



COMUNE DI PINCARA

Provincia di Rovigo

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

O G G E T T O

OGGETTO	APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) 2022-2023-2024.
---------	---

Oggi **cinque** del mese di **marzo** dell'anno **duemilaventidue** alle ore 11:30, convocata in seguito a regolare invito si è riunita in videoconferenza tramite WhatsApp la Giunta Comunale così composta:

		Presenti/Assenti
Magon Stefano	Sindaco	P
Bellini Giustiliano	Assessore	P
Visentini Renzo	Assessore Esterno	P

3	0
---	---

Partecipa alla seduta, ai sensi dell'art. 97, comma 4 – lett a) del D.Lgs. n. 267/2000 il **SEGRETARIO COMUNALE** Esposito Giuseppe.

Magon Stefano nella sua qualità di **Sindaco** assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

IL Sindaco

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

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO CHE:

- l'art. 39 della Legge n. 449 del 27 dicembre 1997 ha introdotto lo strumento della programmazione triennale del fabbisogno del personale finalizzata ad assicurare la migliore funzionalità dei servizi e l'ottimizzazione delle risorse, nei limiti delle disponibilità finanziarie e di bilancio;
- l'art. 89, comma 5, del D.Lgs. n. 267 del 18 agosto 2000, stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni, le province e gli altri enti locali territoriali, nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e alla gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed 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;
- l'art. 91 del D.Lgs. n. 267 del 18 agosto 2000, stabilisce che, nell'ambito dell'Ente Locale, ai fini di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse *“gli organi di vertice delle Amministrazioni Locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge n. 68 del 12 marzo 1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale così come previsto dai commi 1, 20-bis e seguenti dell'art. 39 della Legge 449/1997”*;
- la Legge n. 448 del 28 dicembre 2001 ha introdotto il comma 20 bis dell'art. 39 della Legge n. 449 del 27 dicembre 1997, che prevede che gli Enti Locali programmino le loro politiche di assunzione adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale e realizzando le assunzioni anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili;
- l'art. 19, comma 8, della Legge n. 448 del 28 dicembre 2001 dispone che, a decorrere dall'anno 2002, 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 delle spese e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;

VISTO l'art. 6 del D.Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001 così come modificato dall'art. 4, comma 1 del D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017 secondo cui:

“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.

4-bis. (abrogato).

.....

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

VISTI:

- l'art. 6-ter, comma 1, del D.Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001, inserito dall'art. 4, comma 3 del D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017, secondo cui *“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.”;*
- l'art. 22, comma 1, del D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017 secondo cui *“Le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'articolo 6-ter del decreto legislativo n. 165 del 2001, come introdotte dall'articolo 4, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto. In sede di prima applicazione, il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo.”;*

CONSIDERATO CHE con decreto del 8 maggio 2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le attese *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”*, come previsto dall'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, pubblicate in G.U. n. 173 del 27/7/2018 e contenenti le istruzioni operative, di interesse degli Enti Locali, che possono essere così riassunte:

- il piano dei fabbisogni deve essere coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento (obiettivi generali ed obiettivi specifici, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009);
- previa analisi delle esigenze (da un punto di vista sia quantitativo che qualitativo), per le amministrazioni diverse dalle amministrazioni statali, il piano dei fabbisogni di personale si sviluppa in prospettiva triennale ed è adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs. n. 165/2001; l'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata;
- il piano triennale dei fabbisogni di personale è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti; restano, pertanto, invariate le procedure di approvazione e la disciplina di riferimento, che per gli enti locali sono rappresentate dagli artt. 88 e seguenti del D. Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.;
- il piano deve essere sottoposto a controlli preventivi, ove previsti dai propri ordinamenti, anche al fine di verificare la coerenza con i vincoli di finanza pubblica, nonché alla preventiva informativa sindacale, se prevista nei contratti collettivi nazionali (art. 6, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001);
- il piano triennale dei fabbisogni deve essere pubblicato in *“Amministrazione trasparente”* nell'ambito delle informazioni di cui all'art. 16 del D.Lgs. n. 33/2013 *“Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato”*, unitamente al Conto annuale del personale;
- si deve dare attuazione all'articolo 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo art. 4, del decreto legislativo n. 75 del 2017, che introduce elementi significativi tesi a realizzare il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica che, nella disciplina precedente, rappresentava il *“contenitore”* rigido da cui partire per definire il P'TFP, nonché per individuare gli assetti organizzativi delle amministrazioni, contenitore che, in base alla circolare, condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali

contemplate. Il PTFP viene inteso quale strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione, slegato dalla dotazione organica. La stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere valicata dal PTFP. Essa, di fatto, individua la "dotazione" di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte, in relazione ai rispettivi ordinamenti. Nel rispetto dei suddetti indicatori di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell'ambito del PTFP, possono quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che, nell'ambito di tale indicatore di spesa potenziale massima, come declinato nell'ambito di una eventuale rimodulazione qualitativa e quantitativa della consistenza di organico, le amministrazioni possono coprire i posti vacanti nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, verificando l'esistenza di oneri connessi con l'eventuale acquisizione di personale in mobilità e fermi restando gli ulteriori vincoli di spesa dettati dall'ordinamento di settore con riferimento anche alla stipula di contratti a tempo determinato. Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. La declinazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche, si sposta nell'atto di programmazione del fabbisogno, che è determinato annualmente, con un orizzonte triennale, secondo i criteri di cui alle presenti linee di indirizzo, nel rispetto dei vincoli finanziari;

- le amministrazioni devono indicare nel PTFP, 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 comprese le norme speciali (mobilità, stabilizzazioni ex art. 20, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001, ecc.); la somma di questi due valori non può essere superiore alla spesa potenziale massima consentita dalla legge;
- la programmazione deve tenere conto degli equilibri e delle risorse di bilancio, nonché dei vincoli in materia di spesa di personale e non può, in ogni caso, comportare maggiori oneri per la finanza pubblica;
- nel piano triennale dei fabbisogni devono essere previsti eventuali processi di mobilità esterna (tenendo conto dell'art. 1, comma 47, della L. n. 311/2004, dell'art. 14, comma 7, del D.L. n. 95/2012, nonché dell'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001), eventuali progressioni di categoria ai sensi dell'art. 22, comma 15, del D.Lgs. n. 75/2017, oltre che le modalità di reclutamento di nuovo personale, nel rispetto della normativa vigente in materia di assunzioni, di cui agli artt. 20 e 35 del D.Lgs. n. 165/2001. Infine, deve essere indicato l'eventuale ricorso ai rapporti di lavoro flessibile, il rispetto delle assunzioni obbligatorie di cui alla L. n. 68/1999, deve essere dato puntualmente conto dell'eventuale applicazione dell'art. 6-bis del D.Lgs. n. 165/2001 in materia di esternalizzazione di servizi, tenendo conto che un'eventuale reinternalizzazione è subordinata al rispetto della normativa in materia di accesso all'impiego nonché all'invarianza degli oneri a carico della finanza pubblica. L'individuazione dei profili professionali deve essere coerente con le funzioni che l'amministrazione è chiamata a svolgere, della struttura organizzativa, delle responsabilità connesse a ciascuna posizione, il tutto finalizzato a definire un ordinamento professionale in linea con i principi di efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini ed in grado di perseguire gli obiettivi dell'Ente;

VISTO l'art. 35, comma 4, del D.Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001, così come modificato dall'art. 6, comma 1, lettera c, del D.Lgs. n. 175 del 25 maggio 2017, secondo cui *“Le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'articolo 6, comma 4. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono autorizzati l'avvio delle procedure concorsuali e le relative assunzioni del personale delle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, delle agenzie e degli enti pubblici non economici.”*;

RICHIAMATE le seguenti deliberazioni:

- deliberazione di Giunta Comunale n. 133 del 30.12.2010, ad oggetto “Adozione Regolamento Comunale sull’ordinamento degli uffici e dei servizi D. Lgs. n. 150/28 del 26.02.2009” e ss.mm.ii.;
- deliberazione della Giunta Comunale n. 21 del 23.02.2021, ad oggetto “Approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) 2021-2022-2023 – individuazione del valore soglia ai sensi del D.M. 17.03.2020 attuativo dell’art. 33 c. 2 del D. L. 34/2019 – ricognizione annuale delle eccedenze di personale – rideterminazione della dotazione organica”, esecutiva nelle forme di legge;
- deliberazione della Giunta Comunale n. 91 del 05.08.2021 ad oggetto “Piano dei Fabbisogni di Personale per il triennio 2021-2023 approvato con delibera di G.C. n. 21/2021 – verifica limiti di spesa a seguito approvazione del Conto Consuntivo 2020”, esecutiva nelle forme di legge;
- deliberazione della Giunta Comunale n. 113 del 27.10.2021 ad oggetto “Modifica del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) 2021-2023 approvato con delibera di G.C. n. 21 del 23.02.2021”, esecutiva nelle forme di legge;
- deliberazione della Giunta Comunale n. 18 del 05.03.2022, ad oggetto “Ricognizione delle eccedenze di personale – anno 2022 – adempimento annuale ai sensi dell’art. 33 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall’art. 16 della Legge 12 novembre 2011 n. 183”, esecutiva nelle forme di legge;

