



CITTÀ DI MONSELICE

Provincia di PADOVA

COPIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 152 del 08-09-2022

OGGETTO	AGGIORNAMENTO PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022/2024 A RECEPIMENTO DELL'APPROVAZIONE DEL RENDICONTO DELLA GESTIONE ANNO 2021.
---------	---

Oggi **otto** del mese di **settembre** dell'anno **duemilaventidue** alle ore 13:05, nella residenza comunale, convocata in seguito a regolare invito si è riunita la Giunta Comunale così composta:

		Presenti/Assenti
Bedin Giorgia	SINDACO	Assente
PAROLO ANDREA	VICE SINDACO	Presente
FAMA FRANCESCA	ASSESSORE	Presente
PICCOLO LUCA	ASSESSORE	Presente
PERARO STEFANO	ASSESSORE	Presente
FORTIN LUCIO	ASSESSORE	Assente

4	2
---	---

Assiste alla seduta Mecca Virgilio SEGRETARIO GENERALE del Comune.

PAROLO ANDREA nella sua qualità di VICE SINDACO assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta a pronunciarsi sulla seguente proposta di deliberazione:

OGGETTO	AGGIORNAMENTO PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022/2024 A RECEPIMENTO DELL'APPROVAZIONE DEL RENDICONTO DELLA GESTIONE ANNO 2021.
----------------	--

LA GIUNTA COMUNALE

VISTI

- il D.U.P. 2022/2024 approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 59 del 13/09/2021 e ss.mm.;
- il Bilancio di Previsione Finanziario 2022/2024 approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 87 del 21/12/2021 e ss.mm.ii.;
- il PEG approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 216 del 30/12/2021 e ss.mm.ii.;
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 100 del 30/06/2022 di approvazione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2022/2024. Determinazioni”;

RICHIAMATA la delibera di Consiglio Comunale n. 33 del 31/05/2022 di Approvazione del rendiconto di gestione anno 2021 ai sensi dell'art. 227 del d.lgs. 267/2000 e dell'art. 35 del regolamento di contabilità;

PRESO ATTO CHE

- l'art. 39 della L. n. 449/1997 ha stabilito che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 482/1968, nonché all'aggiornamento della medesima programmazione nuove esigenze sopravvenute manifestate dall'amministrazione;

- a norma dell'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;

- a norma dell'art. 1, comma 102, della L. n. 311/2004, le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;

VISTO l'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, il quale disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

DATO ATTO

- che il D.L. n. 4 del 2019, convertito con modificazioni dalla L. 28 marzo 2019, n. 26, ha previsto che le Regioni e gli enti locali possano computare, ai fini della determinazione delle proprie capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che, le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over: art. 3, c. 5-sexies, D.L. 24 giugno 2014, n. 90, come introdotto dall'art. 14-bis, c. 1, lett. b), D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, convertito in legge 28 marzo 2019, n. 26 *“fino al 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 (..) le cessazioni dal servizio del personale di ruolo programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over”*;

- che L. 28 marzo 2019, n. 26 ha modificato il comma 5 dell'art. 3, D.L. n. 90 del 2014 ;

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

VISTO l'art. 33 comma 2 del D.L. n. 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58 nel quale si prevede una nuova disciplina in materia di capacità assunzionale dei Comuni, con l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale;

RICHIAMATE le norme contenute nel decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 e recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", convertito in legge n. 6 agosto 2021, n. 113 pubblicata in Gazzetta Ufficiale del 7 agosto 2021;

RICHIAMATO il Decreto del 17 marzo 2020, avente ad oggetto "Misure per la definizione della capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", con il quale si dispone la normativa di dettaglio in merito alle nuove modalità di calcolo delle capacità assunzionali, ed in particolare:

- a) all'art. 1 viene definita come decorrenza delle nuove regole la data del 20 aprile 2020;
- b) all'art. 3 vengono suddivisi i comuni in fasce demografiche;
- c) all'art. 4 vengono individuati i valori soglia di massima spesa del personale per fascia demografica;

CONSIDERATO che il valore soglia per fascia demografica viene determinato dal rapporto fra spesa del personale dell'ultimo esercizio considerato 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 (intendendosi il FCDE assestato – da ultimo CdC Campania del 111 del 27/07/2020).

