

ORIGINALE



Deliberazione n. **8**
in data **22-02-2022**

COMUNE DI MONFUMO

Provincia di Treviso

Deliberazione della Giunta Comunale

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DELLE ASSUNZIONI DI PERSONALE 2022/2024 E PIANO ANNUALE 2022. APPROVAZIONE.

L'anno **duemilaventidue** il giorno **ventidue** del mese di **febbraio** alle ore **19:00**, nella sede municipale per determinazione del Sindaco, con inviti diramati in data utile, si è riunita la Giunta Comunale.

NOMINATIVO	CARICA	P/A
FERRARI LUCIANO	SINDACO	P
METTI ALVISE	ASSESSORE	P
RECH SONIA	ASSESSORE	P

Risultano presenti n. **3** e assenti n. **0**.

Assiste all'adunanza il VICE SEGRETARIO COMUNALE Comunale **SIMONETTO ANNAPAOLA**.

Assume la presidenza **FERRARI LUCIANO** in qualità di **SINDACO**.

Il Presidente, accertato il numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale ad esaminare e ad assumere le proprie determinazioni sulla proposta di deliberazione indicata in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

-Vista la delibera di Consiglio Comunale n. 34 del 30/12/2021 di approvazione del Documento Unico di Programmazione 2022/2024;

-Vista la delibera di Consiglio Comunale n. 35 del 30/12/2021 di approvazione del Bilancio di previsione finanziario 2022/2024;

-Vista la delibera di Giunta Comunale nr 02 del 01/02/2022, con la quale è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2022;

Visto l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75:

«2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.»;

Viste in tal senso le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche" (DPCM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/7/2018);

Ritenuto pertanto di procedere all'approvazione del piano triennale di fabbisogni del personale, con valenza triennale ma da approvare annualmente, in coerenza con gli altri strumenti di programmazione economico finanziario dell'Ente;

Rilevato che il decreto-legge 34/2019, articolo 33, e in sua applicazione il DPCM 17 marzo 2020 ha delineato un metodo di calcolo delle capacità assunzionali completamente nuovo rispetto al sistema previgente come introdotto dall'art.3 del D.L.90 del 24/6/2014 conv. in L.114 del 11/08/2014 e successive integrazioni;

Considerato che il nuovo regime trova fondamento non nella logica sostitutiva del turnover, legata alle cessazioni intervenute nel corso del quinquennio precedente, ma su una valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune;

Preso atto che ai sensi dei conteggi effettuati secondo la nuova disciplina, il parametro di spese di personale su entrate correnti come da ultimo consuntivo approvato risulta essere pari al 24,36%, e che pertanto il Comune si pone al di sotto del primo "valore soglia" secondo la classificazione indicata dal DPCM all'articolo 4, tabella 1;

Rilevato che secondo l'art. 4 comma 2 del citato decreto "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, (...) 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”.

Considerato inoltre che:

- per effetto dell'art. 5, in sede di prima applicazione per l'anno 2020, il DPCM limita il potenziale importo incrementale di spesa di personale in misura pari alla percentuale indicata nella tabella 2, calcolata sul consuntivo 2018;
- a tale valore si aggiungono, sempre nel rispetto del tetto dato dal primo “valore soglia”, le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020

Rilevato pertanto che il Comune di Monfumo dispone di un margine di potenziale maggiore spesa pari a € 40.028,55.-, fino al raggiungimento del primo valore soglia (vedi conteggi come da schema allegato B)

Ritenuto pertanto di aggiornare i fabbisogni di personale per il triennio 2022-2024, secondo il seguente programma di assunzioni, oltre alla sostituzione delle vacanze che si dovessero per qualsiasi causa verificare:

profilo professionale	Categoria	Tempo/orario	Modalità assunzione	tempistica
Istruttore amm.vo contabile	C	Tempo pieno indeterminato	e Concorso/mobilità	1 semestre 2022
Collaboratore professionale	B	Tempo parziale determinato	e Concorso/mobilità altro	1 semestre 2022

Dato atto che il margine di spesa sopra citato, sulla base delle indicazioni disponibili anche per quanto riguarda le entrate correnti nell'arco del prossimo triennio, consente l'adozione del suddetto programma di reclutamento senza superare il “valore soglia” sopra citato;

Considerato inoltre che, ai sensi dell'art. 1 comma 557-quater legge 27 dicembre 2006, n. 296 gli enti sono tuttora tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;

Rilevato a tal fine che il valore medio della spesa di personale del 2011-2013 è pari a € 231.164,73.- e che la spesa di personale di cui al c.557 – art. 1 – L.292/2006 in sede previsionale la spesa di personale per il triennio 2020-2022 tale dato si mantiene in diminuzione rispetto al 2011-2013, anche tenendo conto del fatto che ai sensi dell'art. 7 del DPCM “*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*”;