DATO ATTO:

- che la struttura organizzativa dell’Ente deve adeguarsi costantemente alle esigenze sociali, demografiche e culturali del proprio territorio modificando il proprio assetto in conformità dell’evoluzione dei bisogni della popolazione locale;
- che l’Amministrazione Comunale ha da tempo adottato una politica di gestione delle risorse umane volta all’incentivazione delle stesse anche attraverso la maggiore responsabilizzazione e l’attribuzione di incarichi di crescente impegno professionale provvedendo, contestualmente, alla ricerca di forme ed assetti organizzativi tali da assicurare un’adeguata flessibilità dei servizi erogati in relazione al mutare delle esigenze amministrative e della cittadinanza;
- che la dotazione organica è da ritenersi uno strumento flessibile, da utilizzarsi con ampia discrezionalità organizzativa al fine di dotare l’Ente della struttura più consona possibile al raggiungimento degli obiettivi amministrativi ed al fine di perseguire una gestione ottimale sotto il profilo dell’efficacia, dell’efficienza e dell’economicità e, pertanto, in forza delle modifiche normative sopracitate, non è più un elenco astratto di posti, ma risulta essere il prodotto del piano dei fabbisogni a sua volta derivato dai programmi strategici dell’Ente;

RILEVATO che il cambio di prospettiva è funzionale a rendere l’organizzazione più flessibile ai bisogni reali della comunità locale amministrata;

DATO ATTO CHE la struttura amministrativa di questo Ente è riassunta nelle tabelle, riportate di seguito, che sono frutto dell’approvazione del regolamento uffici e servizi adottato e dei vari provvedimenti di revisione della dotazione organica e di approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale:

AREA AMMINISTRATIVA-FINANZIARIA-SERVIZI ALLA PERSONA

Affari generali
 Segreteria
 Servizi sociali
 ERP
 Servizi cimiteriali
 Personale giuridico-economico
 Programmazione economico finanziaria
 Funzioni di supporto al controllo di gestione
 Funzioni di ragioneria
 Gestione dei Tributi

Economato
Istruzione
Assistenza scolastica
Trasporto scolastico
Cultura
Sport, Associazionismo e Tempo Libero

AREA TECNICO-MANUTENTIVA-VIGILANZA

Urbanistica
Edilizia Privata
Lavori Pubblici
Centrale unica di committenza
Ecologia e Ambiente
Gestione patrimonio
Manutenzioni
Protezione Civile
Catasto
Commercio e Attività produttive
Vigilanza – secondo quanto previsto dalla convenzione per la gestione associata del servizio di polizia locale.

AREA DEMOGRAFIA-SERVIZI AUSILIARI

Anagrafe
Stato civile
Elettorale
Leva
Statistica
Biblioteca
Messo

DATO ATTO, pertanto, che:

- a) il Comune di Pincara è organizzato in tre Aree che costituiscono le macrostrutture dell'assetto organizzativo dell'Ente, in cui lavorano, al momento, complessivamente 5 dipendenti a tempo indeterminato e 1 dipendente a tempo determinato;
- b) l'area Amministrativa, finanziaria, servizi alla persona e tutti i relativi servizi è affidata alla responsabilità di Posizione Organizzativa, con qualifica di istruttore direttivo – categoria D, cui compete la gestione dei procedimenti amministrativi, l'esecuzione delle attività operative e la gestione delle risorse di personale, finanziarie e strumentali assegnate con il PEG/Piano delle performance;
- c) l'area Tecnico-manutentiva-vigilanza e tutti i relativi servizi è affidata alla responsabilità di Tecnico in convenzione con il Comune di Villamarzana cui compete la gestione dei procedimenti amministrativi, l'esecuzione delle attività operative e la gestione delle risorse di personale, finanziarie e strumentali assegnate con il PEG/Piano delle performance;
- d) l'area demografica-servizi ausiliari e tutti i relativi servizi è affidata alla responsabilità del Sindaco pro-tempore facente funzioni, cui compete la gestione dei procedimenti amministrativi, l'esecuzione delle attività operative e la gestione delle risorse di personale, finanziarie e strumentali assegnate con il PEG/Piano delle performance;
- e) la funzione di polizia locale è gestita in forma associata, mediante apposita convenzione stipulata ai sensi dell'art. 30 del decreto legislativo 267/2000, con altri comuni ed il comune capofila è individuato nel comune di Polesella;

CONSIDERATO CHE per espletare le funzioni fondamentali previste per legge e realizzare gli obiettivi strategici individuati dall'Amministrazione comunale, l'Ente ravvisa, in assenza di limiti finanziari e di capacità di spesa, il seguente fabbisogno di personale ottimale:

AREA AMMINISTRATIVA FINANZIARIA SERVIZI ALLA PERSONA

Servizio	Profilo	N.	Categoria	Full time/ Part time
Servizi economico finanziari, personale, tributi, segreteria, servizi sociali, servizi cimiteriali	Istruttore Direttivo	1	D1	FT
	Istruttore amministrativo (Ragioneria e tributi)	1	C	FT
	Istruttore Amministrativo (Segreteria, servizi sociali, servizi cimiteriali)	1	C	FT
	Collaboratore professionale	1	B3	F.T.
Totale		4		

AREA TECNICO-MANUTENTIVA-VIGILANZA

Servizio	Profilo	N.	Categoria	Full time/ Part time
Territorio e ambiente e vigilanza	Istruttore Direttivo	1	D	P.T. 18 ORE
	Istruttore Amministrativo	1	C	FT
	Istruttore Amministrativo/Agente Polizia Locale	1	C	FT
	Operatore - Messo	1	B1	FT
Totale		4		

AREA DEMOGRAFICA-SERVIZI AUSILIARI

Servizio	Profilo	N.	Categoria	Full time/ Part time
Servizi demografici, protocollo, messo	Istruttore Amministrativo	1	C	FT
	Istruttore Amministrativo	1	C	P.T. 16 ORE
Totale		2		

RICHIAMATA la delibera di Giunta Comunale n. 46 del 12.04.2021, ad oggetto "Dipendente matricola 41 -Presenza d'atto dimissioni volontarie con conservazione del posto durante il periodo di prova presso altro Ente", esecutiva nelle forme di legge;

RILEVATO tuttavia che attualmente operano nel Comune le seguenti risorse:

AREA AMMINISTRATIVA FINANZIARIA SERVIZI ALLA PERSONA

Servizio	Profilo	N.	Categoria	Full time/ Part time
----------	---------	----	-----------	-------------------------

				Part time
Servizi economico finanziari, personale, tributi, segreteria, servizi sociali, servizi cimiteriali	Istruttore Direttivo	1	D1	FT
	Istruttore amministrativo (Ragioneria e tributi)	1	C	P.T. 30 ORE
	Istruttore Amministrativo (Segreteria, servizi sociali, servizi cimiteriali) VACANTE	1	C	FT*
	Istruttore Amministrativo (prima area demografica) - VACANTE	1	C	P.T. 16 ORE
Totale in servizio		3		

- * dipendente a tempo determinato scadenza 19.02.2022 C.F.L. con possibilità di trasformazione in contratto a tempo indeterminato e pieno;

AREA TECNICO-MANUTENTIVA-VIGILANZA

Servizio	Profilo	N.	Categoria	Full time/ Part time
Territorio e ambiente e vigilanza	Istruttore Direttivo VACANTE	1	D	P.T. 18 ORE
	Istruttore Amministrativo VACANTE	1	C	FT**
	Istruttore Amministrativo/Agente polizia locale VACANTE	1	C	F.T.
	Operatore tecnico amministrativo	1	B1	FT
Totale in servizio		1		

Le funzioni di P.O. sono svolte con convenzione per gestione associata Responsabilità Ufficio Tecnico con Comune di Villamazana, per n. 6 ore settimanali;

Il servizio di vigilanza viene svolto in forma associata con altri comuni, capo convenzione Comune di Polesella;

AREA DEMOGRAFICA-SERVIZI AUSILIARI

Servizio	Profilo	N.	Categoria	Full time/ Part time
Servizi demografici, protocollo, messo	Istruttore Amministrativo	1	C	FT
	Collaboratore Professionale (a seguito trasferimento)	1	B3	P.T. 18 ORE
Totale in servizio		2		

Le Funzioni di Responsabile del servizio sono svolte dal Sindaco;

DATO ATTO CHE alla data odierna il personale in servizio è composto da n. 5 unità assunte a tempo indeterminato di cui n. 1 p.t. 18 ore settimanali, n. 1 p.t. 30 ore settimanali, e n.1 unità assunta a tempo determinato con contratto di formazione lavoro – scadenza 19.09.2022, con possibilità di trasformazione in contratto a tempo indeterminato e pieno, oltre al Segretario Comunale con incarico a scavalco;

RILEVATO che il decreto-legge 34/2019, articolo 33 ha delineato un metodo di calcolo delle capacità assunzionali completamente nuovo rispetto al sistema previgente come introdotto dall'art.3 del D.L.90 del 24/6/2014 conv. in L.114 del 11/08/2014 e successive integrazioni;