RILEVATO che la Circolare esplicativa emanata a firma congiunta dei Ministri della Pubblica Amministrazione, dell'Economia e dell'Interno in data 08.06.2020 chiarisce che le:

1. **Entrate correnti** da considerare siano quelle relative al Titolo I, II e III (al netto dell'FCDE) come riportate negli aggregati BDAP con l'unica eccezione rappresentata dalla contabilizzazione nelle entrate correnti anche della TARI (sempre al netto del FCDE di parte corrente) per i comuni che abbiano optato per la tariffa corrispettiva riscossa dal soggetto affidatario del servizio di gestione dei rifiuti urbani;
2. **Spese di personale** da considerare, siano quelle relative alle voci riportate nel macroaggregato BDAP U.1.01.00.00.000 (redditi da lavoro dipendente) nonché i codici di spesa U1.03.02.12.001 (acquisto servizi da agenzie interinali) U1.03.02.12.002 (quota LSU in carico all'ente) U1.03.02.12.003 (co.co.co. e co.co.pro.) U1.03.02.12.999 (altre forme di lavoro flessibile);

RILEVATO che l'art 2 c. 1 lett b) del DM 17 marzo 2020 recita : **"entrate correnti: 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"**, che per il calcolo del valore soglia ai fini della programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2022-2024 **vanno presi in considerazione gli ultimi tre rendiconti approvati, ossia quelli riferiti agli anni 2019, 2020 e 2021**, mentre per le spese di personale va preso in considerazione il rendiconto 2021 e per il FCDE il bilancio di previsione 2022/2024 dato assestato;

CONSIDERATO che in base alle linee guida la dotazione organica si risolve in un limite finanziario individuando la "dotazione" come spesa potenziale massima che per gli enti locali, sottoposti a tetti di spesa di personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta il limite imposto dai vincoli di finanza pubblica pari alla spesa media del triennio 2011/2013 come disposto dall'art. 1, comma 557 quater, della legge 296/2006 introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014 e quantificata in 3.704.486,82 €. al netto degli arretrati contrattuali e delle spese per le categorie protette;

DATO ATTO che la spesa prevista nel bilancio di previsione finanziario 2022/2024 è, per ciascuna annualità, contenuta nei limiti della spesa media impegnata per il personale nel periodo 2011 - 2013 ai sensi dell'art. 1, commi 557 e 557-quater della legge n. 296/2006 così come modificato dall'art. 16, comma 1, del D.L. n. 113/2016, come da documento in atti e di seguito per dati di sintesi :

Limiti di spesa ex art. 1 comma 557: €. 3.704.486,82

Costi previsti da dotazione inclusa programmazione 2022: €. 3.438.574,17

Costi previsti da dotazione inclusa programmazione 2023: €. 3.372.879,51

Costi previsti da dotazione inclusa programmazione 2024: €. 3.379.679,93

DATO ATTO che per questo Comune (di fascia demografica 10.000-59.999 abitanti) il valore soglia da rispettare per la verifica della capacità assunzionale (rapporto entrate/spesa di personale), come da misura massima prevista dall'art. 4 del Decreto 17 marzo 2020 è pari al 27%, e che la percentuale effettiva, con

riferimento all'ultimo rendiconto approvato (anno 2021), data dalla media delle entrate dell'ultimo triennio meno l'FCDE dell'ultimo anno sulla spesa di personale (esclusa Irap), è del **22,28%**, e quindi al di sotto del valore soglia come sotto evidenziato:

- **Ente fascia F** popolazione tra 10.000 e 59.000 abitanti (valore soglia 27%)

- Spesa personale 2021 € 3.459.325,71 (da consuntivo)

----- = 22,28 %

- Entrate correnti medie (2019/2021) comprensive di TARI (2019-2020) corrispettivo - come comunicato dall'ente gestore al netto FCDE (prev. Assestate 2021)= € 15.524.679,94 (come tabella A conservata agli atti)

APPURATO che il valore soglia è comunque dinamico e deve essere determinato di anno in anno sulla base dei dati aggiornati con l'ultimo consuntivo approvato;

INDIVIDUATO l'incremento massimo di spesa ottenuto moltiplicando il valore soglia del 27% (tabella 1 DM 17 marzo 2020) per le entrate correnti come sopra determinate da cui si desume:

ï € 15.524.679,94 x 27% = 4.191.663,58* spesa massima non superabile- media entr. val.soglia;

ï € 4.191.663,58 - € 3.459.325,71 (spesa 2021) = 732.337,87 incremento spesa massima come da **tabella 1** sp.max. sp/pers/ente;