Vista la propria precedente deliberazione n. 38. del 19/08/2020 recante “PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021-2023”

Visti:

- l'art. 16 della L.183/2011 e l'art. 33 del D.Lgs 165/2001, che dispongono l'obbligo di procedere alla ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, prevedendo, in caso di inadempienza il divieto di instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;
- l'art. 27 comma 9 del DL 66/2017 secondo il quale la mancata attivazione della piattaforma di certificazione dei crediti determina il divieto di assunzioni;
- l'art. 6 comma 6 del D.Lgs. 165/2001 prevede che la mancata adozione del Piano di Azioni Positive per le pari opportunità previsto dal D.Lgs 198/2006 determina l'impossibilità di procedere a nuove assunzioni;

Preso atto che:

- è stata effettuata la ricognizione annuale di eccedenze di personale, attraverso le certificazioni prodotte dai singoli responsabili apicali dell'Ente, conservate in atti, e tale ricognizione ha dato esito negativo;
- è stata attivata la piattaforma di certificazione dei crediti;
- è stato adottato il Piano di Azioni Positive per il triennio 2022-2024 (delibera n. 65 del 16/12/2021)

Dato atto che ai sensi delle Linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018 la programmazione del fabbisogno del personale richiede l'approvazione della dotazione organica dell'Ente nella sua nuova accezione, e cioè la rappresentazione dell'attuale situazione di personale in forza e delle eventuali integrazioni necessarie al raggiungimento degli obiettivi assegnati dall'Ente;

Ritenuto pertanto di aggiornare i reclutamenti fabbisogni di personale per il triennio 2022-2024, approvando il nuovo schema di dotazione organica del Comune di Monfumo, secondo le linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018 (Allegato A);

Rilevato che il costo della dotazione organica così come delineata nel presente provvedimento, rientra nella programmazione finanziaria già esistente, in quanto prevede la sostituzione di posti già coperti dal punto di vista contabile, e pertanto si muove entro i limiti finanziari di cui all'art. 1 comma 557 L. 296/2006;

Acquisito il parere del Revisore dei Conti ai sensi dell'art. 239 D. Lgs 267/2000.

Visto il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 recante: "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

Visto il vigente "Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi";

Preso atto del parere favorevole di regolarità tecnica del Responsabile del Servizio, espresso ai sensi dell'art. 49 1° comma del T.U. – D.Lgs. n° 18/08/2000 n° 267;

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

DELIBERA

Per le motivazioni riportate in premessa;

1) di prendere atto:

- che il parametro di virtuosità finanziaria previsto dal DL 34/2019 e dal DPCM 17 marzo 2020 si colloca al di sotto del "valore soglia" di spese di personale su entrate correnti, e precisamente nella percentuale del 24,36%
- che di conseguenza il margine potenziale di spesa fino al raggiungimento del valore soglia, secondo quanto previsto dall'art. 4 del DPCM citato, è pari a € 40.028,55;

2) di aggiornare la programmazione triennale del fabbisogno del personale per il periodo 2022/2024, prevedendo la copertura dei posti di organico come meglio descritto in premessa;

3) di approvare la dotazione organica dell'Ente, secondo le linee di indirizzo del DPCM 8 maggio 2018 (allegato A);

4) di dare atto che il programma assunzionale mantiene il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, e che determina una spesa non superiore a quella prevista dall'art. 4 del citato DPCM 17 marzo 2020;

5) di autorizzare per il triennio 2022/2024 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 D.L.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;

- 6) di precisare che la programmazione triennale sarà rivista annualmente e comunque potrà essere aggiornata 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;
- 7) di dichiarare, con successiva e separata votazione unanime, espressa nei modi e nelle forme di legge, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, stante l'urgenza di provvedere in merito per l'avvio delle procedure di reclutamento previste nel presente atto.

