



COMUNE DI CINTO CAOMAGGIORE

Piazza San Biagio n.1 - Tel.0421/209534 - Fax 0421/241030
e-mail: protocollo@cintocao.it Sito web : www.cintocao.it
codice fiscale: 83003710270 Partita IVA : 01961250279

COPIA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 105 del 18-12-20

**Oggetto: PIANO ASSUNZIONALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2021 - 2023,
RICOGNIZIONE DEL PERSONALE AGGIORNAMENTO AI SENSI DEL D.M.
17.03.2020**

L'anno **duemilaventi** il giorno **diciotto** del mese di **dicembre** alle ore **17:30**, in Cinto Caomaggiore nella sede Comunale, a seguito convocazione disposta dal Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

Falcomer Gianluca	SINDACO	P
PESTANA LILIAN	VICESINDACO	P
PIVETTA FABIO	ASSESSORE	P
DANELUZZI DANIELE	ASSESSORE	P
BERTI MICHELA	ASSESSORE	A

Il Segretario Comunale DOTT.SSA MIORI MARIA TERESA assiste alla seduta.

Il Sig. Falcomer Gianluca nella sua qualità di SINDACO dichiara aperta la seduta per aver constatato il numero legale degli intervenuti.

Passa alla trattazione dell'argomento di cui all'oggetto.

Richiamati:

- il Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267, "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali";
- lo Statuto Comunale;
- la Deliberazione di Consiglio Comunale n. 62 del 23.12.2019, immediatamente eseguibile, di approvazione nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (DUP) 2020-2022 e la Deliberazione di Consiglio Comunale n. 63 del 23.12.2019 di approvazione del Bilancio di Previsione per gli esercizi 2020-2022;
- le Deliberazioni di Giunta Comunale n. 11 del 21.02.2020 con cui è stato approvato il Piano esecutivo di gestione (PEG) – Piano delle Performance 2020-2022, comprendente la ripartizione delle categorie in capitoli, e degli interventi in capitoli, attribuendo le risorse ai Responsabili dei Servizi, al fine di conseguire gli obiettivi contenuti nel Piano Performance;

RILEVATA la propria competenza generale e residuale in merito all'argomento in oggetto in base al combinato disposto degli artt. 42 e 48, commi 2 e 3 del D. Lgs. 267/2000, e dato atto che l'Ente può modificare in qualsiasi momento il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali sia in riferimento ad eventuali intervenute modifiche intervenute;

PREMESSO che:

- L'art. 2 del D. Lgs. 165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- L'art. 4 del D. Lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;

- Il D. Lgs. 165/2001 è stato ampiamente modificato in ordine alla programmazione del fabbisogno di personale dal D. Lgs. 75/2017;
- L'art. 33 del D. Lgs. 165/2001 dispone che "1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevinano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'art. 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";
- La legge 145 del 30/12/2018 all'art.1, commi 360-365, ha introdotto significative modifiche alla disciplina dei concorsi e ai termini di validità delle graduatorie già formate dalle pubbliche amministrazioni che incidono nella programmazione del piano dei fabbisogni di personale;

CONSIDERATO che in esecuzione delle linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6-ter del D. Lgs. 165/2001 occorre adeguare gli strumenti di programmazione delle risorse umane ai nuovi indirizzi legislativi, finalizzati anche al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione;

CONSIDERATO che con il Decreto 8/05/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito e pubblicato le predette "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche";

PRESO ATTO in particolare del punto 2.1 delle suddette linee guida, rubricato "Il superamento della dotazione organica", secondo il quale:

La dotazione organica, che nella disciplina precedente rappresentava il "contenitore" - rigido da cui partire per definire il PTFP, nonché per individuare gli assetti organizzativi delle amministrazioni, contenitore che condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate, cede il passo ad un paradigma flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze, quale il PTFP;

- La stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere valicata dal PTFP, fermo restando che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente;

- Nel rispetto dei suddetti indicatori di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell'ambito del PTFP, potranno quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati. Tale rimodulazione individuerà quindi volta per volta la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni e che farà da riferimento per l'applicazione di quelle disposizioni di legge che assumono la dotazione o la pianta organica come parametro di riferimento.

RICHIAMATE le proprie precedenti Deliberazioni di Giunta comunale n. 103 del 07/12/2019, avente ad oggetto "Approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2020/2022 e verifica annuale delle eccedenze di personale", e le successive deliberazioni di giunta comunale n. 13 del 21.02.2020 e n. 96 del 26.11.2020 di modifica ed aggiornamento;

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

RITENUTO necessario, procedere all'aggiornamento del fabbisogno di personale, e dell'organigramma dell'Ente e, contestualmente, alla ricognizione del personale in esubero inseguito alle modifiche normative riepilogate successivamente;

DELIBERA DI GIUNTA n. 105 del 18-12-2020 Pag. 2 COMUNE DI CINTO CAOMAGGIORE

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

VISTO l'art. 3 del D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 114/2014, e s.m.i., il quale prevede:

- al comma 5, che a decorrere dall'anno 2018 è possibile procedere ad assunzioni a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, oltreché il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente;
- al comma 5 sexies introdotto dal D. L. 4/2019, che: "Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni del servizio 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";

PRESO ATTO con delibera n. 28/2015 la Corte dei Conti sez. autonomie ha sancito il seguente principio di diritto: "Il riferimento "al triennio precedente" inserito nell' art. 4, comma 3, del d.l. n. 78/2015, che ha integrato l'art. 3, comma 5, del d.l. n. 90/2014, è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni.;

Visto l'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006, secondo il quale "(...) gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale (...)” e preso atto che il susseguente comma 557-quarter, aggiunto dalla L. 114/2014 stabilisce che tale riduzione avvenga con riferimento al valore medio della spesa di personale del triennio 2011-2013 pari ad Euro 482.532,41;

CONSIDERATO, altresì, che l'art. 33 del D.L. 34/2019, convertito dalla legge n. 58/2019, il quale prevede il superamento delle attuali regole fondate sul turn over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale; in particolare a decorrere dalla data stabilita dal relativo decreto attuativo, i comuni possono procedere ad assunzione 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;

VISTO il DM 17 marzo 2020 attuativo dell'art. 33 comma 2 del DL 34/2019 rubricato "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" il quale:

agli artt. 2 e 3 definisce gli aggregati "Spesa del Personale" e Entrate correnti" e suddivide i comuni per fasce demografiche;

all'art. 4 comma 1 stabilisce i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti e al comma 2 recita "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 del fabbisogno di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica."