PRESO ATTO quindi che, trovandosi il Comune di Monselice, al di sotto del valore soglia massimo di cui all'art. 4 del Decreto 17 marzo 2020, si applica la disposizione del comma 2 del medesimo articolo, la quale dispone che: *"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 le assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali di fabbisogno 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, non superiore al valore soglia"*;

PRESO ATTO inoltre che l'art. 5 del Decreto 17 marzo 2020 al comma 1 stabilisce che, in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, gli enti che si trovano nella fascia inferiore, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale riportato nella tabella 2 del DPCM;

CONSIDERATO pertanto che, allo scopo di definire l'incremento massimo annuo di spesa dal 2020 al 2024, occorre moltiplicare la spesa di personale anno 2018 per le % in tabella 2 del DPCM in base alla fascia demografica (ente in fascia F);

RILEVATO quindi che gli effettivi incrementi massimi annui di spesa sono rispettivamente:

Tabella 1

Spesa del personale anno 2018	Percentuale incremento	Anno	Importo
3.508.548,76	9%	2020	315.778,39
3.508.548,76	16%	2021	561.383,80
3.508.548,76	19%	2022	666.643,26
3.508.548,76	21%	2023	736.816,24
3.508.548,76	22%	2024	771.902,73

RICHIAMATO altresì il comma 2 del citato DPCM il quale stabilisce che per il periodo 2020-2024 i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020, in deroga agli incrementi percentuali della tabella 1, fermo restando il limite del valore soglia massimo del 27 % di cui all'art. 4 comma 1 di ciascuna fascia demografica;

RITENUTO PERTANTO che, per gli enti virtuosi, il margine complessivo di incremento sia determinato dalla somma dell'incremento di spesa di personale 2018 come da tabella 1 e dalla capacità assunzionale residua maturata fino al 2020 come da tabella che segue:

Tabella 2

Spesa	Tab. 1 (2022)	Tab. 1 (2023)	Tab. 1 (2024)
Spesa pers. 2018	3.508.548,76	3.508.548,76	3.508.548,76
Incres.max.spesa 2018 (tabella 1) assunzioni Tempo Indet.	666.643,26	736.816,24	771.902,73
Resti 2015-2019	(1)=====	(1)=====	(1)=====
Spesa personale con incremento tabella 1	4.125.968,97 (3.459.325,71+666.643,26)	4.196.141,95 (3.459.325,71+736.816,24)	4.231.228,44 (3.459.325,71+771.902,73)
Valore massimo (soglia) 27%	4.191.663,58*	4.191.663,58*	4.191.663,58*
Incremento effettivo ammesso *	666.643,26 (non può essere sup all'incremento spesa 2018 altrimenti sarebbe di € 732.337,87)	732.337,87	732.337,87

(1) possibilità di inserire negli anni i resti non utilizzati gli anni precedenti

(2) il valore soglia è dinamico e viene rideterminato di anno in anno in base ai dati aggiornati con l'ultimo rendiconto approvato

VERIFICATO che l'ente in applicazione della nuova normativa ha capacità assunzionale come da sopra riportata tabella, collocandosi tra i comuni con % inferiore al valore soglia (ente virtuoso) in grado di sfruttare tutta la capacità assunzionale data dal DPCM;

RILEVATO che, per rendere possibile l'utilizzo delle risorse che effettivamente si liberano in applicazione della nuova disciplina, l'art. 6 specifica che *"la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli artt. 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1 commi 557 quater e 562 L. 296/2006"*;

VISTO l'art. 5 del Decreto 17 marzo 2020 in cui si stabilisce che 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 del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato nella tabella del predetto articolo, 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 e del valore soglia;

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

ATTESO che a seguito dell'approvazione del Rendiconto anno 2021, giusta deliberazione di Consiglio Comunale n. 33 del 31 maggio 2022, esecutiva ai sensi di legge, il Comune è tenuto a riverificare la sostenibilità finanziaria della propria dotazione organica;

PRESO ATTO che la norma recata dall'art. 14, comma 7, del D.L. 95/2012, secondo cui *"le cessazioni dal servizio per processi di mobilità non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del turn-over"*, riconducibile alla regolamentazione delle facoltà assunzionali basata sul turn-over, deve ritenersi non operante per i Comuni che sono ora pienamente assoggettati alla vigenza della disciplina fondata sulla sostenibilità finanziaria;

