

COPIA

N. 4458 prot.

N. 40 reg. del 01-06-2021



COMUNE DI FARA VICENTINO
PROVINCIA DI VICENZA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: MODIFICA PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021-2023

Il giorno **uno giugno duemilaventuno**

Nella solita sala delle adunanze, dietro invito del Sindaco, si è convocata la Giunta Comunale nelle persone dei Signori :

	Cognome Nome	Presente/Assente
SINDACO	SPEROTTO MARIA TERESA	(P)
VICE SINDACO-ASSESS	CANAGLIA ARFEO	(P)
ASSESSORE	SAUGO GRAZIANO	(P)
ASSESSORE	SPEROTTO SABRINA	(P)
ASSESSORE	ZANETTI EMILIANO	(Ag)
STRAZZABOSCO SABRINA	VICE SEGRETARIO COMUNALE	(P)

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, invita la Giunta a deliberare sull'oggetto indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la delibera di C.C. n. 43 del 28.12.2020 con cui è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2021-2023 e bilancio di previsione 2021-2023”;

DATO ATTO che detta deliberazione approvava anche il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2021/2023;

PRESO ATTO che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs. n. 267/2000 e dal D.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

RICHIAMATO altresì 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;

RILEVATO che:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
- le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti;
- l'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che *"(...) il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo"*;

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;
- 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;
- l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della

propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

RICHIAMATO inoltre l'art.-33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così dispone:

"1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.

2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.

4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area."

PRESO ATTO che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale;

VISTO l'articolo 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater della L. 27 dicembre 2006, n. 296 (Legge finanziaria 2007), il quale contiene la disciplina vincolistica in materia di spese di personale degli enti soggetti nel 2015 a patto di stabilità, prevedendo che:

- ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, tali enti "assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento: a) lettera abrogata dal D.L. 24 giugno 2016, n. 113, convertito con modificazioni dalla L. 7 agosto 2016, n.160; b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali" (comma 557);
- costituiscono spese di personale anche quelle "sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente" (comma 557-bis);
- in caso di mancato rispetto dell'obbligo di riduzione delle spese di personale scatta il divieto di assunzione già previsto in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno (comma 557-ter);
- gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio

precedente alla data di entrata in vigore della legge di modifica (comma 557-quater) (triennio 2011-2013);

VISTO il Decreto Crescita (D.L. 34/2019), convertito dalla Legge n. 56/2019, in vigore dal 7 luglio 2019) che, all'art. 33, ha introdotto una modifica significativa del sistema di calcolo della capacità assunzionali per i comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole del turn-over e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale;

RICHIAMATO il Decreto del 17 marzo 2020 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;

VISTA la circolare del Ministro della Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e Ministro dell'Interno, datata 08/06/2020, esplicativa delle nuove regole di computo degli spazi assunzionali;

VISTA la delibera di C.C. n. 43 del 28.12.2020 con cui è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2021-2023 e bilancio di previsione 2021-2023" e che detta deliberazione approvava anche il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2021/2023;

RILEVATO che occorre procedere ad un ricalcolo delle capacità assunzionali in quanto al momento l'ultimo rendiconto approvato è quello del 2020 e di conseguenza le annualità da considerare per il computo saranno il consuntivo 2020 per la spesa di personale e per il FCDE (assunto sul previsionale assestato) ed il triennio 2018/2020 consuntivi per le entrate;

PRESO ATTO che per calcolare le facoltà assunzionali si farà riferimento alle definizioni di spesa di personale e entrate correnti come indicato all'art. 2 del DM 17 marzo 2020 in correlazione con il paragrafo 1.2. della circolare;

CONSIDERATO quindi che per il summenzionato calcolo, le annualità da considerare per il computo saranno il consuntivo 2020 per la spesa di personale e per il FCDE ed il triennio 2018/2020 consuntivi per le entrate;

PRESO ATTO che prima di procedere al calcolo delle facoltà assunzionali è necessario individuare il valore soglia della spesa di personale, la cui misura massima prevista dall'art. 4 del Decreto 17 marzo 2020 corrisponde, per il Comune di Fara Vicentino, al valore indicato per i comuni da 3.000 a 4.999 abitanti nella percentuale del 27,20%;

RILEVATO che il posizionamento del Comune di Fara Vicentino rispetto al valore soglia è il seguente:

- ente fascia D) popolazione tra 3.000 e 4.999 abitanti (valore soglia 27,20%)