all'art. 5 individua il quinquennio 2020-2024 quale periodo di transizione al nuovo regime assunzionale e stabilisce le percentuali massime di incremento annuale della spesa di personale rispetto al rendiconto 2018 per ciascun anno; stabilisce inoltre che in tale periodo i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga ai suddetti incrementi percentuali, fermo restando il limite di cui

DELIBERA DI GIUNTA n. 105 del 18-12-2020 Pag. 3 COMUNE DI CINTO CAOMAGGIORE

alla Tabella dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio asseverato dall'organo di revisione;
All'art. 6 individua i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale;
All'art. 7 comma 1 dispone: "La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli art. 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1 commi 557-quarter e 562, della legge 27 dicembre 2006 n. 296";

Dato atto che il Comune di Cinto Caomaggiore si colloca nella fascia D) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti, e che pertanto il valore soglia secondo la Tabella 1 dell'art. 4 comma 1 del suddetto DM è pari a 27,20;

RICHIAMATA la circolare esplicativa n. 1374 del 8 giugno 2020 emanata dal Ministero per la P.A., di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze e il Ministero dell'Interno, che fornisce chiarimenti sul D.M. 17 marzo 2020, attuativo dell'art. 33, comma 2 del d.l. 34/2019, convertito con modificazioni dalla Legge 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni e in particolare stabilisce che gli impegni di competenza riguardanti la spesa complessiva del personale da considerare, sono quelli relativi alle voci riportate nel macroaggregato BDAP: U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U.1.03.02.12.999 mentre che per le Entrate correnti si intende la media degli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate, relativi agli ultimi tre rendiconti approvati, considerati al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, da intendersi rispetto alle tre annualità che concorrono alla media. Evidenzia inoltre che il FCDE è quello stanziato nel bilancio di previsione, eventualmente assestato, con riferimento alla parte corrente del bilancio stesso;

Preso atto che la suddetta circolare esplicativa del 08.06.2020 chiarisce che i trasferimenti per mobilità nei comuni che siano pienamente assoggettati alla vigenza della disciplina fondata sulla sostenibilità finanziaria, non possono più ritenersi neutrali ai fini della finanza pubblica, ma devono essere conteggiati come una qualunque assunzione;

Considerato che il nuovo regime assunzione disciplina le assunzioni a tempo indeterminato, ma non abroga né riscrive le norme relative alle assunzioni a tempo determinato e i privilegiati limiti alla spesa di personale dettati dal comma 557 e seguenti della l. 296/96, che pertanto devono ritenersi in vigore e devono essere rispettati;

Ritenuto pertanto, alla luce della nuova normativa e delle cessazioni nel frattempo intervenute, di dover approvare l'aggiornamento al Piano triennale del fabbisogno del personale allegati A) e B) alla presente proposta quale parte integrante e sostanziale della stessa;

DATO ATTO, altresì, che:

- la dotazione di personale in essere nell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68;
- Il rapporto enti/popolazione è pari a 1/323 (al 31/12/2018 abitanti 3.232), inferiore rispetto al parametro fissato dal Decreto Ministero dell'Interno del 10 aprile 2017 (G.U. 94/2017) per gli Enti con popolazione da 3.000 a 4.999 abitanti (1/150);
- L'ente è rispettoso dell'invio entro il 31 marzo della certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali, come previsto dall'art. 1, comma 475 lett. c) L. 232/2016;
- Con Deliberazione della Giunta n. 12 del 21/02/2020 è stato adottato il Piano Triennale delle azioni positive per il periodo 2020/2022;
- Con la Deliberazione di Giunta Comunale n. 11 del 21.02.2020 è stato approvato il Piano esecutivo di gestione (PEG) – Piano delle Performance 2020-2022, comprendente la ripartizione delle categorie in capitoli, e degli interventi in capitoli, attribuendo le risorse ai Responsabili dei Servizi, al fine di conseguire gli obiettivi contenuti nel Piano Performance;
- L'ente rispetta l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013, come previsto dall'art. 1 commi 557 e seguenti della legge 296/2006;
- L'ente ha approvato il Bilancio di previsione 2020/2022 con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 62 del 23.12.2019, immediatamente eseguibile, l'aggiornamento Documento Unico di Programmazione (DUP) 2020-2022 con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 63 del 23.12.2019 ed il Rendiconto della gestione 2019 con Deliberazione del Consiglio comunale n. 12 del 04/06/2020;

DELIBERA DI GIUNTA n. 105 del 18-12-2020 Pag. 4 COMUNE DI CINTO CAOMAGGIORE

- L'Ente ha trasmesso alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche i documenti di cui al precedente punto entro i termini di 30 giorni dalla loro approvazione (art. 13 Legge 196/2009);
- L'Ente non è in stato di deficitarietà e di dissesto (art. 243, comma 1 d. Lgs. 267/2000);

DATO ATTO che l'eventuale assunzione di nuovo personale avverrà solo compatibilmente al rispetto dei vincoli normativi vigenti, ivi comprese le procedure previste dal Capo III del D. Lgs. 165/2001 ed in particolare dagli artt. 30 e 34 bis;

VISTO l'art. 35 comma 4 del D. Lgs. 165/2001 nonché la vigente normativa in materia;

RITENUTO di prevedere anche eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, queste ultime nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D. L. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D. lgs. 165/2001) e di contenimento della spesa del personale, nei limiti della spesa sostenuta nell'anno 2009;

RITENUTO, altresì, di ritenere possibili eventuali acquisizioni di personale tramite l'istituto della mobilità volontaria ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. 165/2001;

CONSIDERATO di trasmettere copia della presente all'Organo di Revisione per il parere di competenza ed alle OO.SS. per informazione (art. 6 del D. Lgs. 165/2001);

PIANO ASSUNZIONALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2021 – 2023 RICOGNIZIONE DEL PERSONALE AGGIORNAMENTO AI SENSI DEL D.M. 17.03.2020

VISTO il CCNL 2016-2018 Comparto Funzioni Locali;

ACQUISITI i pareri di cui all'art. 49 comma 1 del D. Lgs. 267/2000;

RILEVATO che ai sensi dell'art. 73 del c.1 e 3 del d.l. del 17.03.2020 n. 18 recante “misure di potenziamento del servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per le famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19”, è possibile lo svolgimento delle sedute delle giunte e dei consigli comunali e regionali e degli organi di governo delle provincie e delle città metropolitane in videoconferenza;