VISTO il testo del predetto art. 33 rubricato “Assunzioni di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria” del D.L. n. 34 del 30 aprile 2019, come modificato dal comma 853, art. 1 della L. n. 160 del 27 dicembre 2019 ed in particolare il comma 2 che stabilisce:

*«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, nonchè 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 disotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle “unioni dei comuni” ai sensi dell'art. 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'art. 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 nonchè delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018»;*

DATO ATTO che il DPCM recante “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni?”, a seguito di intesa raggiunta in sede di Conferenza Stato – città tenutasi in data 11 dicembre 2019 e tenuto conto di quanto deliberato dalla Conferenza medesima in data 30 gennaio 2020, è stato adottato in data 17 marzo 2020 e pubblicato in G.U. n. 108 del 27 aprile 2020, disponendo specificatamente l'entrata in vigore del provvedimento e conseguentemente del nuovo regime assunzionale a decorrere dal **20 aprile 2020**;

ATTESO che in base al D.P.C.M. del 17 marzo 2020:

- per spesa di personale si intendono gli impegni di competenza per la spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del D.Lgs. n. 267 del 18 agosto 2000, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;
- per entrate correnti si intende la media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità (riferito alla parte corrente) stanziato (eventualmente assestato) nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata;
- i comuni sono suddivisi nelle seguenti fasce demografiche:
 - a) comuni con meno di 1.000 abitanti;
 - b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;**
 - c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti;
 - d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;
 - e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;
 - f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;
 - g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti;
 - h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti;
 - i) comuni con 1.500.000 abitanti e oltre;
- i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti, sono definiti nel seguente modo:

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

- a decorrere dal **20 aprile 2020**, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui sopra possono incrementare, secondo quanto indicato al punto successivo, 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 non superiore al valore soglia individuato dalla tabella sopra riportata in base alla rispettiva fascia demografica**;
- in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa di personale registrata nel 2018, in misura non superiore a determinati valori percentuali stabiliti in apposita tabella contenuta all'interno del decreto (per i comuni da 1.000 a 1.999 abitanti – fascia demografica b – tale percentuale è individuata per l'anno 2020 nella misura del 23,00%, per l'anno 2021 nella misura del 29,00%, per l'anno 2022 nella misura del 33,00%, per l'anno 2023 nella misura del 34,00% e per l'anno 2024 nella misura del 35,00%);
- la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 del DPCM – applicazione nuovo sistema assunzionale, per i comuni al di sotto del valore soglia, non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1,

commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 che, in base ai calcoli già effettuati, ammonta ad € 328.223,01;

DATO ATTO che nel citato D.P.C.M. 17 marzo 2020 le entrate correnti sono definite come media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata;

PRESO ATTO che con il decreto del Ministero dell'Interno 21 ottobre 2020, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 297 del 30/11/2020, oltre a definire le nuove modalità e la disciplina di dettaglio per l'applicazione dei nuovi criteri di classificazione delle sedi di segreteria convenzionata in attuazione dell'art. 16-ter, comma 12, del decreto-legge 30 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, è stato disposto, con l'art. 3, comma 2, in relazione agli istituti giuridici ed economici connessi allo svolgimento del rapporto di servizio del segretario titolare di sede convenzionata che sono applicati dall'ente capofila che, ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ciascun comune appartenente alla segreteria convenzionata, computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa;

DATO ATTO che il Comune di Pincara:

- dall'anno 21.02.2017 e fino al 30.04.2020 faceva parte della sede di segreteria convenzionata tra i Comuni di Villanova del Ghebbo, Villamarzana, Costa di Rovigo e Pincara, con capofila Villanova del Ghebbo;
- dal 30.04.2020 e fino al 18.10.2020 faceva parte della sede di segreteria convenzionata tra i Comuni di Villanova del Ghebbo, Masi, Costa di Rovigo e Pincara, con capofila Villanova del Ghebbo;
- che a decorrere dal 09.11.2020 il Comune di Pincara dispone di Segretario Comunale con incarico a scavalco;

RICHIAMATA la delibera di Giunta Comunale n. 108 del 22.11.2018, esecutiva nelle forme di legge, ad oggetto "Stabilizzazione di n. 1 Istruttore Amministrativo cat. "C" ex art. 20 comma 1 del D. Lgs. 75 del 25.05.2017", con la quale a seguito del processo di stabilizzazione, venivano evidenziati **resti assunzionali per € 5.284,38**;

RILEVATO che, per il comune di Pincara, pertanto, le risultanze dei calcoli effettuati sulla base del nuovo D.P.C.M., tenendo presente che l'ultimo rendiconto approvato è quello dell'esercizio 2020, sono le seguenti:

	2018	2019	2020
Accertamenti tit I	825.065,07	859.632,50	819.728,63
Accertamenti tit II	163415,65	131.565,90	256.476,88
Accertamenti tit III	114.052,52	158.308,62	133.312,97
Detrazione entrate da emergenza COVID-19 destinate a maggiori spese			27.453,30
Totale	1.102.533,24	1.149.507,02	1.182.065,18

Media triennio 208/2020	FCDE bilancio ultimo anno (-)	Risultato algebrico	Percentuale applicabile valore soglia	Valore soglia
1.144.701,81	70.130,00	1.074.571,81	28.60%	307.327,53

DATO ATTO che nel citato D.P.C.M. 17 marzo 2020 la spesa di personale è definita come segue:

spesa del personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

RIBADITO che con il decreto del Ministero dell'Interno 21 ottobre 2020, prima richiamato, ciascun comune appartenente alla segreteria convenzionata, computa nella spesa di personale la quota a proprio carico;

PRESO ATTO CHE la situazione del comune di Pincara è la seguente per il dettaglio:

A	Entrate correnti 2018/2020 DPCM 17/03/2020	1.074.571,81
---	--	--------------

	Spesa personale 2018 DPCM 17/03/2020	258.245,06
	DM Interno 21/10/2020 – Quota parte spesa del Segretario Comunale in convenzione	17.756,92
B	Spesa personale 2018 netta	276.001,98

	Spesa personale 2020 DPCM 17/03/2020	257.789,71
	DM Interno 21/10/2020 - Quota parte spesa del Segretario Comunale in convenzione anno 2020	16.116,00
C	Spesa personale 2020 netta	273.905,71

% C/A	25,49%
Verifica: Comune sotto valore soglia	
%Valore soglia DPCM 17/03/2020	28,60%
Valore soglia massimo (spesa)	307.327,53

PRESO ATTO CHE l'ente si trova, pertanto, nella condizione di cui all'art 4 comma 1 e 2 del citato decreto, che di seguito si riporta, attestandosi con un valore inferiore alla soglia del 28,60% prevista per la propria fascia demografica:

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 del 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 superiore al valore soglia individuato dalla tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica.**

RILEVATO che, in base alle nuove regole, il Comune di Pincara ha la facoltà di aumentare la propria spesa di personale fino alla spesa massima di € 307.327,53 ma che in base all'art. 5 del D.P.C.M. 17/03/2020 è possibile fino al 31.12.2024 incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, per l'anno 2020 nella misura del 23%, per l'anno 2021 nella misura del 29,00%, per l'anno 2022 nella misura del 33,00%, nell'anno 2023 nella misura del 34,00% e nell'anno 2024 nella misura del 35%;

DATO ATTO che dall'applicazione delle seguenti percentuali ai dati rilevati dai documenti contabili del Comune risulta:

		2018	2020	2021	2022	2023
A	Spesa personale art. 2 lett. a) DM	276.001,98	273.905,71			
B	Entrate correnti art. 2 lett. b) DM (2017/2019)			1.074.571,81		
C	% MAX INCREMENTO ART. 5 DM			29%	33%	34%
D	Maggiore spesa possibile A (2018)*C			80.040,57	91.080,65	93.840,67
E	Calcolo ipotetico spesa annuale massima A(2020) + D			353.946,28	364.986,36	367.746,38
	Calcolo ipotetico soglia E/B(2021)			32,93%	33,96%	34,22%

RILEVATO che, in base alle nuove regole e sulla base dei calcoli illustrati, se il Comune di Pincara incrementasse la propria spesa di personale di un importo pari a quanto indicato in precedenza rispetto alla spesa di personale registrata nell'anno 2020, programmando il relativo fabbisogno di personale supererebbe anche nel 2022 il valore soglia come sopra definito in quanto, già nel 2022, si arriverebbe ad un valore soglia calcolato del 33,96%;

DATO ATTO, pertanto, che il comune di Pincara può incrementare la propria spesa di personale nel triennio 2022/2024, fino all'importo massimo calcolato con riferimento alla percentuale del valore soglia applicabile (28,60%) di € 307.327,53 assorbendo completamente la spesa percentuale massima di incremento calcolata in base all'art. 5 del D.P.C.M. 17/03/2020;

DATO ATTO pertanto che, la maggiore capacità assunzionale del Comune di Pincara è pari alla differenza tra la spesa del personale dell'ultimo rendiconto approvato cioè rendiconto 2020 (almeno fino all'approvazione del rendiconto 2021) e il valore soglia massimo come sopra determinato, e nel dettaglio:

	Spesa personale 2020 DPCM 17/03/2020	257.789,71
	DM Interno 21/10/2020 - Quota parte spesa del Segretario Comunale in convenzione	16.116,00
A	Spesa personale 2020 netta	273.905,71
B	Valore soglia massimo (spesa)	307.327,53
	Incremento spesa anni 2022/2024	33.421,83

VISTI:

- il Decreto ministeriale del 24 luglio 2014, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 246 del 22 ottobre 2014, con cui erano stati definiti i rapporti medi dipendenti - popolazione per ciascuna fascia demografica;
- il Decreto ministeriale del 10 aprile 2017, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 94 del 22 aprile 2017, con cui sono stati definiti i nuovi rapporti medi dipendenti - popolazione per ciascuna fascia demografica;
- il Decreto ministeriale del 18 novembre 2020, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 297 del 30 novembre 2020, con cui sono stati definiti i nuovi rapporti medi dipendenti - popolazione per ciascuna fascia demografica;

VISTO che con deliberazione n. 18 del 05.03.2022 la Giunta Comunale ha dato atto che dalla ricognizione di cui al comma 1 dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2011, così come sostituito dall'art. 16, comma 1, della Legge 12/11/2011, n. 183 (legge di stabilità 2012), per il 2020 nell'organico di questo Ente, non risultano situazioni di soprannumero o comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'Ente stesso;

CONFERMATO CHE, data 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, non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

RILEVATO CHE il Comune di Pincara non è soggetto all'obbligo di assunzioni obbligatorie ai sensi della legge 12.3.1999 n. 68, data la consistenza numerica del personale in servizio computabile ai sensi della normativa stessa, che è inferiore a 15 unità;

DATO ATTO CHE l'art. 11-bis comma 2 del D.L. 135/2018 ha introdotto la possibilità, per i Comuni senza dirigenza, di incrementare le risorse destinate a finanziare la retribuzione di posizione e di risultato degli incaricati di P.O. senza tener conto delle limitazioni al salario accessorio di cui all'art. 23 comma 2 del D.Lgs 75/2017, purché tali incrementi siano imputati alle quote assunzionali disponibili;

DATO ATTO, infatti, che la disposizione in parola recita:

“Fermo restando quanto previsto dai commi 557-quater e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per i comuni privi di posizioni dirigenziali, il limite previsto dall'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, non si applica al trattamento accessorio dei titolari di posizione organizzativa di cui agli articoli 13 e seguenti del contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) relativo al personale del comparto funzioni locali - Triennio 2016-2018, limitatamente al differenziale tra gli importi delle retribuzioni di posizione e di risultato già attribuiti alla data di entrata in vigore del predetto CCNL e l'eventuale maggiore valore delle medesime retribuzioni successivamente stabilito dagli enti ai sensi dell'articolo 15, commi 2 e 3, del medesimo CCNL, attribuito a valere sui risparmi conseguenti all'utilizzo parziale delle risorse che possono essere destinate alle assunzioni di personale a tempo indeterminato che sono contestualmente ridotte del corrispondente valore finanziario”;

RILEVATO che alla data di entrata in vigore del contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) relativo al personale del comparto funzioni locali - Triennio 2016-2018, in questo Ente erano attribuiti, tenendo presente che alcuni servizi erano affidati a amministratori, dipendenti di altri enti in convenzione, i seguenti importi per retribuzioni di posizione e di risultato:

	Attribuito con		Importo attribuito Retribuzione di posizione e retribuzione di

			risultato
Servizio economico – finanziario, personale, amministrativi, segreteria e sociali/servizi alla persona	Decreto sindacale n. 12 del 03.07.2019 Pesatura: punteggio 98 – fascia attribuita oltre 90 – retribuzione di posizione massima € 16.000,00 rideterminata in € 12.000,00 per rispetto limiti Fondo P.O.	Castiglieri Mirella	16.000,00

DATO ATTO che la Corte dei Conti, Sezione Regionale di Controllo per il Veneto, con deliberazione n. 104/2020/PAR ha chiarito che:

- *“L’art 11-bis, comma 2, del D.L. n. 135/2018 consente, ai comuni privi di dirigenza, una deroga alla disposizione appena rammentata (art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017), stabilendo che il principio dell’invarianza della spesa non si applica alle indennità dei soggetti titolari di posizioni organizzative di cui agli artt. 13 e ss. del CCNL relativo al comparto “Funzioni Locali”, limitatamente alla differenza tra gli importi già attribuiti alla data di entrata in vigore del contratto (21 maggio 2018) e l’eventuale maggior valore attribuito successivamente alle posizioni già esistenti, ai sensi dell’art. 15 del CCNL in parola”;*
- *“Ne consegue che il differenziale da escludere dal computo di cui all’art. 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017 è soltanto il valore della maggiorazione delle indennità attribuite alle posizioni organizzative già in servizio al momento dell’entrata in vigore del contratto collettivo nazionale e che tale maggiorazione deve, in ogni caso, essere contenuta nei limiti di spesa per il personale, prevista dai commi 557 quater e 562 dell’art. 1 della Legge n. 296/2006. Tale possibilità è, inoltre, sottoposta ad altre condizioni e precisamente: a) alla riduzione della capacità assunzionale dell’ente in misura corrispondente al valore finanziario dell’incremento del trattamento accessorio attribuito ai titolari di posizione organizzativa; b) la spesa complessiva del personale deve in ogni caso essere inferiore alla spesa media sostenuta nel triennio 2011-2013 (comma 557- quater dell’articolo 1 della legge 296/2006) ovvero, per gli enti con popolazione inferiore a 1.000 abitanti, alla spesa sostenuta nell’anno 2008 (comma 562 della legge finanziaria 2007); c) tenuta degli equilibri di parte corrente”;*
- *“Ciò premesso, questa Sezione ritiene che la lettura del quadro normativo di riferimento, seppur complesso, farraginoso e non sempre coordinato, consenta di procedere alla valutazione in ordine all’attuale applicazione dell’art. 11-bis, comma 2, del D.L. n. 135/2018, anche alla luce delle nuove disposizioni introdotte dal c.d. “Decreto crescita”.*

La disposizione, invero, appare tutt’ora vigente, non essendo stata abrogata espressamente dal legislatore e non risultando incompatibile con il nuovo assetto normativo, il quale ha ricevuto attuazione tramite il D.M. del 17/03/2020 e successiva circolare esplicativa del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell’Economia e delle Finanze e il Ministro dell’Interno del 08 giugno 2020. Peraltro, il contenuto della sopracitata disposizione del CCNL (richiamata dall’art. 11 bis comma 2 D.L. 135/2018) non contempla limiti temporali alla sua applicazione con conseguente continuità, e non esaurimento, dei relativi effetti giuridici, quanto meno in ragione del rinnovo automatico previsto dall’art. 2, comma 4, del CCNL “Funzioni Locali”.

L’operatività della citata norma, infatti, non risulta essere venuta meno, a ragion del fatto che la stessa, nel fare riferimento alle somme che l’ente può destinare alle assunzioni a tempo indeterminato, non procede ad un rinvio diretto ed esplicito a specifiche disposizioni di legge, ma utilizza la seguente espressione: “(...) attribuito a valere sui risparmi conseguenti all’utilizzo parziale delle risorse che possono essere destinate alle assunzioni di personale a tempo indeterminato che sono contestualmente ridotte del corrispondente valore finanziario.” Tale espressione appare aperta e non vincolante rispetto ad una determinata normativa di riferimento e, dunque, rappresenta un rinvio dinamico e non statico - il cui contenuto è soggetto alle norme applicabili ratione temporis - in merito alle norme da applicare. La stessa può, pertanto, interpretarsi quale riferimento, fino al D.M. del 17 marzo 2020, alla normativa concernente il turn over (v. art. 3 del D.L. n. 90/2014) e - successivamente al predetto D.M. - agli specifici tetti, quale risultato del nuovo calcolo della capacità assunzionale.”;

- *“In conclusione, le norme introdotte dal c.d. “Decreto crescita” - D.L. n. 34/2019, in particolare con l’art. 33, le successive disposizioni attuative contenute nel D.M. di attuazione del 17 marzo 2020 e quelle contenute nella circolare interministeriale dell’ 08 giugno 2020 - non determinano l’impossibilità, per i comuni privi di posizioni dirigenziali, di rinunciare a parte degli spazi assunzionali ai fini dell’incremento del 11 trattamento accessorio delle posizioni organizzative, ove ne ricorrano tutte le condizioni previste dall’art. 11-bis, comma 2, del D.L. c.d. “Semplificazioni” del 2018”;*
- *“Ne consegue che, nel caso in cui l’ente abbia provveduto alla graduazione di ciascuna posizione organizzativa al momento dell’entrata in vigore del CCNL del 21 maggio 2018, stabilendo, nel rispetto dell’articolo 15, commi 2 e 3, del citato contratto, un’ indennità (di posizione e di risultato) superiore a quella corrisposta, poi risultata non attribuibile in relazione al fatto di non avere risorse in termini di capacità assunzionali utilizzabili, ben potrà operare tale adeguamento, seguendo le coordinate interpretative sopra delineate. Infatti l’ente, ove, in applicazione della citata “nuova” normativa sulle assunzioni, abbia acquisito capacità assunzionale in quanto ricompreso in una fascia che consenta di elevare la propria spesa del personale – c.d. enti virtuosi o, addirittura,*

intermedi, potendo questi ultimi effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato a condizione di non superare il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti dell'esercizio precedente - potrà ben rinunciare a parte di detta capacità per adeguare le retribuzioni di risultato e posizione avvalendosi dell'art. 11-bis, comma 2, del più volte citato. D.L. 135/2018 convertito con la Legge n. 12/2019.”;