Spesa personale 2020 consuntivo	513.487,96
Entrate correnti medie (2018/2020) al netto FCDE	1.928.789,20
	26,62%

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 27,20% (tabella 1 DM 17 marzo 2020) per le entrate correnti come sopra determinate da cui si desume:
 $1.928.789,20 \times 27,2\% = 524.630,66$ spesa massima non superabile (valore soglia)
 media entr. val.soglia

$524.630,66 - 513.487,96 = 11.142,70$ incremento spesa massima tabella 1
 Spesa max. spesa personale 2020

PRESO ATTO quindi che, trovandosi il Comune di Fara Vicentino 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 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 individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica"*;

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 trovino 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 per le % in tabella 2 del DPCM in base alla fascia demografica (ente in fascia D);

RILEVATO quindi che il potenziale incremento massimo annuo di spesa per l'anno 2021 (tabella 2) è il seguente:

Spese di personale 2018	526.669,46
Percentuale di Tabella 2	24%
Valore massimo anno	126.400,67

e che il comma 2 del citato DPCM 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 2, fermo restando il limite del valore soglia massimo di cui all'art. 4 comma 1 di ciascuna fascia demografica;

VERIFICATO che il nostro Ente, in applicazione della nuova normativa, ha capacità assunzionale pari ad € 11.142,70, relativo al budget assunzionale garantito dall'applicazione delle percentuali di incremento massimo della spesa di personale imposte dalla Tabella 1, ex art. 4, comma 1, del D.M. attuativo 17 marzo 2020. Non è possibile applicare le percentuali di incremento progressivo della spesa individuate dalla Tabella 2, ex art. 5, comma 1, del decreto anzidetto, in quanto restituiscono un valore superiore a quello definito sopra e pertanto inapplicabile;

VISTA la nota acquisita al prot. comunale n. 1371 del 25.02.2021 con cui la dipendente Dal Maso Tamara – cat. C1 a tempo parziale 20 h – inserita nell'Area Finanziaria Amministrativa e addetta all'Ufficio Ragioneria (in parte) e personale, ha comunicato le proprie dimissioni con decorrenza 01.04.2021 (ultimo giorno di lavoro presso il Comune di Fara Vicentino 31.03.2021) e ha richiesto nel contempo la riserva del posto di cui all'art. 20 comma 10 del CCNL del 21 maggio 2018;

VISTA la nota acquisita al prot. comunale n. 1373 del 25.02.2021 con cui il dipendente Trentin Mirco – cat. D1 a tempo pieno – inserito in Area Tecnica e addetto all'edilizia, ha comunicato le proprie dimissioni con decorrenza 01.04.2021 (ultimo giorno di lavoro presso il Comune di Fara Vicentino 31.03.2021) e ha richiesto nel contempo la riserva del posto di cui all'art. 20 comma 10 del CCNL del 21 maggio 2018;

DATO ATTO, pertanto, che fino al 30.09.2021 non sarà possibile procedere alla sostituzione del personale cessato, in connessione alla riserva del posto richiesta da entrambi i dipendenti;

RILEVATO che, per rendere possibile l'utilizzo delle risorse che effettivamente si liberano in applicazione della nuova disciplina, l'art. 7 comma 1 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"*;

RAVVISATA la necessità di modificare il Piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2021-2023, e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente, il tutto come meglio evidenziato nell'allegato A);

DATO ATTO che questo ente rispetta il limite di cui all'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006 e s.m.i. e che la spesa media del triennio 2011/2013 è pari ad € 541.168,16;

VISTO lo schema di programmazione triennale del fabbisogno di personale 2021-2023 predisposta dal responsabile del servizio finanziario, sulla base delle direttive impartite dalla Giunta comunale e delle indicazioni fornite dai singoli responsabili dei servizi, a seguito di attenta valutazione:

- a) del fabbisogno di personale connesso ad esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
 - b) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
 - c) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;
- che si allega al presente provvedimento sotto la lettera A) quale parte integrante e sostanziale;

DATO ATTO che il limite di spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro ai sensi dell'articolo 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78 è pari ad € 10.642,00;

PRESO ATTO, dunque, che, come indicato nelle Linee Guida sopra richiamate: *"l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni"*;

RILEVATO che per gli Enti Territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente;

RILEVATO che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2021-2023 è inferiore alla spesa potenziale massima;

RICHIAMATO l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

DATO ATTO che:

- questo ente è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2021-2023 non si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- il piano occupazionale 2021-2023 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;
- l'andamento della spesa di personale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;

DATO ATTO infine che con deliberazione della Giunta comunale n. 132 in data 06.11.2018, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2019/2021, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, d.Lgs. n. 198/2006;

RITENUTO di provvedere in merito;

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

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

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

VISTO il D.P.C.M. 8 maggio 2018;

Assunti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile del Responsabile Area Finanziaria/Amministrativa;

Ad unanimità di voti espressi nelle forme di legge;

DELIBERA

1. di dare atto che:

- non è possibile applicare le percentuali di incremento progressivo della spesa individuate dalla Tabella 2, ex art. 5, comma 1, del decreto anzidetto, in quanto restituiscono un valore superiore a quello dalla Tabella 1, ex art. 4, comma 1, del D.M. attuativo 17 marzo 2020 e pertanto inapplicabile;

- la capacità assunzionale del Comune di Fara Vicentino, a seguito dell'entrata in vigore delle norme di cui all'art. 33-bis del D.L. 34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020, viene determinata secondo quanto segue:

A) valore soglia per fascia demografica del rapporto fra spesa del personale ed entrate correnti (tabella 1 art. 4 Decreto 17 marzo 2020): 27,20%;

B) valore soglia effettivo calcolato per il comune di Fara Vicentino ed effettiva capacità assunzionale per l'anno 2021:

$1.928.789,20 \times 27,2\% = 524.630,66$ spesa massima non superabile (valore soglia)
media entr. val.soglia

$524.630,66 - 513.487,96 = 11.142,70$ incremento spesa massima tabella 1
Spesa max. spesa personale 2020

2. di disporre, sulla base delle facoltà assunzionali calcolate in applicazione dell'art. 33 bis del D.L. 34/19 e DPCM 17 marzo 2020 e per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del d.Lgs. n. 267/2000, il **nuovo piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2021-2023**, all. A), quale parte integrante e sostanziale, aggiornato con i dati del consuntivo 2020;
3. di dare atto che nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato, nonché delle norme in materia di finanza pubblica e di spesa del personale, nel triennio 2021-2023 sono comunque consentite eventuali sostituzioni di personale cessato anche nel corso del medesimo anno;
4. di autorizzare altresì fin d'ora il proseguimento o l'attivazione di ulteriori convenzioni di utilizzo congiunto di personale dell'ente o di altro ente ai sensi dell'art. 14 del CCNL 2000 per soddisfare al meglio le esigenze anche temporanee, degli uffici e dell'ente, sempre nel rispetto complessivo dei limiti annui di spesa per personale di cui all'art. 1 comma 557 della L. 296/2006 come pure stage e tirocini;
5. 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;
6. di dare atto che:
- il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;

- l'andamento della spesa di personale conseguente all'attuazione del piano occupazionale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 in tema di contenimento della spesa di personale;
- 7. di dare atto infine che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, d.Lgs. n. 165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
- 8. di trasmettere, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il nuovo piano triennale dei fabbisogni di personale 2021 – 2023 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano;
- 9. di trasmettere copia del presente atto alle OO.SS. e alle RSU;
- 10. di demandare al responsabile del servizio personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento;
- 11. Di attribuire alla stessa il carattere dell'immediata eseguibilità stante l'urgenza di provvedere.

Comune di FARA VICENTINO (Prov. VI)

**PIANO TRIENNALE
DEI FABBISOGNI DI PERSONALE
(approvato con deliberazione di G.C. n. 40 del 01.06.2021)**

2021-2023

Indice:

- a) Premessa**
- b) Fabbisogno di personale a tempo indeterminato**
- c) Fabbisogno di personale a tempo determinato o alte forme flessibili di lavoro**

a) Premessa

PREMESSO CHE:

- l'art. 2 del D.Lgs n. 165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del D.Lgs n. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6 del D. Lgs n. 165/2001 prevede che 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 dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33, del D.Lgs. 165/2001. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale. 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.
- l'art. 89 del D.Lgs n. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 33 del D.Lgs n. 165/2001 dispone: "1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.";
- in materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del D.Lgs 165/2001 stabilisce 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 (...), garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;

DATO ATTO che l'ente può variare in corso d'anno il Piano triennale dei fabbisogni solo a fronte di nuove e non prevedibili situazioni e la modifica deve essere in ogni caso adeguatamente motivata;