VERIFICATO che il Segretario comunale ha svolto le proprie funzioni in videoconferenza mediante strumenti che hanno permesso l'identificazione certa dei partecipanti, ovvero di Pestana L., Pivetta F., Daneluzzi D. e il Sindaco, quest'ultimo presente nella sede municipale;

Con voti favorevoli unanimi, espressi dagli aventi diritto nei modi di legge,

DELIBERA

- 1) di ritenere le premesse parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
- 2) di approvare il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2021-2023 e la dotazione organica dell'Ente, come da allegati A) e B) alla presente;

DELIBERA DI GIUNTA n. 105 del 18-12-2020 Pag. 5 COMUNE DI CINTO CAOMAGGIORE

3) di approvare i seguenti punti:

- nell'ambito della programmazione dei fabbisogni del personale 2021-2023 vengono previste, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato, le assunzioni inserite nel Piano suddetto;

- di autorizzare per il triennio in esame le eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28 del 78/2010 convertito in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile;

- nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato nonché norme in materia di finanza pubblica e di spesa di personale, nel triennio 2021-2023 sono comunque consentite eventuali sostituzioni di personale cessato, anche nel corso del medesimo anno, secondo la normativa di legge;

4) di precisare che la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa;

5) di dare atto che il Piano triennale dei fabbisogni di personale di cui al presente atto sarà compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'Ente, che troverà copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2021 e del bilancio pluriennale, rispettando il principio del vincolo della riduzione della spesa nonché il principio della sostenibilità finanziaria della spesa di personale, e che saranno rese opportune le variazioni allo stesso per il rispetto dei limiti anzidetti;

6) di pubblicare il presente Piano Triennale dei Fabbisogni nella sezione "Amministrazione Trasparente – Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato", di cui all'art. 16 del d. Lgs. 33/2013 e s.m.i.;

7) di trasmettere il presente Piano Triennale dei Fabbisogni del personale alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "Piano dei Fabbisogni" presente in Sico, ai sensi dell'art. 6 ter del D. Lgs. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS 18/2018;

di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, ultimo comma, del T.U. n. 267/2000.

VISTO: Si esprime parere Favorevole in ordine alla regolarità **tecnica** ai sensi dell'art. 49, del T.U.E.L. - D.Lgs. n. 267/2000.

Li, 04-12-20

Il Responsabile del Servizio
DOTT.SSA MIORI MARIA TERESA
firmato digitalmente

VISTO: Si esprime parere Favorevole in ordine alla regolarità **contabile** ai sensi dell'art. 49, del T.U.E.L. - D.Lgs. n. 267/2000.

Li, 04-12-20

Il Responsabile del Servizio
CEOLIN NADIN
firmato digitalmente

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

Il Presidente Falcomer Gianluca <i>firmato digitalmente</i>	Il Il Segretario Comunale DOTT.SSA MIORI MARIA TERESA <i>firmato digitalmente</i>
--	--

**REFERTO DI PUBBLICAZIONE E DI
CONTESTUALE COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO**

Si certifica, su conforme dichiarazione del messo, che copia del presente verbale viene pubblicata oggi all'Albo Pretorio ove rimarrà esposta per 15 giorni consecutivi.

Contestualmente all'affissione all'Albo Pretorio viene trasmessa in elenco ai capigruppo consiliari ai sensi dell'art. 125, del T.U.E.L. - D.Lgs.

n. 267/2000.

Lì, 22-12-20

Il Responsabile del Servizio Segreteria
CEOLIN NADIN
firmato digitalmente

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

(art. 134, del T.U.E.L. - D.Lgs. n. 267/2000)

Si certifica che la suesesa deliberazione è stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo Pretorio del Comune per cui la stessa *E' DIVENUTA ESECUTIVA* ai sensi dell'art. 134 del T.U.E.L. - D.Lgs. n. 267/2000.

Lì, 18-12-2020

Il Responsabile del Servizio Segreteria
CEOLIN NADIN
firmato digitalmente

Copia conforme all'originale, in carta libera, per uso amministrativo.

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO
CEOLIN NADIN



Comune di Cinto Caomaggiore

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021 – 2023

Il D. Lgs. 165/2001 “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” definisce all’art. 6 che:

- [...] 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. [...]. 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.”
- 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’art. 6 ter, nell’ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall’art. 2, comma 10 bis, del D.L. 95/2012, conv. Con modificazioni dalla L. 135/2012, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

Il decreto individua all’art. 6 ter le linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale, prevedendo la loro definizione attraverso l’adozione di un decreto da adottare dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze, al fine di orientare le pubbliche amministrazioni alla predisposizione delle stesse.

Con Decreto del 14 maggio 2018, pubblicato in G.U. 173 del 27 luglio 2018, sono state definite le Linee di indirizzo per la predisposizione dei Piani dei Fabbisogni di Personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche.

Il PTFP deve essere definito in coerenza e a valle dell’attività di programmazione complessivamente intesa, che oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- Alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell’azione amministrativa;
- Strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell’interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Le citate linee guida considerano l’individuazione della forza lavoro e la definizione delle risorse umane necessarie presupposti indispensabili per ottimizzare l’impiego delle risorse pubbliche disponibili e per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa e di erogazione di migliori servizi alla collettività. Questo, in coerenza con il ciclo della performance, deve svilupparsi nel rispetto dei vincoli finanziari di finanza pubblica. Le linee guida, infatti, sono definite per la predisposizione dei PTFP nell’ottica di coniugare l’ottimale impiego delle risorse pubbliche disponibili e gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi al cittadino e di assicurare, da parte delle amministrazioni, il rispetto degli equilibri di finanza pubblica. L’analisi del fabbisogno deve così svilupparsi

attraverso l'analisi delle esigenze, sia con riferimento ad una logica quantitativa (consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla mission dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica) sia qualitativa (tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'Amministrazione stessa).

Il PTFP si configura, dunque, come atto di programmazione, e si sviluppa in una prospettiva triennale, adottato annualmente. 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.

A seguito dell'introduzione dell'art. 33 del DL 34/2019, conv. in L. 58/2019, del successivo DM 17 marzo 2020 e della Circolare n. 17102/110/1 dell'08/06/2020, anche su indicazione della Corte dei Conti Lombardia parere del 29 maggio 2020 n. 74, si rende necessario provvedere alla verifica della dotazione organica e al conseguente predisposizione del PTFP 2021-2023.