CONSIDERATO CHE la scrivente amministrazione intende avvalersi di tale facoltà (art. 11-bis comma 2 del D.L. 135/2018) per incrementare il valore del trattamento accessorio delle P.O. nei limiti di quanto possibile per effetto delle nuove regole del CCNL 21/5/2018;

DATO ATTO CHE l'importo incrementale viene determinato in € 2.665,00 sulla base del maggior valore attribuibile per effetto dei nuovi valori del CCNL 21.05.2018 alle retribuzioni di posizione e risultato e sarà oggetto di riduzione rispetto ai margini assunzionali calcolati ai sensi delle vigenti normative;

DATO ATTO che:

- nel 2021 c'è stata n. 1 cessazione di personale – n. 1 Istruttore tecnico con decorrenza 15.04.2021 (ultimo giorno di servizio) e che sempre nel 2021 è stata programmata la sua sostituzione;
- nel 2021 è stato trasformato il contratto part time di n. 1 Istruttore amministrativo – area demografica, portandolo da 32 a 36 ore settimanali;
- nel 2021 è stato disposto il trasferimento per mobilità interna d'ufficio dall'area amministrativa-finanziaria-servizi alla persona all'area demografica-servizi ausiliari, di n. 1 collaboratore professionale, trasferimento che non produce alcun aumento di spesa per l'Ente;
- è programmata per il 2022 cessazione di n. 1 collaboratore professionale categoria B/B3 (per quiescenza);

RICHIAMATA la delibera di Giunta Comunale n. 113 del 27.10.2021, ad oggetto “Modifica al piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2021-2022-2023 approvato con delibera di Giunta Comunale n. 21 del 23.02.2021”, esecutiva nelle forme di legge;

DATO ATTO che è già in itinere la copertura del posto di istruttore tecnico categoria C, mediante scorrimento di graduatoria di altro ente in corso di validità;

DATO ATTO che è in essere un contratto di formazione e lavoro per n. 1 istruttore amministrativo a tempo pieno con scadenza 19.09.2022;

VISTO il decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, ed in particolare l'art. 9, comma 28, il quale stabilisce che gli enti locali in materia di lavoro flessibile non possono superare il tetto di spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

VERIFICATO, ai sensi dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78 del 31 maggio 2010:

Spesa lavoro Flessibile anno 2009
28.879,00

DATO ATTO che con l'art. 1, co 459, della legge di bilancio 2022, n. 234 del 30.12.2021, il termine di scadenza dello stato di emergenza di cui all'articolo 1, comma 3, del decreto-legge 6 giugno 2012, n. 74, convertito, con modificazioni, dalla legge 1° agosto 2012, n. 122, è stato ulteriormente prorogato al 31 dicembre 2022 e, pertanto, per il 2022 non si applica vincolo sopradetto di cui all'art. 9, comma 28, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78 in quanto è applicabile il secondo periodo dell'art. 11, comma 4 ter. Del D.L. n. 90 del 26/04/2014, convertito

con modificazioni dalla Legge n. 114 dell'11 agosto 2014, che stabilisce come *“Nei confronti dei comuni colpiti dal sisma del 20 e del 29 maggio 2012*

Nei confronti dei predetti comuni colpiti dal sisma, i vincoli assunzionali di cui al comma 28 dell'art. 9 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla Legge 30 luglio 2010, n. 122, come da ultimo modificato dal presente articolo, non si applicano a decorrere dall'anno 2013 e per tutto il predetto periodo dello stato di emergenza”;

VISTO l'art. 54 bis, comma 7, del decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito con modificazioni dalla legge 21 giugno 2017, n. 86, il quale prevede che:

“Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono fare ricorso al contratto di prestazione occasionale, in deroga al comma 14, lettera a), del presente articolo, nel rispetto dei vincoli previsti dalla vigente disciplina in materia di contenimento delle spese di personale e fermo restando il limite di durata di cui al comma 20 del presente articolo, esclusivamente per esigenze temporanee o eccezionali:

- a) Nell'ambito di progetti speciali rivolti a specifiche categorie di soggetti in stato di povertà, di disabilità, di detenzione, di tossicodipendenza o che fruiscono di ammortizzatori sociali;*
- b) Per lo svolgimento di lavori di emergenza correlati a calamità o eventi naturali improvvisi;*
- c) Per attività di solidarietà, in collaborazione con altri enti pubblici o associazioni di volontariato;*
- d) Per l'organizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritative”;*

DA ATTO che l'Amministrazione ha in essere:

- contratto a tempo determinato per n. 1 unità – istruttore amministrativo C-C1, contratto di formazione e lavoro scadenza 19.09.2022, con possibilità di trasformazione in contratto a tempo indeterminato e pieno dal 20.09.2022;
- convenzione per l'esercizio congiunto delle funzioni di titolare e coordinatore degli uffici tecnici tra i Comuni di Villamarzana e Pincara;
- contratto di somministrazione lavoro per n. 1 Istruttore tecnico p.t. 18 ore periodo 01.03.2021 – 28.02.2022 (assunzione effettuata ai sensi dell'art. 1 commi 69 e 70 della Legge di Bilancio 2021 n. 178 del 30.12.2020 – inoltrata motivata richiesta al M.I.S.E. per essere ammessi al riparto delle risorse di cui al sopra richiamato comma 70 art. 1 L. 178/2020);
- contratto di somministrazione lavoro per n. 1 Istruttore tecnico p.t. 18 ore periodo 01.03.2022 – 31.08.2022 (assunzione effettuata nelle more della copertura di posto vacante Istruttore tecnico);

RITENUTO, pertanto, di aggiornare, nel rispetto dei limiti finanziari e sulla base della attuale capacità di spesa, i reclutamenti per fabbisogni di personale per il triennio 2022-2024, secondo il seguente programma di assunzioni:

2022

- Trasformazione di contratto formazione e lavoro in scadenza il 19.09.2022 in contratto a tempo indeterminato, conseguentemente alla verifica della conclusione del percorso formativo di cui al progetto specifico approvato da Veneto Lavoro – con conseguente assunzione di n. 1 Istruttore amministrativo categoria giuridica C, posizione economica di accesso C1, da assegnare all'area amministrativa-finanziaria-servizi alla persona, a tempo pieno;
- Assunzione di n. 1 Istruttore tecnico categoria giuridica C, posizione economica di accesso C1, per copertura posto vacante dal 16.04.2021, la cui assunzione era già prevista nel fabbisogno del personale del triennio 2021/2023, annualità 2021 con conclusione nel 2022, la cui copertura è stata già avvitata a mezzo scorrimento graduatoria in corso di

validità di altro Ente, ovvero in caso di insuccesso mediante indizione di pubblico concorso in forma autonoma o unitamente ad altra amministrazione;

- L'assunzione di personale a tempo determinato nell'annualità 2022, anche oltre il massimo di spesa di € 28.879,00, mediante contratti di lavoro flessibile o, nello specifico:
 - Contratti a tempo determinato compreso utilizzo dell'art. 1, co 557, L. 311/2004 e somministrazione lavoro;
 - Contratti di prestazioni occasionali, nel limite di cui all'art. 54 bis del citato decreto legge 50/2017, nell'ambito di progetti speciali rivolti a specifiche categorie di soggetti in stato di povertà;
 - Contratti di lavori socialmente utili e tirocini sociali sia per sostenere fasce di popolazione in stato di bisogno, sia per far fronte ad esigenze temporanee ed eccezionali determinate anche dalla carenza di organico in cui versa il comune;

2023 (salvo aggiornamenti)

- N. 1 unità a tempo indeterminato part-time 18 ore settimanali categoria giuridica B posizione economica di accesso B3, profilo di collaboratore professionale, a mezzo mobilità volontaria, mediante scorrimento di graduatoria di altro ente o indizione pubblico concorso;
- L'assunzione di personale a tempo determinato nell'annualità 2023, sino ad un massimo di spesa di € 28.879,00, mediante contratti di lavoro flessibile o, nello specifico:
 - Contratti a tempo determinato compreso utilizzo dell'art. 1, co 557, L. 311/2004 e somministrazione lavoro;
 - Contratti di prestazioni occasionali, nel limite di cui all'art. 54 bis del citato decreto legge 50/2017, nell'ambito di progetti speciali rivolti a specifiche categorie di soggetti in stato di povertà;
 - Contratti di lavori socialmente utili e tirocini sociali sia per sostenere fasce di popolazione in stato di bisogno, sia per far fronte ad esigenze temporanee ed eccezionali determinate anche dalla carenza di organico in cui versa il comune;

2024 (salvo aggiornamenti)