ATTESO che le assunzioni per mobilità non potranno quindi più essere considerate neutrali ai fini della finanza pubblica, ma dovranno essere effettuate a valere sulle proprie facoltà assunzionali;

VISTI i dati contabili relativi alle entrate forniti dal Dirigente dell'area economico finanziaria sulla scorta del Rendiconto 2020 (ultimo approvato) e dei due precedenti;

RILEVATO CHE

- l'Ente ha capacità assunzionale per il triennio e rispetta il limite di spesa 2011/2013 di €. 3.704.486,82 €. al netto degli arretrati contrattuali e delle spese per le categorie protette;
- l'Ente ha rispettato e rispetta i vincoli di finanza pubblica;
- l'Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e dall'ultimo rendiconto approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario;
- l'Ente rispetta la vigente normativa sul collocamento obbligatorio dei disabili previsti dalla legge n. 68/1999;
- l'Ente ha provveduto all'invio dei dati di bilancio e del rendiconto alla BDAP di cui all'art.13 L.196/2009;
- con propria deliberazione n. 162 del 11/12/2020 ha approvato il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021/2023;

CONSIDERATA la necessità di prevedere per il triennio 2022-2024, nel rispetto dei predetti vincoli in materia di assunzioni, le sostituzioni di personale che potrebbe eventualmente cessare, dando atto che, a fronte di situazioni nuove e non prevedibili o di modifiche normative, il presente piano dovrà essere modificato;

RICHIAMATA la delibera di Giunta Comunale n. 24 del 24/02/2022 ad oggetto: "Aggiornamento Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2022-2024;

DATO ATTO CHE le assunzioni programmate con la delibera sopra citata per l'anno 2022 sono state perfezionate in ordine ai concorsi avviati nel 2021 e 2022, rispettivamente per il reclutamento dei profili C e profili D, e per il profilo B1 - coadiutore amministrativo ai sensi dell'art. 16 L. 56/87;

RILEVATO altresì che la procedura per l'attingimento da graduatoria n. 2 Agenti di polizia locale profilo é conclusa;

RITENUTO pertanto, sulla base delle effettive esigenze di fabbisogno a fronte di nuove e non prevedibili esigenze, dover aggiornare e determinare la programmazione delle assunzioni per l'anno 2022, come di seguito indicato, garantendo peraltro l'invarianza di spesa, come da prospetti seguenti:

CESSAZIONI PREVISTE NEL 2022:

PROFILO PROFESSIONALE	N. POSTI	CAT.	TIPOLOGIA CONTRATTO	CESSAZIONI	SPESA PREVISTA
ISTRUTTORE TECNICO	1	C	TEMPO IND. E PIENO	X	28.688,06
COLLABORATORE TECNICO (OPERAIO)	1	B3	TEMPO IND. E PIENO	X	26.904,41
AGENTE POLIZIA LOCALE	1	C	TEMPO IND. E PIENO	X	28.688,06
TOTALE SPESA PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2022					€ 84.280,53

PIANO DI RECLUTAMENTO NEI LIMITI DELLA DOTAZIONE ORGANICA ANNO 2022:

PROFILO PROFESSIONALE	N. POSTI	CAT.	TIPOLOGIA CONTRATTO	MODALITA' DI ACCESSO	SPESA PREVISTA
ISTRUTTORE TECNICO	1	C	TEMPO IND. E PIENO	ATTINGIMENT O GRADUATORIA , MOBILITA'	28.688,06

				VOLONTARIA E/O CONCORSO PUBBLICO	
COLLABORATORE TECNICO (OPERAIO)	1	B3	TEMPO IND. E PIENO	ATTINGIMENT O GRADUATORIA , MOBILITA' VOLONTARIA E/O CONCORSO PUBBLICO	26.904,41
AGENTE POLIZIA LOCALE	1	C	TEMPO IND. E PIENO	ATTINGIMENT O GRADUATORIA , MOBILITA' VOLONTARIA	28.688,06
TOTALE SPESA PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2022					€ 84.280,53

DI DARE ATTUAZIONE nel corso del 2022 alla disciplina contrattuale di comparto in materia di part time, così come disciplinata dal Capo III - Lavoro a tempo parziale - Art. 57 - Rapporto di lavoro a tempo parziale, determinata dalla richiesta dei dipendenti di trasformazione del rapporto di lavoro da full time a part time; dando atto che nella fattispecie concreta di trasformazione del posto di lavoro (da full time a part time) l'ente non si trova nella situazione di rivedere il PTFP perché è mutato il proprio fabbisogno quantitativo e qualitativo del personale. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale dovrà avvenire mediante accordo tra le parti risultante da atto scritto. In tale accordo, le parti, in conformità alla disciplina di cui all'art. 53, comma 12, del CCNL 21/05/2018 possono eventualmente concordare anche un termine di durata per il rapporto di lavoro a tempo parziale che si va a costituire.