NUOVA DISCIPLINA RELATIVA ALLA DEFINIZIONE DELLE CAPACITA' ASSUNZIONALI A TEMPO INDETERMINATO DEI COMUNI

L'art. 33, comma 2 del DL 34/2019 e il successivo DM attuativo 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", hanno rideterminato le modalità di definizione delle capacità assunzionali. Con successiva Circolare del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno n. 17102/110/1 del 08/06/2020 sono stati specificati con maggior dettaglio alcuni aspetti relativi a detto decreto. Le citate fonti normative hanno individuato i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Il decreto attuativo ha, altresì, stabilito le percentuali massime di incremento di spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si trovano al di sotto di tali valori.

In applicazione della normativa di riferimento, è possibile inquadrare il Comune di Cinto Caomaggiore nei seguenti parametri:

1. Determinazione fascia demografica: art. 3 DM 17 marzo 2020: Fascia demografica D) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti (al 01/01/2020 abitanti 3.247);
2. Verifica del rispetto del valore soglia di massima spesa del personale: art. 4 DM 17 marzo 2020: valori soglia di massima spesa di personale: 27,20%;
3. Percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio: art. 5 DM 17 marzo 2020: percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio: anno 2020 pari al 19% della spesa sostenuta nel 2018.

Al fine di verificare la spesa di personale e, conseguentemente, le nuove possibilità di incremento della stessa, i parametri sopra indicati sono stati elaborati come riportato in seguito.

1. Determinazione fascia demografica

Il Comune di Cinto Caomaggiore al 01/01/2020 conta 3.247 abitanti. Pertanto si colloca nella fascia D: comuni con abitanti da 3.000 a 4.999.

2. Verifica del rispetto del valore soglia di massima spesa del personale

Al 31.12.2019 il Comune di Cinto Caomaggiore conta 11 dipendenti, di cui n.10 a tempo indeterminato a tempo pieno e 1 a tempo part-time. Ad essi si aggiunge il Segretario Comunale, a scavalco.

La spesa complessiva per il personale sostenuta nell'anno 2019 è stata calcolata come previsto dall'art. 2 del DM 17 marzo 2020 che recita alla lett. a) "spesa di 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 D. Lgs. 267/2000, nonché 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 rilevanti dall'ultimo rendiconto della gestione approvato":

Spesa di personale anno 2019:

Macroaggregato 1 tempo indeterminato	€ 465.421,95
Altre fattispecie	€ 4.405,54
Totale	€ 469.827,49

Rispetto alla spesa di personale sostenuta nell'anno 2019, si è verificato, come previsto dal comma 2 dell'art. 33 del DL 34/2019, il rispetto del valore soglia "[...]definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione". Per il calcolo del valore soglia è stato considerato quale ultimo rendiconto approvato l'anno 2019 (deliberazione del Consiglio comunale n. 12 del 04/06/2020). Per i Comuni ricadenti in fascia D) il valore soglia è pari al 27,20%.

Comune di Cinto Caomaggiore	
Entrate correnti Anno 2017	€ 2.040.409,65
Entrate correnti Anno 2018	€ 2.028.028,93
Entrate correnti Anno 2019	€ 2.065.768,21
Media Entrate correnti	€ 2.044.735,60
FCDE	€ 90.541,00
Media Entrate nette da Fcde	€ 1.954.194,60
Spesa personale 2019	€ 469.827,49
Valore soglia comuni in fascia D)	27,20%
Percentuale della spesa di personale Comune di Cinto Caomaggiore	24,04%
Capacità assunzionale	€ 61.713,44

3. *Percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio*

I comuni che si collocano al di sotto del rispettivo valore soglia possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni a tempo indeterminato. L'incremento per gli esercizi dal 2020 al 2024 deve rispettare particolari percentuali di aumento rispetto alla spesa dell'anno 2018.

Dunque, il comune di Cinto Caomaggiore, rispettando il valore soglia di cui al punto 2, ha la possibilità di incrementare la spesa per personale a tempo indeterminato con nuove assunzioni, rispettando gli incrementi percentuali previsti per la fascia D) differenziati per annualità:

Comune di Cinto Caomaggiore	2021	2022	2023
Fascia d) con spesa di personale entro il valore soglia	24,00%	26,00%	27,00%

Inoltre, per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020. Il Comune di Cinto Caomaggiore ha resti in seguito alle cessazioni fino al 2019 per € 13.487,75.

Rispetto dunque alla spesa per il personale sostenuta nell'anno 2018, si possono così definire i valori per le nuove assunzioni:

Spesa di personale anno 2018:

Macroaggregato 1 tempo indeterminato	€ 434.253,18
Altre fattispecie	€ 8.565,21
Totale	€ 442.818,39

Percentuale massima annuale di incremento del personale in servizio per l'anno 2021/2022/2023:

Percentuale di incremento 24% spesa 2018	€ 106.276,41
Resti quinquennio precedente	€ 13.487,75
TOTALE INCREMENTO ANNO 2021	€ 119.764,16

Percentuale di incremento 26% spesa 2018	€ 115.132,78
Resti quinquennio precedente	€ 13.487,75
TOTALE INCREMENTO ANNO 2022	€ 128.620,53

Percentuale di incremento 27% spesa 2018	€ 119.560,97
Resti quinquennio precedente	€ 13.487,75
TOTALE INCREMENTO ANNO 2023	€ 133.048,72

Il comma 2 dell'art. 33 del DL 34/2019 prevede che “[...] i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organi di revisione, [...]”.

DOTAZIONE ORGANICA E ORGANIZZAZIONE DEL COMUNE DI CINTO CAOMAGGIORE

L'organizzazione

La struttura del Comune di Cinto Caomaggiore come prevista dal presente provvedimento è articolata come segue:

Settore Affari Generali e Finanze

Settore Tecnico

La struttura è disegnata per rispondere adeguatamente alla domanda esterna e interna di servizi, con l'obiettivo di favorire la capacità di "governance" dei servizi, l'efficientamento dei processi e delle funzioni, e lo sviluppo di competenze allineate al nuovo ruolo richiesto all'Ente locale.