Il presente verbale viene letto e sottoscritto come segue:

IL SINDACO
(FERRARI LUCIANO)

L'ASSESSORE ANZIANO
(METTI ALVISE)

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE
(SIMONETTO ANNAPAOLA)

SOGGETTA:

- Pubblicazione all'Albo Pretorio on line
 Comunicazione ai Capigruppo
in data _____

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE
(SIMONETTO ANNAPAOLA)

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

(Art. 124 Decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267)

N. Reg. Cron. 104 Albo pretorio on line

Copia della presente deliberazione è pubblicata all'Albo Pretorio on line di questo Comune per 15 giorni consecutivi dal _____

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE
(SIMONETTO ANNAPAOLA)

La presente deliberazione è rimasta ininterrottamente pubblicata all'Albo Pretorio on line di questo Comune fino al _____

IL FUNZIONARIO INCARICATO

CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ

(Art. 134 Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267)

Si certifica che la sujestesa deliberazione, non soggetta al controllo preventivo di legittimità, è stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo pretorio on line del Comune per cui la stessa è divenuta esecutiva ai sensi del 3° comma dell'art. 134 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

Monfumo,

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE

CALCOLO MARGINI ASSUNZIONALI - Aggiornato al DPCM 17 marzo 2020 COMUNE DI MONFUMO ALL. B)

Step 1 - DETERMINAZIONE VALORE SOGLIA art. 4

Popolazione	1.316
Fascia di riferimento	B
Valore 1° soglia	28,6%
Valore 2° soglia	32,6%

Step 2 - CALCOLO RAPPORTO

SPESE DI PERSONALE

		Cod. Piano dei conti integrato
Redditi da lavoro dipendente	212044,86	U.1.01.00.00.000
Somministrazione		U.1.03.02.12.001
Quota LSU in carico all'ente		U.1.03.02.12.002
Collaborazioni coordinate e a progetto		U.1.03.02.12.003
Altre forme di lavoro flessibile	17717,62	U.1.03.02.12.999
	229.762,48	

ENTRATE CORRENTI

Entrate rendiconto anno 2021	877.309
Entrate rendiconto anno 2020	945.246
Entrate rendiconto anno 2019	1.030.371
Media	950.975,29
Fondo crediti dubbia esigibilità 2021	7.650
ENTRATE DA CONSIDERARE	943.325,29

Rapporto

24,36%

Step 3 - VALUTAZIONE CAPACITA' SPESA

Limite teorico	269.791,03	
Margine	40.028,55	VALORE INCREMENTO DA UTILIZZARE

Step 3b - VERIFICA LIMITE MAX ANNO 2020 (art. 5)

Percentuale massima incremento spesa	23,0%	
Spesa di personale da rendiconto 2018	1.066.110	
Incremento massimo	245.205,30	Non utilizzare

Step 3c - UTILIZZO CAPACITA' ASSUNZIONALI RESIDUE DA TURNOVER

Margini assunzionali da turnover ancora disponibili quinquennio 2015-2019	0
Totale teorico spazi assunzionali	245.205,30
SOMMA DA UTILIZZARE	40.028,55 €

SINTESI DOTAZIONE ORGANICA**COMUNE DI MONFUMO****AREA LAVORI PUBBLICI**

Categoria	Ruolo	Non ruolo	TOTALI	Costo con per. In uscita	Costo
D3	0	1	1	29.638,80 €	29.638,80 €
D1	0	0	0	0,00 €	0,00 €
C1	0	0	0	0,00 €	0,00 €
B3	0	1	1	19.197,24 €	19.197,24 €
B1	0	0	0	0,00 €	0,00 €
A1	0	0	0	0,00 €	0,00 €
Totale	0	2	2	48.836,04 €	48.836,04 €

AREA URBANISTICA

Categoria	Ruolo	Non ruolo	TOTALI	Costo con per. In uscita	Costo
D3	0	0	0	0,00 €	0,00 €
D1	0	0	0	0,00 €	0,00 €
C1	1	0	1	22.197,73 €	22.197,73 €
B3	0	0	0	0,00 €	0,00 €
B1	0	0	0	0,00 €	0,00 €
A1	0	0	0	0,00 €	0,00 €
Totale	1	0	1	22.197,73 €	22.197,73 €

AREA FINANZIARIA

Categoria	Ruolo	Non ruolo	TOTALI	Costo con per. In uscita	Costo
D3	0	0	0	0,00 €	0,00 €
D1	0	1	1	0,00 €	0,00 €
C1	1	0	1	22.197,73 €	0,00 €
B3	0	0	0	0,00 €	0,00 €
B1	0	0	0	0,00 €	0,00 €
A1	0	0	0	0,00 €	0,00 €
Totale	1	1	2	22.197,73 €	0,00 €

AREA AFFARI GENERALI

Categoria	Ruolo	Non ruolo	TOTALI	Costo con per. In uscita	Costo
D3	0	0	0	0,00 €	0,00 €
D1	1	0	1	28.951,65 €	28.951,65 €
C1	0	0	0	0,00 €	0,00 €
B3	0	1	1	19.197,24 €	19.197,24 €
B1	0	0	0	0,00 €	0,00 €
A1	0	0	0	0,00 €	0,00 €
Totale	1	1	2	48.148,89 €	48.148,89 €