttore Direttivo Vigilanza Agente P.L. per mobilità volontaria di altro Agente di P.L. non ancora avvenuta per un importo complessivo di cessazioni pari a € 30.528,43  
 è stata prevista l'assunzione di un operaio a seguito della riduzione di orario di un dipendente da 34 a 18 ore per un minore costo di € 13.041,60 per cui la spesa complessiva è così calcolata:

Spesa del personale in servizio (+) (incluso oneri riflessi ed esclusa IRAP)	<b>1.524.281,54</b>
Nuove Assunzioni (+)	166.060,51
Cessazioni (-)	- 43.570,03
<b>Recuperi</b>	- 49.735,48
<b>Spesa (=)</b>	1.597.036,54
<b>Irap 8,5%</b>	135.748,11
<b>Totale Irap Compresa</b>	1.732.784,65
<b>Limite triennio (G.C. 181/2019)</b>	1.870.717,30

Dando atto che in tal modo risulta anche rispettata la previsione della riduzione delle spese sulla media triennale, nonostante tale concetto sia stato superato dalla nuova normativa. Inoltre si evidenzia che le assunzioni a tempo indeterminato previste nel fabbisogno di personale triennio 2022-2024 sono necessarie per garantire il turn over al 100% di personale cessato o che cesserà a breve per cui per tali assunzioni è già prevista la copertura finanziaria in bilancio, garantendo in tal modo il mantenimento dell'equilibrio finanziario

dell'ente. A tal proposito si richiama – e si rispetta - quanto espresso dalla Corte dei conti del Veneto nella deliberazione n. 104/2020, che evidenzia la necessità che anche gli enti "virtuosi" mantengano un atteggiamento cauto nel disporre delle proprie capacità di assumere, valutando attentamente le politiche assunzionali in relazione agli equilibri pluriennali di bilancio e tenendo conto della possibile evoluzione, straordinaria o strutturale.

Pertanto, in riferimento al fabbisogno del triennio 2022 2024, si ritiene:

- confermare e procedere con le previsioni per il 2021 dando atto che le assunzioni non avvenute nel corso del 2021 verranno istruite e concluse nel 2022;
- per il triennio si procederà ad assunzioni per ricoprire eventuali posti a tempo indeterminato che dovessero risultare vacanti in corso d'anno, rispettando in tal modo il limite della spesa potenziale massima quantificata come sopra in € 455.561,73;
- relativamente alla spesa a tempo determinato si procederà, qualora ne sia ravvisata la necessità, ad assumere entro il limite di € 97.820,60 e, ovviamente, all'interno delle disponibilità di bilancio provvedendo a prevedere la spesa con eventuale variazione;

Ritenuto di approvare la nuova dotazione organica organica dell'ente sulla base della normativa sopra richiamata e tenendo altresì conto delle esigenze dell'ente per il fabbisogno 2022 2024 e aggiornamento del 2021 predisposto;

Dato atto che:

- questo ente è in regola per il 2021 con la situazione relativa agli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla Legge n. 68/1999 e, qualora ciò non valesse anche per il 2022, si provvederà a ricorrere a tale forma di reclutamento;
- questo ente non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;
- l'andamento della spesa di personale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;

Dato atto infine che con deliberazione della Giunta comunale n. 20 in data 20/01/2020, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2020 2022 in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, Decreto Legislativo del 11 aprile 2006, n. 198 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246*";

Ritenuto di provvedere in merito;

Visto il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

Visto il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;

Visto il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;

Visto il D.M. 17 marzo 2020;

A votazione unanime e palese

## **DELIBERA**

Per le motivazioni in premessa narrate, di:

1. **CONFERMARE**, ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del d.Lgs. n. 267/2000, il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2021-2023 dando atto che eventuali assunzioni non avvenute nel corso del 2021 verranno concluse nel corso del 2022;
2. Di approvare, ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del d.Lgs. n. 267/2000, il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022-2024 prevedendo il turn over al 100% del personale in servizio oltre alle assunzioni previste nel fabbisogno 2021 e non concluse al 31/12/2021, autorizzandone sin d'ora la conclusione nel 2022;