Il personale a tempo indeterminato e determinato

Si riporta, nel prospetto seguente, l'andamento dell'organico dell'Ente degli ultimi 5 anni con riferimento al 31.12:

Personale in servizio (al 31.12)	2016	2017	2018	2019	2020
Personale di ruolo	12	11	9	10	11
Personale non di ruolo	0	0	1	1	0
Totale	12	11	10	11	11

La programmazione triennale del fabbisogno di personale negli anni antecedenti al 2020 è stata caratterizzata dal tentativo di contenere gli effetti negativi sull'organico stabile conseguenti, in particolare, alle cessazioni per collocamento a riposo del personale, alla luce delle forti limitazioni alle assunzioni di personale dall'esterno previste dalla vigente normativa.

Dotazione Organica a seguito dell'aggiornamento al PTFP 2021 -2023

L'art. 6 del D. Lgs. 165/2001 introduce elementi significativi tesi a superare il concetto tradizionale di dotazione organica. La dotazione organica si trasforma in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile, che individua la “dotazione” di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte, fermo restando che per gli enti territoriali l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente. Il PTFP esprime, dunque, la dotazione organica in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riducendo la sua articolazione in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche.

Il PTFP deve essere redatto senza maggiori oneri per la finanza pubblica e deve indicare la consistenza, in termini finanziari, della dotazione organica nonché il valore finanziario dei fabbisogni programmati che non possono superare la dotazione di spesa potenziale derivante dai limiti di spesa di personale, nonché dei relativi stanziamenti di bilancio. E' necessario, quindi, in ottemperanza alle linee guida predisporre il PTFP in coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio e conseguentemente con le risorse finanziarie a disposizione. La programmazione deve tener conto dei vincoli connessi con gli stanziamenti di bilancio e di quelli in materia di spesa per il personale e non può in ogni caso comportare oneri maggiori per la finanza pubblica. Il PTFP deve indicare le risorse finanziarie destinate alla sua attuazione, distinguendo, per il triennio di riferimento le risorse come a seguire quantificate per profili indicati.

In conformità al PTPF 2020-2022 appena aggiornato, si provvede ad approvare il PTPF 2021-2023 riassumendo quanto segue:

- cessazione al 28/02/2020 per dimissioni di un Istruttore Direttivo Tecnico D1 nel Settore Tecnico: sostituzione a decorrere dal 16/12/2020 con un Istruttore Direttivo Tecnico D1;
- cessazione al 30/06/2020 per pensionamento di un Istruttore Direttivo Tecnico D4: copertura a decorrere dal 01/01/2021 con un incarico a tempo pieno e determinato ex art. 110, c. 1 e 5 del d.lgs 267/2000;
- cessazione al 21/01/2021 per pensionamento di un Istruttore Direttivo D4 nel Settore Affari Generali e Finanze e sostituzione con un Istruttore Amministrativo categoria C1;
- nuova assunzione (finanziamento a seguito aggiornamento al PTFP 2020-2022 ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e con i resti assunzionali residuali) di un Istruttore Direttivo D1 Assistente Sociale nel Settore Affari Generali e Finanze avvenuta il 01/12/2020.

Nell'allegato B) è evidenziato il raccordo tra la spesa di personale e il limite massimo della dotazione organica.

CESSAZIONI E ASSUNZIONI

Alla sostituzione del personale cessato o che cesserà dal servizio per dimissioni, pensionamento o altra causa si provvederà mediante mobilità ovvero altra modalità tra quelle ammesse dalla normativa vigente, ivi compreso lo scorrimento di valide graduatorie di idonei di altri enti o la indizione di pubblico concorso.

L'Amministrazione, valuterà se il turn-over debba avvenire nel servizio nel quale è avvenuta la cessazione oppure in un altro, sulla base delle effettive esigenze derivanti dall'espletamento degli obiettivi di mandato, senza che ciò implichi la modifica del presente documento di programmazione.

Cessazioni avvenute nell'ultimo quinquennio

Le cessazioni intervenute sono le seguenti:

- Anno 2017: cessazione al 18/12/2017 per pensionamento di un Istruttore Direttivo D2 e dimissione al 31/12/2017 di un Istruttore Amministrativo- Finanziario C2 nel Settore Affari Generali e Finanze;
- Anno 2018: cessazione al 31/10/2018 per dimissioni di un Istruttore Amministrativo C5 e al 09/11/2018 per pensionamento di un Istruttore Direttivo D4 nel Settore Affari Generali;
- Anno 2020: cessazione al 28/02/2020 per dimissioni di un Istruttore Direttivo Tecnico D1 e al 30/06/2020 cessazione per pensionamento di un Istruttore Direttivo D4 nel Settore Tecnico;

Ulteriori cessazioni previste

- Cessazione al 21/01/2021 per pensionamento di un Istruttore Direttivo D4 nel Settore Affari Generali e Finanze.

Sostituzione dei cessati

Il 01/01/2018 si è provveduto alla sostituzione dell'Istruttore Direttivo D2 con l'assunzione dell'Istruttore Direttivo D1 nel Settore Finanziario e alla sostituzione dell'Istruttore Finanziario C2 con la trasformazione da part-time a 24 ore settimanali a tempo pieno di un Istruttore Amministrativo Finanziario nel Settore Finanziario.

Nel corso del 2019, si è provveduto a sostituire l'Istruttore Amministrativo – Finanziario C5 con l'indizione di una procedura concorsuale che ha portato all'assunzione di un Istruttore Amministrativo-Finanziario C1 nel Settore Affari Generali e Finanze dal 19/10/2019. L'Istruttore Direttivo D4 del Settore Amministrativo è stato sostituito mediante procedura concorsuale con l'assunzione il 01/03/2019 di un Istruttore Direttivo Tecnico D1 nel Settore Tecnico.

Nel corso dell'anno 2020, si è provveduto alla sostituzione dell'Istruttore Direttivo Tecnico D1 cessato al 28/02/2020, tramite l'attivazione della procedura ex art. 34-bis D.Lgs 165/2001 il 28.02.2020 per un Istruttore Direttivo Tecnico D1 e successiva indizione di pubblico concorso, i cui termini si sono allungati a causa dell'emergenza Covid e conseguentemente alla sospensione delle procedure concorsuali. L'assunzione in corso con decorrenza 16/12/2020.

Nel periodo di vigenza del presente documento si prevede di effettuare nuove assunzioni a tempo indeterminato, al fine di sostituire i cessati dell'anno 2021-2022-2023:

- n. 1 Istruttore Amministrativo C1 nel Settore Affari Generali e Finanze

In considerazione della nuova struttura e organizzazione dell'Ente, l'Amministrazione del Comune di Cinto Caomaggiore è in corso di indizione di una selezione per l'assunzione a tempo pieno e determinato ex art. 110, c. 1 e 5 del D.lgs 267/2000 per la copertura del posto previsto in dotazione organica di un Istruttore Direttivo Tecnico D1 a cui poter assegnare la Posizione Organizzativa a decorrere dal 01/01/2021.