PRESO ATTO che l'art. 16 del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 ha abrogato la lettera a) all'art. 1 comma 557 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ossia l'obbligo di riduzione della percentuale tra le spese di personale e le spese correnti;

RICORDATO che il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-*quater*, della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del D.L. 90/2014, è pari a € 541.168,16:

SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI ART.1 COMMA 557 DELLA L. 296/2006			
ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	VALORE MEDIO TRIENNIO
€ 525.576,90	€ 551.257,89	€ 546.669,69	€ 541.168,16

VISTO il Decreto Crescita (D.L. 34/2019), convertito dalla Legge n. 56/2019, in vigore dal 7 luglio 2019) che all'art. 33 ha introdotto una modifica significativa del sistema di calcolo della capacità assunzionali per i comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole del turn-over e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, come segue:

" 2. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare (il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo) rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli

incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”

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

DATO ATTO che, ai sensi dell’art. 3, D.M. 17 marzo 2020, il Comune di Fara Vicentino appartiene alla fascia demografica d) (popolazione al 31/12/2020: n. 3730 abitanti);

RILEVATO che:

- sulla base della Tabella 1 dell’art. 4, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di massima spesa del personale corrispondente è pari al **27,20% (A)**;
- sulla base della Tabella 3 dell’art. 6, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di rientro della maggiore spesa del personale corrispondente è pari al **31,20% (B)**;

VERIFICATO che, sulla base dei dati ricavati dai rendiconti, per le entrate anni 2018 – 2019 – 2020 e per le spese di personale anno 2020, il valore della soglia percentuale applicabile al Comune di Fara Vicentino è pari al **26,62%**, come sotto evidenziato:

Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2

	IMPORTI		DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2020		513.487,96	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2018	1.935.309,93	1.967.021,94	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2019	1.894.459,02		
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2020	2.071.296,86		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2020		38.232,74	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI		26,62%	

PRESO ATTO che tale valore è inferiore al valore della soglia di virtuosità;

VERIFICATO altresì che, per quanto attiene l’obbligo della spesa di personale come stabilito dal decreto ministeriale 17 marzo 2020, il Comune di Fara Vicentino si colloca nella fascia A) definita dai valori soglia fissati per fascia demografica;

DATO ATTO che il nostro Ente ha facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 pari ad € 29.186,52;

INDIVIDUATO l’incremento massimo di spesa ottenuto moltiplicando il valore soglia del **27,20%** (tabella 1 DM 17 marzo 2020) per le entrate correnti come sopra determinate da cui si desume:

1.928.789,20 x 27,2% = 524.630,66 spesa massima non superabile (valore soglia)
 media entr. val.soglia

524.630,66 – 513.487,96 = 11.142,70 incremento spesa massima tabella 1
 Spesa max. spesa personale 2020

ACCERTATO che in base alle vigenti disposizioni di legge lo spazio assunzionale per incrementare la spesa di personale nel corso dell'anno 2021, determinato sulla base dell'ultimo rendiconto approvato, risulta essere di € 11.142,70, come risulta anche dal prospetto sotto riportato:

ENTE CHE SI COLLOCA AL DI SOTTO DELLA PERCENTUALE DELLA TABELLA 1			
A) Determinazione del massimo teorico di spesa da destinare ad assunzioni a tempo indeterminato			
	PTFP 21/22/23	PTFP 22/23/24	PTFP 23/24/25
Numeratore	513.487,96	-	-
Denominatore	1.928.789,20	-	-
Percentuale tabella 1	27,20%	27,20%	27,20%
Valore massimo teorico	11.142,70	-	-
B) Determinazione del valore della Tabella 2			
	PTFP 21/22/23	PTFP 22/23/24	PTFP 23/24/25
Spese di personale 2018	526.669,46	526.669,46	526.669,46
Percentuale di Tabella 2	24%	26%	27%
Valore massimo anno	126.400,67	136.934,06	142.200,75
C) Resti dei cinque anni antecedenti	29.186,52		
D) Capacità assunzionali a tempo indeterminato			
	PTFP 21/22/23	PTFP 22/23/24	PTFP 23/24/25
Somma per assunzioni a tempo indeterminato	11.142,70		