DI RILEVARE che ai fini dell'aggiornamento e della programmazione del personale 2022 sono stati presi in considerazione i dati del conto consuntivo approvato del 2021 e per le entrate correnti la media dei primi tre titoli delle entrate accertate nei conti consuntivi 2020-2019-2018 al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione 2021 che hanno determinato in relazione alla dotazione organica un resto di premialità disponibile (art. 4, comma 2, DM 17 marzo 2020) pari a 57.531,02:

Premialità DM 17/04/2020	€ 732.337,87* (non può essere sup all'incremento spesa 2018)
Rileva pertanto la somma massima	€ 666.643,26
Utilizzo Premialità 2020/2021/2022	€ 434.426,31
Resto Premialità disponibile	€ 57.531,02

DI DARE ATTO che per il biennio 2023-2024 viene programmato di sostituire, nei limiti consentiti, i posti che si renderanno vacanti, previa ricognizione delle figure professionali necessarie, in applicazione della norma pro tempore vigente e al Regolamento Comunale sull'ordinamento degli Uffici e Servizi;

RITENUTO qualora si verificassero eventuali altre cessazioni per motivi diversi dal pensionamento, di procedere alla sostituzione del personale interessato e in modo da garantire la copertura dei relativi posti, ritenuti necessari per garantire la funzionalità dei servizi ed il raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione, fermi restando il limite di spesa potenziale massima di cui all'art. 1, comma 557-quater della Legge n. 296/2006, i limiti di cui al D.M. 17-03-2020 ed il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio;

RICORDATO che ai sensi dell'art. 7, 1° comma, del più volte citato Decreto 17-03-2020, la maggiore spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 del medesimo decreto non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, comma 557 quater, della Legge 27-12-2006, n. 296;

DATO ATTO che l'Amministrazione non incorre nel divieto di assunzione di personale in quanto:

- ha approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale per gli anni 2022-2024, giusta deliberazione di Giunta Comunale n. 155 del 11/11/2021 e ss.mm.ii.;
- ha provveduto alla comunicazione del suddetto piano alla Ragioneria Generale dello Stato, ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001;
- ha assicurato in contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1, comma 557, L. 296/2006, per 2020, nei limiti del valore medio del triennio 2011-2013;
- ha approvato, giusta deliberazione di Giunta Comunale n.161 del 11-12-2020, il Piano triennale delle Azioni Positive 2021-2023, in materia di pari opportunità, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 11-04-2006 n. 198;
- ha adottato il Piano Esecutivo di Gestione della Performance 2022/2024, giusta deliberazione di Giunta Comunale n. 5 del 31/01/2022, dichiarata immediatamente eseguibile;
- è in regola con gli obblighi di certificazione dei crediti previsti dall'art. 9 comma 3-bis del D.L.185/2008, convertito con modificazioni in Legge n. 2/2009, e s.m.i.;
- ha rispettato i termini per l'approvazione del bilancio di previsione 2022– 2024, del rendiconto di gestione 2020, nonché i termini per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della Legge 196/2009, ai sensi dell'art. 9, comma 1 – quinquies, del D.L. n. 113/2016, convertito in Legge n. 160/2016;
- non ha dichiarato il dissesto e non presenta condizioni di squilibrio come dagli atti che sono stati approvati in sede di rendiconto 2021;
- ha rispettato i limiti di spesa del personale di cui all'art. 1, comma 557-quater e comma 562 della L.296/2006, nonché il rispetto delle soglie di cui agli artt. 4 e 5 del DPCM 17marzo 2020;

VISTI

- lo Statuto Comunale;
- il C.C.N.L. vigente;
- il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

VISTO il parere reso dal Collegio dei Revisori dei Conti;

ACQUISITI in merito alla presente proposta di deliberazione, i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile ai sensi dell'art.49 TUEL e smi;