Nuove assunzioni

In considerazione di quanto previsto dall'art. 33 del DL 34/2019, come meglio sopra espresso, l'Ente si trova a rispettare la soglia prevista per la fascia demografica di appartenenza.

Vista la carenza di personale ad oggi in servizio e nel rispetto dell'incremento percentuale massimo previsto della spesa di personale, l'ente potrà valutare di provvedere nel triennio 2021-2023 ad una potenziale assunzione della seguente nuova figura:

- Istruttore Amministrativo Tecnico Categoria C - posizione economica C1.

In caso di attivazione di nuovi servizi e/o di processi di riorganizzazione di servizi esistenti, ai sensi dell'art. 15, comma 5, del C.C.N.L. dell'01.04.1999, la Giunta Comunale valuterà, nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili stanziati in bilancio alla voce fondo di produttività, l'entità delle risorse aggiuntive necessarie a sostenere i maggiori oneri del personale impegnato in detti processi.

Per poter assumere personale a tempo indeterminato, il Comune di Cinto Caomaggiore ha rispettato le seguenti condizioni:

- Adozione del PTFP (art. 6, comma 2 D. Lgs. 165/2001); art. 39, comma 1 L. 449/2017; art. 91 D. Lgs. 267/2000)
- Trasmissione a Sico del PTFP (art. 6 ter D. Lgs. 165/2001)
- Ricognizione delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero (art. 33, commi 1 e 6 del D. Lgs. 165/2001);
- Adozione piano triennale azioni positive (art. 48, comma 1 D. Lgs. 198/2006);
- Adozione del Piano della performance (art. 10 D. Lgs. 150/2009);
- Obbligo di contenimento della spesa del personale nei limiti previsti dall'art. 33, del DL 34/2019, convertito L. 58/2019;
- Rispetto dei termini per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto della gestione. Trasmissione alla BDAP entro 30 giorni dalla loro approvazione (art. 9 comma 1 quinquies DL 113/2016);
- Rispetto del quanto previsto dall'art. 9 comma 3 bis DL 185/2008 (Mancata certificazione di almeno un credito della PA);
- Assenza dello stato di deficitarietà strutturale e dissesto (art. 243 comma 1 D. Lgs. 267/2000).

Assunzioni obbligatorie.

Dato che il Comune di Cinto Caomaggiore ha un numero di dipendenti inferiore a 15, per esso non è prevista la quota obbligatoria di assunzione di lavoratori con disabilità.

Eccedenze di personale - art. 33 d.lgs. 165/2001

In relazione alla ricognizione delle eccedenze di personale prevista dall'art. 33, commi 1, 2 e 3 del D.Lgs. n. 165/2001 ciascun Responsabile di Servizio ha operato una ricognizione del personale assegnato in occasione della rilevazione annuale prevista dall'art. 6, comma 1, terzo e quarto periodo, del decreto citato.

Da tale ricognizione interna è emerso che questo Ente non ha eccedenza di personale e/o personale in esubero. Tale circostanza era già stata confermata da ultimo con deliberazione G.C. n. 13 del 21.02.2020.

Rapporti di Lavoro Flessibile

In base all'art. 36 del D. Lgs. 165/2001 l'Ente potrà avvalersi della facoltà di reclutare con forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, a tempo determinato per esigenze temporanee o eccezionali.

I vincoli da rispettare per l'assunzione di personale flessibile sono i seguenti:

Rispetto dell'obbligo di contenimento della spesa di personale, comma 557 e ss della L. 296/2006;

Rispetto del limite del 100% della spesa sostenuta nel 2009 per assunzioni con contratto di lavoro flessibile, per gli enti in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale (altrimenti il 50% della spesa sostenuta nel 2009), art. 9, c. 28 del DL 78/2010.

Il limite previsto dall'art. 9, comma 28 DL 78/2010, nonché dall'art. 36 del D. Lgs. 165/2001 per il Comune di Cinto Caomaggiore ammonta ad € 33.974,56.

Ai sensi dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 l'Ente può avvalersi della facoltà di procedere al reclutamento con forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle

leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, a tempo determinato per esigenze temporanee o eccezionale, certificate dai responsabili dei servizi interessati.

Nel breve e medio periodo si prevede l'assunzione di personale a tempo determinato, nel caso in cui lo richieda il fabbisogno dell'Ente o particolari esigenze organizzative straordinarie e temporanee, che allo stato attuale non è possibile prevedere.

Sarà valutata l'opportunità di assumere sempre a tempo determinato mediante lo scorrimento di graduatorie già disponibili ed in corso di validità o avvalendosi delle altre procedure previste dalle vigenti disposizioni di legge, nei limiti di spesa previsti dalla normativa vigente. Anche per detta fattispecie si dovrà tener conto delle disposizioni previste dalla legge n. 190/2014, nonché delle disposizioni in materia di personale previste dal d.l. n. 78/2015 e nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa del personale.

Personale in Convenzione o in Forma Associata

Con riferimento al personale che sarà, eventualmente, gestito in convenzione con altri enti per lo svolgimento di servizi istituzionali, dalle disposizioni contenute in alcuni pareri della Corte dei Conti si evidenzia che:

- a) la spesa sostenuta pro quota dagli Enti convenzionati per l'utilizzo della prestazione lavorativa va ricompresa nella spesa complessiva rilevante ai sensi dell'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006 e conseguentemente l'Ente di appartenenza deve computare nella spesa rilevante ai fini della norma citata solo quella corrispondente alla prestazione realmente prestata a proprio favore dal dipendente a scavalco condiviso (Corte dei Conti sezione regionale Liguria - deliberazione n. 8/2014 del 5 febbraio 2014, la Corte dei Conti sezione regionale Lombardia - deliberazione n. 34/2014/PAR del 4 febbraio 2014);
- b) la spesa per il personale di altri enti, nell'ipotesi che sia utilizzato nelle funzioni associate, sarà finanziata mediante computo dei risparmi derivanti dalla cessazione del personale in servizio e dalla riduzione della spesa per il lavoro flessibile.