VERIFICATO che il nostro Ente, in applicazione della nuova normativa, ha capacità assunzionale pari ad € 11.142,70, relativo al budget assunzionale garantito dall'applicazione delle percentuali di incremento massimo della spesa di personale imposte dalla Tabella 1, ex art. 4, comma 1, del D.M. attuativo 17 marzo 2020. Non è possibile applicare le percentuali di incremento progressivo della spesa dell'anno 2018 individuate dalla Tabella 2, ex art. 5, comma 1, del decreto anzidetto, in quanto restituiscono un valore superiore a quello definito sopra e pertanto inapplicabile;

DATO ATTO che la circolare ministeriale interpretativa del suddetto DPCM n. 1374 è stata emanata in data 08/06/2020 dal Ministero per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze e il Ministero dell'interno e fornisce chiarimenti sul D.M. 17 marzo 2020, in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni;

DATO ATTO che dal 07 luglio 2019, data di entrata in vigore della Legge 56/2019, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni, compresi gli Enti Locali, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001;

TENUTO CONTO, per determinare la nuova programmazione assunzionale per l'anno 2021, che con deliberazione di Giunta Comunale n. 20 del 25.02.2021 si è preso atto:

1. delle dimissioni comunicate con nota acquisita al prot. comunale n. 1371 del 25.02.2021 della dipendente Dal Maso Tamara – cat. C1 a tempo parziale 20 h – inserita nell'Area Finanziaria Amministrativa e addetta all'Ufficio Ragioneria (in parte) e personale, con decorrenza 01.04.2021 (ultimo giorno di lavoro presso il Comune di Fara Vicentino 31.03.2021);
2. delle dimissioni comunicate con nota acquisita al prot. comunale n. 1373 del 25.02.2021 del dipendente Trentin Mirco – cat. D1 a tempo pieno – inserito in Area Tecnica e addetto all'edilizia, con decorrenza 01.04.2021 (ultimo giorno di lavoro presso il Comune di Fara Vicentino 31.03.2021);

I due dipendenti suddetti hanno presentato le dimissioni con diritto di conservazione del posto per un arco temporale pari alla durata del periodo di prova di cui all'art. 20 comma 10 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 21/05/2018, e quindi fino al 30.09.2021;

b) Fabbisogno di personale a tempo indeterminato

Sulla base della normativa e delle motivazioni riportate al precedente punto a), di seguito si riporta il piano triennale dei fabbisogni di personale a tempo indeterminato anni 2021/2023:

ANNO 2021

- **Assunzione n. 1 Istruttore direttivo tecnico - categoria giuridica D1 - a tempo pieno e indeterminato** – in sostituzione di personale cessato nell'anno 2021, a seguito dimissioni di un dipendente dell'Area Tecnica (istruttore direttivo tecnico cat. D1 a tempo pieno e indeterminato) dal 01.04.2021 per assunzione presso altro Ente tramite procedura concorsuale e con diritto di conservazione del posto per un arco temporale pari alla durata del periodo di prova di cui all'art. 20 comma 10 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 21/05/2018. Procedura da attuare mediante mobilità volontaria (ex art. 30, comma 2 bis, D.Lgs 165/2001 e s.m.i.), ovvero utilizzando graduatorie di altri Enti, ovvero potrà essere bandito un concorso pubblico preceduto da mobilità obbligatoria (ex art. 34 –bis, D.Lgs 165/2001 e s.m.i.).

Assunzione n. 1 Istruttore tecnico - categoria giuridica C1 - a tempo parziale h 18/36 e indeterminato – in sostituzione di personale cessato nell'anno 2021, a seguito dimissioni di un dipendente dell'Area Finanziaria Amministrativa (istruttore amministrativo cat. C1 a tempo parziale h 20/36) dal 01.04.2021 per assunzione presso altro Ente tramite procedura concorsuale e con diritto di conservazione del posto per un arco temporale pari alla durata del periodo di prova di cui all'art. 20 comma 10 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 21/05/2018. Procedura da attuare mediante mobilità volontaria (ex art. 30, comma 2 bis, D.Lgs 165/2001 e s.m.i.), ovvero utilizzando graduatorie di altri Enti, ovvero potrà essere bandito un concorso pubblico preceduto da mobilità obbligatoria (ex art. 34 –bis, D.Lgs 165/2001 e s.m.i).

Si precisa che, in alternativa all'assunzione di un istruttore tecnico di cat. C1 a 18 ore settimanali potrà essere assunto un istruttore direttivo tecnico di cat. D1 a 18 ore settimanali, nel caso si rendano disponibili graduatorie di altri Enti con personale in cat. D1. Tutto ciò, in quanto la sostituzione del dipendente C1 a 20 ore settimanali, avverrà con un dipendente a 18 ore settimanali, con conseguente risparmio di spesa, anche nel caso in cui la nuova assunzione riguardasse una categoria D1.