Con voti favorevoli unanimi, espressi nei modi e nelle forme di legge,

DELIBERA

1. le premesse formano parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
2. **DI PRENDERE ATTO** che il Comune di Monselice rispetta il parametro di virtuosità finanziaria previsto dal DL 34/2019 e dal DM 17 marzo 2020 e si colloca al di sotto del primo "valore soglia" di spesa di personale, rapportato alle entrate correnti medie dell'ultimo triennio, e precisamente nella percentuale del 22,28%, come da allegato A, parte integrante e sostanziale del presente atto;
3. **DI DARE ATTO** che la spesa prevista nel bilancio di previsione finanziario 2022/2024 è, per ciascuna annualità, contenuta nei limiti della spesa media impegnata per il personale nel periodo 2011 - 2013 ai sensi dell'art. 1, commi 557 e 557-quater della legge n. 296/2006 così come modificato dall'art. 16, comma 1, del D.L. n. 113/2016, volta a dimostrare il rispetto del principio di riduzione della spesa complessiva del personale, come da tabella conservata agli atti e di seguito dettagliato:

Limiti di spesa ex art. 1 comma 557: €. 3.704.486,82

Costi previsti da dotazione inclusa programmazione 2022: €. 3.438.574,17

Costi previsti da dotazione inclusa programmazione 2023: €. 3.372.879,51

Costi previsti da dotazione inclusa programmazione 2024: €. 3.379.679,93

4. **DI AGGIORNARE e APPROVARE** il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022 – 2024, sulla base delle effettive esigenze di fabbisogno a fronte di situazioni nuove e non prevedibili, nel limite della capacità finanziaria e rispetto al limite del DM 17/2022 , come segue:

CESSAZIONI ANNO 2022:

PROFILO PROFESSIONALE	N. POSTI	CAT.	TIPOLOGIA CONTRATTO	CESSAZIONI	SPESA PREVISTA
-----------------------	----------	------	---------------------	------------	----------------

ISTRUTTORE TECNICO	1	C	TEMPO IND. E PIENO	X	28.688,06
COLLABORATORE TECNICO (OPERAIO)	1	B3	TEMPO IND. E PIENO	X	26.904,41
AGENTE POLIZIA LOCALE	1	C	TEMPO IND. E PIENO	X	28.688,06
TOTALE SPESA PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2022					€ 84.280,53

PIANO DI RECLUTAMENTO NEI LIMITI DELLA DOTAZIONE ORGANICA PER ANNO 2022:

PROFILO PROFESSIONALE	N. POSTI	CAT.	TIPOLOGIA CONTRATTO	MODALITA' DI ACCESSO	SPESA PREVISTA
ISTRUTTORE TECNICO	1	C	TEMPO IND. E PIENO	ATINGIMENT O GRADUATORIA , MOBILITA' VOLONTARIA E/O CONCORSO PUBBLICO	28.688,06
COLLABORATORE TECNICO (OPERAIO)	1	B3	TEMPO IND. E PIENO	ATINGIMENT O GRADUATORIA , MOBILITA' VOLONTARIA E/O CONCORSO PUBBLICO	26.904,41
AGENTE POLIZIA LOCALE	1	C	TEMPO IND. E PIENO	ATINGIMENT O GRADUATORIA , MOBILITA' VOLONTARIA	28.688,06
TOTALE SPESA PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2022					€ 84.280,53

5. **DI DARE ATTUAZIONE** nel corso del 2022 alla disciplina contrattuale di comparto in materia di part time, così come disciplinata dal Capo III - Lavoro a tempo parziale - Art. 57 - Rapporto di lavoro a tempo parziale, determinata dalla richiesta dei dipendenti di trasformazione del rapporto di lavoro da full time a part time; dando atto che nella fattispecie concreta di trasformazione del posto di lavoro (da full time a part time) l'ente non si trova nella situazione di rivedere il PTFP perché è mutato il proprio fabbisogno quantitativo e qualitativo del personale; La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale dovrà avvenire mediante accordo tra le parti risultante da atto scritto. In tale accordo, le parti, in conformità alla disciplina di cui all'art. 53, comma 12, del CCNL 21/05/2018 possono eventualmente concordare anche un termine di durata per il rapporto di lavoro a tempo parziale che si va a costituire.