- L'assunzione di personale a tempo determinato nell'annualità 2024, sino ad un massimo di spesa di € 28.879,00, mediante contratti di lavoro flessibile o, nello specifico:
 - Contratti a tempo determinato compreso utilizzo dell'art. 1, co 557, L. 311/2004 e somministrazione lavoro;
 - Contratti di prestazioni occasionali, nel limite di cui all'art. 54 bis del citato decreto legge 50/2017, nell'ambito di progetti speciali rivolti a specifiche categorie di soggetti in stato di povertà;
 - Contratti di lavori socialmente utili e tirocini sociali sia per sostenere fasce di popolazione in stato di bisogno, sia per far fronte ad esigenze temporanee ed eccezionali determinate anche dalla carenza di organico in cui versa il comune;

RITENUTO che sulla base del fabbisogno programmato l'Ente rispetta i vincoli finanziari:

	2022	2023	2024	
Spesa di personale 2020 dato di partenza	257.789,71	€ 249.229,15	€ 249.229,15	
Spesa di personale 2021 dato di partenza				
Spesa di personale 2022 dato di partenza				
Cessazioni				
N. 1 Istruttore tecnico "C" dal 15.04.2021 (tolto mesi 8,5)	€ 20.818,67			
Segretario comunale quota parte convenzione	€ 17.809,84			
Termine CFL Istruttore amm. "C" dal 19.09.2022 (tolto mesi 3,5)	€ 8.572,39			
Pensionamento n. 1 collaboratore professionale B/3 p.t. 18 ore				
Assunzioni				
N. 1 Istruttore tecnico C dal 01.07.2022 (aggiunti 6 mesi)	€ 14.695,53			
n. 1 C1 trasformazione CFL dal 20.09.2022 a tempo indeterminato (aggiunto 3,5 mesi)	€ 8.572,39			
Segretario Comunale con incarico a scavalco	€ 15.372,42			
n. 1 collaboratore professionale B3 p.t. 18 ore dal 2023 (già presente su base annua)				
Somma algebrica (stanziamento minimo a Bilancio)	€ 249.229,15	€ 249.229,15	€ 249.229,15	
capacità assunzionale utilizzata - (escluso art. 1 c. 557)	-€ 8.560,56			
Valore massimo (valore soglia)	€ 307.327,54	€ 307.327,54	€ 307.327,54	
Capacità assunzionale utilizzata per incremento P.O.	€ 2.665,00			
	B1	B3	C	D
Tabellare 13 mensilità	€ 19.536,91	€ 20.652,45	€ 22.039,41	€ 23.980,09
IVC 13 mensilità	€ 136,76	€ 144,56	€ 154,31	€ 167,83
Elemento perequativo	€ 324,00	€ 288,00	€ 276,00	€ 228,00
Indennità comparto	€ 471,72	€ 471,72	€ 549,60	€ 622,80
Oneri riflessi	€ 5.665,93	€ 5.966,90	€ 6.371,75	€ 6.919,65

DATTO che il margine di spesa sopra citato, sulla base delle indicazioni disponibili anche per quanto riguarda le entrate correlate nell'arco del

prossimo triennio, consente l'adozione del suddetto programma di reclutamento senza superare il "valore soglia" sopra citato;

PRESO ATTO della verifica del rispetto del limite di spesa previsto ai sensi dell'art. 1, comma 557, della Legge n. 296 del 27.12.2006, calcolato sulla base delle previsioni 2021, come da prospetto che segue:

	Valore medio triennio 2011/2012/2013	Previsione anno 2022
Spesa del personale con esclusione oneri contrattuali ex CCNL 21.05.2018	328.223,01	322.983,00
Limite rispettato considerando le variazioni dovute:		
- scavalco segretario comunale calcolato per 12 mesi		
- convenzione servizio polizia locale capofila Comune di Polesella		
- convenzione Comune di Villamarzana – responsabile ufficio tecnico		

VISTA la deliberazione di Giunta Comunale n. 119 del 23.11.2021 con cui è stato approvato il Piano delle Azioni Positive per la parità uomo/donna nel lavoro per il triennio 2022/2024 in applicazione delle disposizioni previste dal D. Lgs. n. 196/2006 e dall'art. 21 della Legge n. 183/2010;

RILEVATO CHE le entrate dell'Ente permettono di garantire la copertura della spesa di personale e che tale spesa risulta pertanto essere sostenibile;

DATO ATTO CHE il presente programma delle assunzioni potrà essere oggetto di variazioni ed integrazioni in base alla eventuale evoluzione del quadro normativo di riferimento e/o in base a sopraggiunte esigenze attualmente non prevedibili e/o in base alle effettive disponibilità di bilancio;

DATO ATTO CHE la vigente normativa consente agli Enti Locali di effettuare nuove assunzioni di personale, a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale, qualora:

- a) abbiano rispettato i termini stabiliti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, nonché il termine di trenta giorni, dalla loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche, come previsto dall'art.9 comma 1-quinquies del decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito con modificazioni dalla legge 7 agosto 2016, n. 160;
- b) abbiano adottato il piano della performance, come previsto dall'art. 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, tale piano, per gli enti locali, ai sensi dell'art. 169, comma 3bis, del decreto legislativo 28 agosto 2000, n. 267, è unificato nel piano esecutivo di gestione;
- c) abbiano approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale, come previsto dall'art. 39, comma 1, legge 27 dicembre 1997, n. 449, dall'art. 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, e dall'art. 91 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
- d) abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà, come previsto dall'art. 33, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- e) abbiano approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità, come previsto dall'art. 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e dall'art. 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- f) rispettino gli obblighi in materia di certificazione del credito previsti dell'art.9, comma 3 bis, del decreto legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito con modificazioni dalla L. 28 gennaio 2009, n. 2;

VISTE le modifiche apportate dalla Legge n. 56 del 19 giugno 2019 in materia di "mobilità obbligatoria", all'art. 34-bis del D.Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001 rubricato "Disposizioni in materia di mobilità del personale" ed in particolare al comma 4, per effetto delle quali, a partire dal 07 luglio 2019 *"le amministrazioni, decorsi quarantacinque giorni dalla ricezione della comunicazione di cui al comma 1 da parte del Dipartimento della funzione pubblica direttamente per le amministrazioni dello Stato e per gli enti pubblici non economici nazionali, comprese le università, e per conoscenza per le altre amministrazioni, possono procedere all'avvio della procedura concorsuale per le posizioni per le quali non sia intervenuta l'assegnazione di personale ai sensi del comma 2"*;

VISTO, in materia di "mobilità volontaria" l'art. 3, comma 8 della Legge n. 56 del 19 giugno 2019, secondo cui *"fatto salvo quanto stabilito dall'art. 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'art. 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001"*;

PRESO ATTO che, l'art. 3 c. 8 della L. 56/2019, così come modificato dall'art. 1, comma 14-ter, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, testualmente recita:

"8. Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31 dicembre 2024, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il

previo svolgimento delle procedure previste dall'*articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001.*"

RITENUTO di avvalersi della possibilità di derogare alle disposizioni contenute nell'art. 30 del D. Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001, prevista fino al 31 dicembre 2024 dall'art. 3, comma 8 della Legge n. 56 del 19 giugno 2019 e pertanto di procedere direttamente alle assunzioni a tempo indeterminato previste per l'anno 2022, mediante procedura concorsuale o scorrimento graduatorie altri enti, senza esperimento delle procedure di "mobilità volontaria" ex art. 30 D. Lgs. n. 165/2001, ma espletando le sole procedure di "mobilità obbligatoria" ex art. 34-bis D. Lgs. n. 165/2001;

TUTTO CIÒ PREMESSO E CONSIDERATO;

VISTO il Parere del Revisore del Conto;

RITENUTO di dichiarare il presente provvedimento, immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, stante l'urgenza di adottare i documenti propedeutici all'approvazione del bilancio finanziario 2021-2023;

ACQUISITI:

- Il parere favorevole reso dal Responsabile del servizio in ordine alla regolarità tecnica, ai sensi dell'art. 49.1 del D. Lgs. n. 267/2000 e s. m., da ultimo modificato dall'art. 3.1 lett. b) del D.L. 10.10.2012 n. 174, convertito in L. 07.12.2012 n. 213;
- Il parere favorevole reso dal Responsabile di Ragioneria in ordine alla regolarità contabile, comportando il presente atto riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente, ai sensi dell'art. 49.1 del D. Lgs. n. 267/2000 e s. m., da ultimo modificato dall'art. 3.1 lett. b) del D. L. 10.10.2012, convertito in L. 07.12.2012 n. 213;

Con votazione unanime e favorevole espressa in forma palese ed ai sensi di legge;

DELIBERA

di richiamare la premessa quale parte integrante e sostanziale del dispositivo;

1. di prendere atto:

- che il parametro di virtuosità finanziaria previsto dal DL 34/2019 e dal DPCM 17 marzo 2020 calcolato per il 2019 (**28,60%**) si colloca al di sotto del "valore soglia" di spese di personale su entrate correnti, e precisamente nella percentuale del **25,49%**.
- che, in base alle nuove regole e sulla base dei calcoli illustrati in premessa, se il Comune di Pincara incrementasse la propria spesa di personale di un importo alle percentuali di cui all'art. 5 del D.P.C.M. 17/03/2020, programmando il relativo fabbisogno di personale supererebbe anche nel 2022 il valore soglia come sopra definito in quanto si arriverebbe ad un valore soglia calcolato del 33,96%;
- **che il comune di Pincara può incrementare la propria spesa di personale nel triennio 2022/2024, fino all'importo massimo calcolato con riferimento alla percentuale del valore soglia applicabile (28,60) di € 307.327,53 assorbendo completamente la spesa percentuale massima di incremento calcolata in base all'art. 5 del D.P.C.M. 17/03/2020;**
- che di conseguenza la spesa potenziale massima comprensiva del margine di incremento secondo quanto previsto dall'art. 4 e 5 del DPCM citato, è pari allo stesso valore soglia:

2002	2023	2024
307.327,53	307.327,53	307.327,53

2. di approvare il presente Piano del fabbisogno di personale per il triennio 2022-2024 prevedendo:

2022

- Trasformazione di contratto formazione e lavoro in scadenza il 19.09.2022 in contratto a tempo indeterminato, conseguentemente alla verifica della conclusione del percorso formativo di cui al progetto specifico approvato da Veneto Lavoro – con conseguente assunzione di n. 1 Istruttore amministrativo categoria giuridica C, posizione economica di accesso C1, da assegnare all'area amministrativa-finanziaria-servizi alla persona, a tempo pieno;
- Assunzione di n. 1 Istruttore tecnico categoria giuridica C, posizione economica di accesso C1, per copertura posto vacante dal 16.04.2021, la cui assunzione era già prevista nel fabbisogno del personale del triennio 2021/2023, annualità 2021 con conclusione nel 2022, la cui copertura è stata già avvitata a mezzo scorrimento graduatoria in corso di validità di altro Ente, ovvero in caso di insuccesso mediante indizione di pubblico concorso in forma autonoma o unitamente ad altra amministrazione;
- L'assunzione di personale a tempo determinato nell'annualità 2022, anche oltre il massimo di spesa di € 28.879,00, mediante contratti di lavoro flessibile o, nello specifico:
 - Contratti a tempo determinato compreso utilizzo dell'art. 1, co 557, L. 311/2004 e somministrazione lavoro;
 - Contratti di prestazioni occasionali, nel limite di cui all'art. 54 bis del citato decreto legge 50/2017, nell'ambito di progetti speciali rivolti a specifiche categorie di soggetti in stato di povertà;
 - Contratti di lavori socialmente utili e tirocini sociali sia per sostenere fasce di popolazione in stato di bisogno, sia per far fronte ad esigenze temporanee ed eccezionali determinate anche dalla carenza di organico in cui versa il comune;

2023 (salvo aggiornamenti)

- N. 1 unità a tempo indeterminato part-time 18 ore settimanali categoria giuridica B posizione economica di accesso B3, profilo di collaboratore professionale, a mezzo mobilità volontaria, mediante scorrimento di graduatoria di altro ente o indizione pubblico concorso;
- L'assunzione di personale a tempo determinato nell'annualità 2023, sino ad un massimo di spesa di € 28.879,00, mediante contratti di lavoro flessibile o, nello specifico:
 - Contratti a tempo determinato compreso utilizzo dell'art. 1, co 557, L. 311/2004 e somministrazione lavoro;
 - Contratti di prestazioni occasionali, nel limite di cui all'art. 54 bis del citato decreto legge 50/2017, nell'ambito di progetti speciali rivolti a specifiche categorie di soggetti in stato di povertà;
 - Contratti di lavori socialmente utili e tirocini sociali sia per sostenere fasce di popolazione in stato di bisogno, sia per far fronte ad esigenze temporanee ed eccezionali determinate anche dalla carenza di organico in cui versa il comune;

2024 (salvo aggiornamenti)

- L'assunzione di personale a tempo determinato nell'annualità 2024, sino ad un massimo di spesa di € 28.879,00, mediante contratti di lavoro flessibile o, nello specifico:
 - Contratti a tempo determinato compreso utilizzo dell'art. 1, co 557, L. 311/2004 e somministrazione lavoro;

- Contratti di prestazioni occasionali, nel limite di cui all'art. 54 bis del citato decreto legge 50/2017, nell'ambito di progetti speciali rivolti a specifiche categorie di soggetti in stato di povertà;
 - Contratti di lavori socialmente utili e tirocini sociali sia per sostenere fasce di popolazione in stato di bisogno, sia per far fronte ad esigenze temporanee ed eccezionali determinate anche dalla carenza di organico in cui versa il comune;
3. di confermare la dotazione organica del Comune di Pincara, così come definita con deliberazione di Giunta Comunale n. 21 del 23.02.2021, che di seguito si riporta:

AREA AMMINISTRATIVA FINANZIARIA SERVIZI ALLA PERSONA

Servizio	Profilo	N.	Categoria	Full time/ Part time
Servizi economico finanziari, personale, tributi, segreteria, servizi sociali, servizi cimiteriali	Istruttore Direttivo	1	D1	FT
	Istruttore amministrativo (Ragioneria e tributi)	1	C	FT
	Istruttore Amministrativo (Segreteria, servizi sociali, servizi cimiteriali) VACANTE	1	C	FT
	Istruttore Amministrativo (prima area demografica) - VACANTE	1	C	P.T. 16 ORE
Totale		3		

AREA TECNICO-MANUTENTIVA-VIGILANZA

Servizio	Profilo	N.	Categoria	Full time/ Part time
Territorio e ambiente e vigilanza	Istruttore Direttivo	1	D	P.T. 18 ORE
	Istruttore Amministrativo	1	C	FT
	Istruttore Amministrativo/Agente Polizia Locale VACANTE	1	C	FT
	Operatore - Messo	1	B1	FT
Totale		4		

AREA DEMOGRAFICA-SERVIZI AUSILIARI

Servizio	Profilo	N.	Categoria	Full time/ Part time
Servizi demografici, protocollo, messo	Istruttore Amministrativo	1	C	FT
	Collaboratore Professionale (a seguito trasferimento)	1	B3	P.T. 18 ORE
Totale		2		

4. di approvare la consistenza del personale 2022, secondo le linee di indirizzo del DPCM 8 maggio 2018;

SINTESI DOTAZIONE ORGANICA

Area/Settore Amministrativa-finanziaria-servi				
Categoria	Ruolo	Non ruolo	TOTALI	Costo
D3	0	0	0	0,00 €
D1	1	0	1	23.980,09 €
C1	3	0	3	53.873,13 €
B3	0	0	0	0,00 €
B1	0	0	0	0,00 €
A1	0	0	0	0,00 €
Totale	4	0	4	77.853,22 €

Area/Settore Tecnico-manutentiva-vigilanza				
Categoria	Ruolo	Non ruolo	TOTALI	Costo
D3	0	0	0	0,00 €
D1	1	0	1	11.990,05 €
C1	2	0	2	44.078,82 €
B3	0	0	0	0,00 €
B1	1	0	1	19.536,91 €
A1	0	0	0	0,00 €
Totale	4	0	4	75.605,77 €

Area/Settore Demografica-servizi ausiliari				
Categoria	Ruolo	Non ruolo	TOTALI	Costo
D3	0	0	0	0,00 €
D1	0	0	0	0,00 €
C1	1	0	1	22.039,41 €
B3	1	0	1	20.652,45 €
B1	0	0	0	0,00 €
A1	0	0	0	0,00 €
Totale	2	0	2	42.691,86 €

VERIFICA LIMITI

**COSTI PREVISTI DA DOTAZIONE ORGANICA
SPESA POTENZIALE MASSIMA**

	Costo	Oneri	Totale
Costi presunti di dotazione	196.150,86	70.694,40	266.845,26
Fondo risorse decentrate (parte stabile)	27.136,22	8.765,00	35.901,22 €
Posizioni organizzative	16.000,00	5.168,00	21.168,00 €
Spesa personale a tempo determinato	0,00	0,00	0,00 €
Altre voci (comandi, straordinario, buoni pasto)	4.500,00	1.453,50	5.953,50 €
			- €
			- €
			329.867,97 €

	Costo	Oneri	Totale
Spese per i dirigenti	- €		- €

	Costo	Oneri	Totale
Spese per il Segretario	11.166,50	4.290,92	15.457,42 €

La dotazione organica dell'Ente, intesa quale strumento dinamico per definire la consistenza del personale in essere e dei fabbisogni programmati, nella sua consistenza finanziaria rientra nei limiti di spesa di personale previsti dall'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006.