TABELLA DI RACCORDO TRA DOTAZIONE ORGANICA E LIMITE MASSIMO POTENZIALE DI SPESA COME INDICATO DALLA LINEE DI INDIRIZZO PUBBLICATE SULLA GAZZETTA UFFICIALE 27/07/2018	
--	--

LIMITE MASSIMO POTENZIALE DOTAZIONE ORGANICA: PARI ALLA SPESA DI PERSONALE DELLA MEDIA DEGLI ANNI 2011/2013	
ART. 1 COMMA 557 LEGGE 296/2006	482.532,41

DOTAZIONE ORGANICA E RACCORDO CON IL LIMITE MASSIMO POTENZIALE										TRIENNIO 2021-2023	
PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA INIZIALE GIURIDICA	TEMPO DEL LAVORO	COSTO TABELLARE	N. POSTI ATTUALI	Stipendio tabellare personale in servizio	PREVISIONE CESSAZIONI	ASSUNZIONI	Spesa per nuove assunzioni / maggiori spese	Spesa totale FINALE (in SERV. CSSS. + ASS.)	NUMERO POSTI Dotazione organica definitiva	
Personale in servizio a tempo indeterminato Induci dipendenti in comandi/detacco	Dirigente	100%	64.239,26	-	-	-	-	-	-	-	-
	Istruttore direttivo tecnico D1	100%	23.980,09	-	-	-	1	23.980,09	23.980,09	1	1
	Istruttore direttivo ammo D1	100%	23.980,09	1	23.980,09	1	1	23.980,09	23.980,09	1	1
	Istruttore direttivo contabile D1	100%	23.980,09	1	23.980,09	-	-	-	23.980,09	1	1
	Istruttore direttivo di vigilanza D1	100%	25.090,93	-	-	-	-	-	-	-	-
	Istruttore direttivo ass. sociale D1	100%	23.980,09	-	-	-	-	-	-	-	-
	Istruttore direttivo ass. sociale D1	83%	23.980,09	-	-	-	-	-	-	-	-
	Istruttore direttivo informatico D1	100%	23.980,09	-	-	-	-	-	-	-	-
	Istruttore tecnico geometra C1	100%	22.039,41	1	22.039,41	-	1	22.039,41	44.078,82	2	2
	Istruttore amministrativo C1	100%	22.039,41	3	66.118,23	-	1	22.039,41	88.157,64	4	4
	Istruttore tecnico Urbanario C1	83%	22.039,41	1	18.292,71	-	-	-	18.292,71	1	1
	Agente di polizia locale C1	100%	22.039,41	-	-	-	-	-	-	-	-
	Collaboratore terminalista B3	83%	23.150,25	1	23.150,25	-	-	-	23.150,25	1	1
	Collaboratore tecnico - UMC B3	100%	20.652,45	-	-	-	-	-	-	-	-
	Esecutore tecnico manu. B1	100%	19.536,91	1	19.536,91	-	-	-	19.536,91	1	1
	Esecutore amministrativo B1	100%	18.034,07	-	-	-	-	-	-	-	-
	Esecutore amministrativo B1	75%	18.034,07	-	-	-	-	-	-	-	-
	Esecutore amministrativo B1	50%	18.034,07	-	-	-	-	-	-	-	-
	Esecutore amministrativo B1	83%	18.034,07	-	-	-	-	-	-	-	-
	Cuccia B1	100%	18.034,07	-	-	-	-	-	-	-	-

ALTRE VOCI CHE COSTITUISCONO SPESA DI PERSONALE

(i dati di dettaglio sono contenuti nella tabella che riassume le spese di personale - Art. 1 comma 557 legge 296/2006)	
Indennità di comparto a carico del bilancio	646,00
Possibili trasformazioni da tempo parziale a tempo pieno (personale in origine assunto a tempo pieno)	
Personale in comando in entrata	
Personale in convenzione in entrata	
Assunzioni a tempo determinato	24.356,00
Incarichi ex art. 110 comma 1	33.809,68
Incarichi ex art. 110 comma 2	
Incarichi ex art. 90	
Segretario Comunale	19.953,52
Assunzioni con contratti di somministrazione	
Altre tipologie di assunzioni di lavoro flessibile	
Fondo del trattamento accessorio	46.825,22
Retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative	26.875,00
Fondo del lavoro straordinario	4.453,16
Elemento Perequativo	3.227,41
Altre spese di personale	300,00
Assegno nucleo familiare	928,92
Retribuzione di anzianità	108.102,02
Oneri previdenziali	33.037,73
Irap	
TOTALE IMPORTO LORDO DELLE SPESE DI PERSONALE A REGIME SU BASE ANNUA	567.671,26

RACCORDO CON IL CONTENIMENTO DELLE SPESE DI PERSONALE	
Voci escluse dal calcolo dell'art. 1 comma 557 della legge 296/2006 Rinnovi Contrattuali	14.752,30
Voci escluse dal calcolo dell'art. 1 comma 557 della legge 296/2006 Indennità vacanza contrattuale	2.375,47
Voci escluse dal calcolo dell'art. 1 comma 557 della legge 296/2006 Elemento perequativo	3.227,41
Assunzioni escluse ai sensi della circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'art. 33, comma 2, del decreto legge n. 34 del 2019	64.783,67
TOTALE SPESE DI PERSONALE AL NETTO DELLE ESCLUSIONI DA CONFRONTARE CON MEDIA 2011/2013	482.532,41

COSTO DEGLI STIPENDI TABELLARI DI ACCESSO CCNL 21/05/2018		CON 13
DIRIGENTE	59.297,76	64.239,26
D1	22.135,47	23.980,09
C1	20.344,07	22.039,41
B3	19.063,80	20.652,45
B1	18.034,07	19.536,91
A	17.060,97	18.482,72

Indennità di vigilanza 1.110,84

INDENNITA' DI COMPARTO	
DIRIGENTE	
D1	59,40
C1	52,08
B3	37,30
B1	37,30
A	

tel. 0421/270549

Da: "MAURIZIO TOFFOLI" <maurizio.toffolix@gmail.com>**A:** "polizia locale" <polizia.locale@comune.portogruaro.ve.it>**Inviato:** Venerdì, 8 gennaio 2021 10:19:16**Oggetto:** Richiesta apertura nuovo accesso carraio in Via Zamper n. 72 a Cinto C.