Aumento orario personale part-time in servizio.

Si prevede, al fine di garantire la continuità dei servizi erogati dall'Ente, la possibilità di aumentare provvisoriamente l'orario del personale part-time in servizio, senza portarlo a tempo pieno e nel rispetto dei limiti di spesa previsti dal c. 557 della Legge 296/2006.

ANNO 2022

Nessuna assunzione a tempo indeterminato

Aumento orario personale part-time in servizio.

Si prevede, al fine di garantire la continuità dei servizi erogati dall'Ente, la possibilità di aumentare provvisoriamente l'orario del personale part-time in servizio, senza portarlo a tempo pieno e nel rispetto dei limiti di spesa previsti dal c. 557 della Legge 296/2006.

ANNO 2023

Nessuna assunzione a tempo indeterminato

Aumento orario personale part-time in servizio.

Si prevede, al fine di garantire la continuità dei servizi erogati dall'Ente, la possibilità di aumentare provvisoriamente l'orario del personale part-time in servizio, senza portarlo a tempo pieno e nel rispetto dei limiti di spesa previsti dal c. 557 della Legge 296/2006.

c) Fabbisogno di personale a tempo determinato o alte forme flessibili di lavoro

RICHIAMATO il vigente art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014, e ritenuto di rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per forme di lavoro flessibile nell'anno 2009;

RICHIAMATO il nuovo *comma 2*, dell'articolo 36, del D.Lgs. 165/2001 – come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. 75/2017 – nel quale viene confermata la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi *esclusivamente* per

comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali.

Rilevata la seguente tabella riassuntiva:

Spesa complessiva lavoro flessibile: Anno 2009	
Profilo/categoria	Importo
Tempo determinato	€ 10.642,00
Totale	€ 10.642,00

Di seguito si riporta il piano triennale dei fabbisogni di personale a tempo determinato o altre forme di lavoro flessibile anni 2021/2023:

ANNO 2021

- Assunzione di personale a tempo determinato

Tenuto conto che il dipendente che ha cessato il servizio in data 31.03.2021, profilo di Istruttore direttivo tecnico presso l'Area Tecnica, ha diritto alla conservazione del posto senza retribuzione per tutta la durata del periodo di prova presso l'altro Ente e che il posto ricoperto dal dipendente sarà considerato vacante ma non disponibile per un periodo pari a sei mesi di effettivo servizio decorrenti dal 01.04.2021 e quindi fino al 30.09.2021, si prevede la possibilità di sostituzione temporaneamente con personale a tempo determinato o in convenzione/comando.

L'assunzione del personale a tempo determinato potrà essere effettuata utilizzando graduatorie ancora vigenti di altri Enti.

La spesa che si andrà a sostenere sarà contenuta nel limite di bilancio sopra indicato.

ANNO 2022

Nessuna assunzione

ANNO 2023

Nessuna assunzione

UFFICIO RAGIONERIA	UFFICIO RAGIONERIA/SEGRETERIA/TRIBUTI/ SOCIALE/SPORT	
VISTO: parere favorevole per la Regolarita' contabile	VISTO: parere favorevole per la Regolarita' tecnica	
Il Responsabile del Servizio	Il Responsabile del Servizio	
f.to STRAZZABOSCO SABRINA	f.to STRAZZABOSCO SABRINA	

IL SINDACO

F.to SPEROTTO MARIA TERESA

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE

F.to dott.ssa STRAZZABOSCO SABRINA

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione è in corso di pubblicazione per quindici giorni da oggi all'albo pretorio

Fara Vicentino, li **24 GIU 2021**

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE
F.to dott.ssa STRAZZABOSCO SABRINA

Per copia conforme all'originale ad uso amministrativo.

IL FUNZIONARIO INCARICATO

[Handwritten signature]



PUBBLICAZIONE

Publicata per 15 giorni dal **24 GIU 2021**
e contestualmente comunicata ai capi gruppi consiliari

DICHIARATA IMMEDIATAMENTE ESEGUIBILE

ESECUTIVITA'

Divenuta esecutiva per decorrenza di 10 giorni dalla pubblicazione.

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE

F.to dott.ssa STRAZZABOSCO SABRINA