6. **DI DARE ATTO** che per l'anno 2023-2024 si prevede :

- la sostituzione, nei limiti consentiti, dei posti che si renderanno vacanti, previa ricognizione delle figure professionali necessarie, in applicazione della norma pro tempore vigente e al Regolamento Comunale sull'ordinamento degli Uffici e Servizi;

- la previsione di eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (art. 9, comma 28 D.L. 78/2010 e art. 36 D. Lgs. n. 165/2001) e di contenimento della spesa del personale;

7. **DI DARE ATTO** che il resto di premialità disponibile (art. 4, comma 2, DM 17 marzo 2020) è pari a euro 57.531,02 e deriva da quanto segue:

Premialità DM 17/04/2020	€ 732.337,87
Rileva pertanto la somma massima	€ 666.643,26
Utilizzo Premialità 2020/2021/2022	€ 434.426,31
Resto Premialità disponibile	€ 57.531,02

7. **DI DARE ATTO** che secondo le previsioni dell'art. 7, comma 1 del D.M. 17 marzo 2020 "La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 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";

8. **DI DISPORRE** la comunicazione del suddetto piano alla Ragioneria Generale dello Stato, ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001;

9. **DI DISPORRE** la trasmissione alle organizzazioni sindacali e alle R.S.U. del presente provvedimento;

10. **DI DISPORRE** che il piano triennale dei fabbisogni sia oggetto di pubblicazione 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.

11. **DI DARE ATTO** del presente provvedimento all'interno del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) in sede di aggiornamento del medesimo;

12. **DI DEMANDARE** al Dirigente dell'area economico finanziaria gli adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

Infine la Giunta Comunale, stante l'urgenza di provvedere alla definizione del piano assunzionale previsto, con separata votazione favorevole e unanime, espressa nei modi e nelle forme di legge

DELIBERA

di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. n. 267/2000.

LA PRESENTE PROPOSTA DI DELIBERAZIONE VIENE APPROVATA ALL'UNANIMITÀ DI VOTI FAVOREVOLI E CON SUCCESSIVA E SEPARATA VOTAZIONE UNANIME VIENE RESA IMMEDIATAMENTE ESEGUIBILE.

Si dà atto che il presente verbale riporta correzioni formali e/o di errori materiali e/o di dettaglio e/o interventi di formattazione del testo rispetto al testo della proposta di deliberazione approvata.

I pareri, qualora espressi, sono stati sottoscritti digitalmente a norma di legge secondo quanto previsto dal D.Lgs 267/2000 art. 49 e art. 147 bis sulla proposta numero 179 del 01-09-2022 ed allegati alla presente deliberazione.

OGGETTO	AGGIORNAMENTO PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022/2024 A RECEPIMENTO DELL'APPROVAZIONE DEL RENDICONTO DELLA GESTIONE ANNO 2021.
----------------	--

Data lettura della presente delibera, viene approvata e sottoscritta

IL VICE SINDACO
F.to DR. PAROLO ANDREA

(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 GENERALE
F.to Mecca Virgilio

(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 REGOLARITA' DEL RESPONSABILE

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

Oggetto: AGGIORNAMENTO PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022/2024 A RECEPIMENTO DELL'APPROVAZIONE DEL RENDICONTO DELLA GESTIONE ANNO 2021.

REGOLARITA' 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 02-09-22

Il Responsabile del servizio
F.to Tillati Sara

(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 REGOLARITA' DEL RESPONSABILE

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

Oggetto: AGGIORNAMENTO PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022/2024 A RECEPIMENTO DELL'APPROVAZIONE DEL RENDICONTO DELLA GESTIONE ANNO 2021.

REGOLARITA' 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 02-09-22

Il Responsabile del servizio
F.to Tillati Sara

(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. 152 del 08-09-2022

**Oggetto: AGGIORNAMENTO PIANO DEL FABBISOGNO DEL
PERSONALE 2022/2024 A RECEPIMENTO
DELL'APPROVAZIONE DEL RENDICONTO DELLA GESTIONE
ANNO 2021.**

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 15-09-2022 fino al 29-09-2022 con numero di registrazione 1313.

CITTA' DI MONSELICE li IL RESPONSABILE DELLA PUBBLICAZIONE
15-09-2022

F.to Pelloso Alberto

(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. 152 del 08-09-2022

Oggetto: AGGIORNAMENTO PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022/2024 A RECEPIMENTO DELL'APPROVAZIONE DEL RENDICONTO DELLA GESTIONE ANNO 2021.

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

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.

CITTA' DI MONSELICE li 25-09-2022

IL RESPONSABILE DELL' ESECUTIVITÀ
Pelloso Alberto

(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