A tal fine si considera che viene data copertura al 100% dei part-time in essere e pertanto non si deve considerare la spesa potenziale ad essi riferita pari ad € 19.045,98 (da non utilizzare):

$(329.867,98 + 15.457,42 = 345.325,40 - 19.045,98 = 326.279,42)$;

Si tiene altresì presente che è attiva convenzione con il Comune di Villamarzana per la gestione associata del responsabile ufficio tecnico D3 per n. 6 ore settimana;

- di dare atto della verifica del rispetto del limite di spesa previsto ai sensi dell'art. 1, comma 557, della Legge n. 296 del 27.12.2006, calcolato sulla base delle previsioni 2022, come da prospetto che segue:

	Valore medio triennio 2011/2012/2013	Previsione anno 2022
Spesa del personale con esclusione oneri contrattuali ex CCNL 21.05.2018	328.223,01	322.983,00
Limite rispettato considerando le variazioni dovute: - scavalco segretario comunale calcolato per 12 mesi - convenzione servizio polizia locale capofila Comune di Polesella - convenzione gestione ufficio tecnico capofila Comune di Villamarzana		

- di dare atto che la programmazione del fabbisogno di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'Ente e trova copertura sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2022/2024 in corso di approvazione;
- di dare atto che la spesa di personale prevista per l'anno 2020 e 2021 e, in prospettiva, anche per il 2022 rientra nei limiti previsti dal D.P.C.M. 17 marzo 2020;

8. di prendere atto che con l'art. 1, co 459, della legge di bilancio 2022, n. 234 del 30.12.2021, il termine di scadenza dello stato di emergenza di cui all'articolo 1, comma 3, del decreto-legge 6 giugno 2012, n. 74, convertito, con modificazioni, dalla legge 1° agosto 2012, n. 122, è stato ulteriormente prorogato al 31 dicembre 2022 e, pertanto, per il 2022 non si applica il vincolo di spesa per lavoro flessibile anno 2009 pari ad € 28.879,00 di cui all'art. 9, comma 28, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78 in quanto è applicabile il secondo periodo dell'art. 11, comma 4 ter, del D.L. n. 90 del 24.06.2014, convertito con modificazioni dalla Legge n. 114 del 11.08.2014, che stabilisce come *“Nei confronti dei comuni colpiti dal sisma del 20 e del 29 maggio 2012,Nei confronti dei predetti comuni colpiti dal sisma, i vincoli assunzionali di cui al comma 28 dell'art. 9 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, come da ultimo modificato dal presente articolo, non si applicano a decorrere dall'anno 2013 e per tutto il predetto periodo dello stato di emergenza”*;
9. di autorizzare le eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto, per il 2023 e 2024, del limite di spesa previsto dalla 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 del personale e di lavoro flessibile o attraverso specifiche disposizioni di legge;
10. di avvalersi della possibilità di derogare alle disposizioni contenute nell'art. 30 del D.Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001, prevista fino al 31 dicembre 2024, dall'art. 3, comma 8 della Legge n. 56 del 19 giugno 2019 e pertanto di procedere direttamente alle assunzioni a tempo indeterminato programmate per l'anno 2022, come sopra dettagliate, e salvo la trasformazione di CFL in TI, mediante procedura concorsuale o scorrimento graduatorie, senza esperimento delle procedure di “mobilità volontaria” ex art. 30 D.Lgs. n. 165/2001, ma espletando le sole procedure di “mobilità obbligatoria” ex art. 34-bis D.Lgs. n. 165/2001;
11. di avvalersi della facoltà di cui all'art. 11-bis comma 2 del D.L. 135/2018 per incrementare il valore del trattamento accessorio delle P.O. nei limiti di quanto possibile per effetto delle nuove regole del C.C.N.L. 21.05.2018 e che l'importo da portare in detrazione delle quote assunzionali viene quantificato in € 2.665,00;
12. di dare, pertanto atto che, nel Bilancio di Previsione 2022/202 verranno stanziati per Fondo P.O. € 18.665,00;
- 13. di dare atto che a seguito della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, non emergono situazioni di personale in esubero;**
14. di dare atto che, con deliberazione di Giunta Comunale n. 119 del 23.11.2021 è stato approvato il Piano delle Azioni Positive per la parità uomo/donna nel lavoro per il triennio 2022-2024 in applicazione delle disposizioni previste dal D.Lgs. n. 196/2006 e dall'art. 21 della Legge n. 183/2010;
15. di dare atto che la presente programmazione di fabbisogno del personale verrà recepita nel Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2022/2024;
16. di dare atto che il presente programma delle assunzioni potrà essere oggetto di variazioni ed integrazioni in base alla eventuale evoluzione del quadro normativo di riferimento e/o in base a sopraggiunte esigenze attualmente non prevedibili e/o in base alle effettive disponibilità di bilancio;

17. di dare atto che il presente Piano, viene adottato nel rispetto di tutti i limiti previsti dalla normativa vigente in materia di assunzioni e spese del personale degli Enti locali, descritti in premessa;
18. di dare atto che prima di procedere alle previste assunzioni, dovrà essere verificato il rispetto di tutti i vincoli, limiti e parametri stabiliti dalle normative vigenti di cui alle premesse e alla perdurante copertura finanziaria;
19. di trasmettere copia del presente provvedimento alla Rappresentanza Sindacale per opportuna informazione.

Con separata votazione, unanime e favorevole espressa in forma palese, la presente deliberazione viene dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art.134, comma4, del D.Lgs.267/00, al fine di procedere ai necessari e conseguenti adempimenti.

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 16 del 16-02-2022 ed allegati alla presente deliberazione.

OGGETTO	APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) 2022-2023-2024.
----------------	--

Data lettura della presente delibera, viene approvata e sottoscritta

IL Sindaco
F.to Magon Stefano

(La firma, in formato digitale, è stata apposta sull'originale del presente atto ed è conservato presso gli archivi informatici del Comune ai sensi del D.Lgs. 7/3/2005, n. 82 e s.m.i. (CAD) e norme collegate.)

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Esposito Giuseppe

(La firma, in formato digitale, è stata apposta sull'originale del presente atto ed è conservato presso gli archivi informatici del Comune ai sensi del D.Lgs. 7/3/2005, n. 82 e s.m.i. (CAD) e norme collegate.)

PARERE DI REGOLARITÀ DEL RESPONSABILE

Ai sensi dell'art. 49 comma 1 e 147 bis comma 1 del D.Lgs. 267/2000

**OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI
DI PERSONALE (PTFP) 2022-2023-2024.**

REG.TECNICA

IL RESPONSABILE DEL
SERVIZIO INTERESSATO
a norma del T.U.E.L. 267/00

Sulla proposta di deliberazione su citata si esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D.Lgs. 267/2000 parere Favorevole di regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa”;*

*per la motivazione indicata con nota:

Data 03-03-22

Il Responsabile del servizio
F.to CASTIGLIERI RAG.
MIRELLA

(La firma, in formato digitale, è stata apposta sull'originale del presente atto ed è conservato presso gli archivi informatici del Comune ai sensi del D.Lgs. 7/3/2005, n. 82 e s.m.i. (CAD) e norme collegate.)

PARERE DI REGOLARITÀ DEL RESPONSABILE

Ai sensi dell'art. 49 comma 1 e 147 bis comma 1 del D.Lgs. 267/2000

**OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI
DI PERSONALE (PTFP) 2022-2023-2024.**

REG. CONTABILE

**IL RESPONSABILE DEL
SERVIZIO INTERESSATO**
a norma del T.U.E.L. 267/00

*Sulla proposta di deliberazione su citata si esprime, ai sensi
degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D.Lgs. 267/2000
parere Favorevole* di regolarità contabile;*

*per la motivazione indicata con nota:

Data 03-03-22

**Il Responsabile del servizio
F.to CASTIGLIERI RAG.
MIRELLA**

(La firma, in formato digitale, è stata apposta sull'originale del presente
atto ed è conservato presso gli archivi informatici del Comune ai sensi del
D.Lgs. 7/3/2005, n. 82 e s.m.i. (CAD) e norme collegate.)

Allegato alla deliberazione

DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 19 del 05-03-2022

**OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI
DI PERSONALE (PTFP) 2022-2023-2024.**

CERTIFICATO DI AVVENUTA PUBBLICAZIONE

Si certifica, che copia del presente atto è stata pubblicata all'albo on-line del comune per la prescritta pubblicazione dal 21-03-2022 fino al 05-04-2022 con numero di registrazione 198.

COMUNE DI PINCARA li

IL RESPONSABILE DELLA PUBBLICAZIONE
F.to (nominativo indicato nel certificato di firma digitale)

(La firma, in formato digitale, è stata apposta sull'originale del presente atto ed è conservato presso gli archivi informatici del Comune ai sensi del D.Lgs. 7/3/2005, n. 82 e s.m.i. (CAD) e norme collegate.)

Allegato alla deliberazione

DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 19 del 05-03-2022

Oggetto: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) 2022-2023-2024.

CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ

Si certifica che la presente deliberazione è stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo Pretorio del Comune, senza riportare nei primi dieci giorni di pubblicazione denunce di vizi di legittimità o competenza, per cui la stessa è DIVENUTA ESECUTIVA ai sensi del 3° comma dell'art. 134 del D.Lgs. 18.8.2000, n. 267.

COMUNE DI PINCARA li

IL RESPONSABILE DELL'ESECUTIVITÀ
F.to (nominativo indicato nel certificato di firma digitale)

(La firma, in formato digitale, è stata apposta sull'originale del presente atto ed è conservato presso gli archivi informatici del Comune ai sensi del D.Lgs. 7/3/2005, n. 82 e s.m.i. (CAD) e norme collegate.)

Copia analogica di documento informatico conforme alle vigenti regole tecniche art.23 del D.Lgs. 7/3/2005, n. 82 e s.m.i. (CAD) e norme collegate.

IL FUNZIONARIO INCARICATO