Alla c.a. Sig.ra Steccanella

Buongiorno, allego la richiesta, per l'apertura di un nuovo accesso carraio in Via Zamper n. 72 a San Biagio di Cinto Caomaggiore e viene richiesto perchè il fabbricato è stato venduto ed ora è privo di accesso indipendente

Il parere è collegato alla CILA prot. 5192 del 12/08/2020 intestata a Berti Michela .

Viste le disavventure occorse fino ad ora, chiedo cortesemente, che mi sia comunicato per conoscenza via email, il parere anche a me.

Ringrazio e porgo cordiali saluti

Per. Ind.

Maurizio Toffoli

333.744.85.34

Comune di Cinto Caomaggiore

Provincia di Venezia

Il Revisore Unico Dott. Luigi Tesser

(Nominato con D.C.C. n° 6 del 20/03/2018 per il periodo 01/04/2018-31/03/2021)

Verbale n° 23/2020/69 del 10 dicembre 2020

Oggetto: Parere del Revisore sulla proposta di Delibera della Giunta Comunale n. 117 del 04 dicembre 2020 avente ad oggetto: Piano Assunzionale del Fabbisogno del Personale 2021-2023, ricognizione del personale aggiornamento ai sensi del DM 17/03/2020.

Il sotto firmato Revisore, vista la richiesta e la documentazione ricevuta dall'Ente con e-mail del 03, 07, 08, 09 e 10/12/2020 al proprio indirizzo di posta elettronica (lgtesser@tin.it) inerente la richiesta di emissione del parere dell'Organo di Revisione ai sensi dell'art. 239 comma 1 lettera B) del D.Lgs. n. 267 del 18/08/2000, sulla proposta di delibera della G.C. indicata in oggetto, procede -come a seguire- sulla base del contenuto della proposta stessa e relativi allegati.

Vista:

- la Delibera della Giunta Comunale n° 13 del 21 febbraio 2020 avente ad oggetto: Modifica al Piano Assunzionale del Fabbisogno del Personale 2020-2022 – Ricognizione delle eccedenze del personale;

Richiamato:

- il proprio verbale n° 03/2020/49 del 19 febbraio 2020 inerente l'espressione del parere sulla proposta di delibera della Giunta Comunale di cui sopra;

Vista:

- la Delibera della Giunta Comunale n° 96 del 26 novembre 2020 avente ad oggetto: Piano Assunzionale del Fabbisogno del Personale 2020-2022 e Ricognizione Eccedenze del Personale. Aggiornamento ai sensi del DM 17/03/2020;

Richiamato:

- Il proprio verbale n° 21/2020/67 del 26 novembre 2020 inerente l'espressione del parere sulla proposta di Delibera della Giunta Comunale di cui sopra;

Tutto ciò premesso e considerato che:

- **gli enti** sono chiamati ad adottare annualmente il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale e che lo stesso può essere oggetto, in corso d'anno, di modifiche in presenza di motivate esigenze organizzative-funzionali e/o in presenza di evoluzione normativa in materia di gestione del personale;
- **il PTFP 2021-2023** oggetto della proposta di delibera qui esaminata si pone in continuità con gli atti di programmazione dei fabbisogni di personale precedenti -come sopra richiamati- e quindi con evidenza dei fatti evolutivi nel frattempo determinatesi a seguito delle cessazioni e conseguenti necessità di copertura come esposte nella relazione di cui all'Allegato A) che -richiamandosi alle norme vigenti in tema di Linee di indirizzo per la redazione dei piani di fabbisogni di personale e, quindi, all'andamento dell'Organico dell'Ente negli ultimi 5 anni- evidenzia, come: " la programmazione triennale del fabbisogno di personale negli anni antecedenti al 2020 è stata caratterizzata dal tentativo di contenere gli effetti negativi sull'organico stabile conseguenti, in particolare, alle cessazioni per collocamento a riposo del personale, alla luce delle forti limitazioni alle assunzioni di personale dall'esterno previste dalla vigente normativa."

● **la relazione che accompagna il PTFP** da nota degli elementi descrittivi, economici e dimensionali che configurano il quadro aggiornato della programmazione dei fabbisogni di personale 2021-2023 nel rispetto dei limiti richiesti dalla novellata normativa come richiamata negli atti prima citati e che, con riferimento alla spesa di personale 2018, evidenzia la percentuale ed il valore massimo di incremento della spesa del personale per il triennio 2021-2023 come esposto nella tabella a seguire:

Spesa di personale anno 2018:	
Macroaggregato 1 tempo indeterminato €	434.253,18
Altre fattispecie	8.565,21
Totale	442.818,39
Anno 2021	
Percentuale di incremento 24% sul 2018 €	106.276,41
Resti quinquennio precedente	13.487,75
TOTALE INCREMENTO ANNO 2021	119.764,16
Anno 2022	
Percentuale di incremento 26% sul 2018 €	115.132,78
Resti quinquennio precedente	13.487,75
TOTALE INCREMENTO ANNO 2022	128.620,53
Anno 2023	
Percentuale di incremento 27% sul 2018 €	119.560,97
Resti quinquennio precedente	13.487,75
TOTALE INCREMENTO ANNO 2023	133.048,72

● **nella proposta di delibera viene dato atto che:** *il Piano triennale dei fabbisogni di personale di cui al presente atto sarà compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'Ente, che troverà copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2021 e del bilancio pluriennale, rispettando il principio del vincolo della riduzione della spesa nonché il principio della sostenibilità finanziaria della spesa di personale, e che saranno rese opportune le variazioni allo stesso per il rispetto dei limiti anzidetti.*

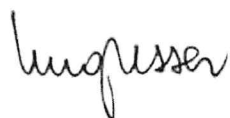
Viste le attestazioni di regolarità tecnica e contabile, espresse rispettivamente dal Segretario Comunale e dal Responsabile Finanziario competenti, ai sensi degli articoli 49 - 1° comma - e 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000;

Tutto ciò premesso il sottoscritto revisore:

- **esprime parere favorevole** alla proposta di deliberazione della Giunta Comunale in oggetto **raccomandando** il costante monitoraggio sul rispetto dei vincoli in materia di spesa del personale, **richiamando** la condizione che il PTFP proposto dovrà essere recepito nel DUP 2021-2023 e quindi nei conseguenti atti di programmazione finanziaria pluriennale;
- **rammentando altresì** che: ai sensi dell'art. 6 ter, comma 5, D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i., ciascuna Amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'art. 60 le informazioni e gli aggiornamenti annuali dei piani 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.

Il Revisore

Dott. Luigi Tesser



Conegliano, lì 10 dicembre 2020