3. Di dare atto che la situazione rispetto al piano delle assunzioni 2021 è il seguente:

Cat.G.	Profilo professionale	Servizio / Area	Ore	Modalità di reclutamento	Durata del contratto	Anno	Costo (IRAP escluso)	Note
B1/B1	Operaio	Area tecnica	18/36	Uff. collocamento Mobilità /	Indeterminato	2021	14.671,80	<i>In itinere</i>
C1	Istruttore Amministrativo	Area Tecnica	36/36	Mobilità/ concorso	indeterminato	2021	29.241,58	<i>Sostituzione dipendente cessato</i>
C1	Istruttore Tecnico	Area Tecnica-	36/36	Mobilità/ concorso	indeterminato	2021	29.241,58	<b><i>In itinere mobilità</i></b>
C1/C1	Istruttore Amm.vo	Patrimonio - Ambiente	36/36	Concorso	Indeterminato	2021	29.241,58	<i>Procedura conclusa. Preso servizio</i>
D1/D1	Istruttore Direttivo Vigilanza Agente P.L.	Polizia Locale	36/36	Mobilità/ Concorso	Indeterminato	2021	33.135,54	<i>In subordine a mobilità esterna</i>
C1/C1	Istruttore Vigilanza Agente Polizia Rurale	Patrimonio - Ambiente	36/36	Mobilità/ Concorso	Indeterminato	2021	30.528,43	<i>In itinere</i>
<b>COSTO COMPLESSIVO</b>							<b>166.060,51</b>	

4. DARE ATTO che il **Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale per il periodo 2022/2024** ed il relativo **Piano Occupazionale**:

- è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-*bis* e 35 del decreto legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;
- non prevede stabilizzazioni ai sensi dell'articolo 35, comma 3 bis del decreto legislativo n. 165/2001;
- è coerente con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;

5. DARE ATTO che viene riconfermata la **Dotazione Organica** dell'Ente come segue e come approvata con la deliberazione della Giunta Comunale n. 91 del 28/06/2021:

Cat.	Posti coperti		Posti da coprire per effetto del presente piano		Costo complessivo dei posti coperti	minore costo personale	Costo complessivo dei posti da coprire	Costo complessivo dei posti coperti e da coprire
	FT	PT	FT	PT				
<b>Dir/segretario</b>	1				125.036,17			125.036,17
<b>D3</b>	1				53.785,17			53.785,17
<b>D</b>	7	1			277.905,79		33.135,54	311.041,33
<b>C</b>	18	7	6		669.915,05	- 30.528,43	118.253,17	757.639,79
<b>B3</b>	2	1			78.557,11			78.557,11
<b>B</b>	3	1			104.593,59	- 13.041,60	14.671,80	106.223,79
<b>A</b>	1	0			24.956,66			24.956,66

<b>Fondo risorse decentrate</b>					176.511,00			176.511,00
<b>Fondo risultato P.O. e oneri</b>					13.021,00			13.021,00
<b>TOTALE</b>	33	10	6		1.524.281,54	- 43.570,03	166.060,51	1.646.772,02

6. DARE ATTO che, l'andamento della spesa di personale conseguente all'attuazione del piano occupazionale, è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, commi 557 e seguenti della Legge n. 296/2006 e dall'art. 3, c. 5, Decreto Legge del 24 giugno 2014, n. 90 e dal D.M. 17 marzo 2020;
7. RISERVARSI di aumentare il fondo dell'area delle Posizioni Organizzative sulla base di una nuova eventuale graduazione qualora ne sia ravvisata la necessità e, comunque, per un importo contenuto all'interno del limite quantificato con il presente provvedimento;
8. DARE ATTO infine che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, d.Lgs. n. 165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
9. TRASMETTERE, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022 – 2024 così modificato al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano.
10. DEMANDARE al responsabile del servizio personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

Infine la Giunta Comunale, stante l'urgenza di provvedere, con separata e unanime votazione

### **DELIBERA**

di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del Decreto Legislativo del 18 agosto, n. 267.

I pareri, qualora espressi, sono stati sottoscritti digitalmente a norma di legge secondo quanto previsto dal D.Lgs 267/2000 art. 49 e art.147Bis sulla proposta numero 152 del 28-10-2021 ed allegati alla presente deliberazione.



<b>OGGETTO</b>	<b>FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2022 2024.</b>
----------------	--

Data lettura della presente delibera, viene approvata e sottoscritta

**IL SINDACO**  
**SINDACO AVV.RIGONI STERN**  
**ROBERTO**

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti del d.lgs n. 82/2005 (CAD) e s.m.i.;e norme collegate; Sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

**IL Segretario Comunale**  
**Sacco Stevanella Dr. Paolo**

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti del d.lgs n. 82/2005 (CAD) e s.m.i.;e norme collegate; Sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.