



COMUNE DI ROVERCHIARA

C.A.P. 37050

PROVINCIA DI VERONA

Cod. Fisc. 82002370235
Part. IVA 01703080232

N. 8 *Reg. Delib.*

COPIA

Del 11-03-2022

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**Oggetto: DOTAZIONE ORGANICA, PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL
PERSONALE 2022-2024. APPROVAZIONE**

L'anno **duemilaventidue** il giorno **undici** del mese di **marzo**, alle ore **12:50**, in videoconferenza secondo le modalità determinate con disposizioni statali e comunali, premesse le formalità di legge, si è riunita la Giunta Comunale.

All'appello risultano:

Isolani Loreta

Presente

Freddo Mirko

Presente

Tobaldo Federico Abramo

Presente in videoconferenza

Partecipa alla seduta con funzioni di Segretario Comunale verbalizzante Dott.ssa GAGLIO MILENA.

Costatato il numero legale, il Sindaco Isolani Loreta assunta la presidenza, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta a discutere e deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATI:

- l'art. 39 della Legge 449/1997, il cui comma 1, dispone 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 legge 2 aprile 1968, n. 482"*;

- l'art. 91 del D.Lgs. 267/2000, il cui comma 1 stabilisce che *"Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale."*

- la Legge 488/1999, la quale, introducendo il comma 20 bis al suddetto art. 39, prevede che *"Le amministrazioni pubbliche alle quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, fermo restando quanto previsto dai commi 19 e 20, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze. Per le università restano ferme le disposizioni dell'articolo 51."*

DATO ATTO CHE:

- l'art. 19 comma 8 della Legge 448/2001 dispone che a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva delle spese e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;

- ai sensi dell'art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;

- l'obbligo di programmazione in materia di assunzione del personale è altresì sancito dagli artt. 5 e 6 del D.Lgs. n. 165/2001;

- a norma dell'art. 1, comma 102, L. 30/12/2004, n. 311, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, e all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, 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;

RILEVATO CHE:

- ai sensi del suddetto art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001:

a) comma 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”;

b) comma 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.”;

c) comma 6: “Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale”;

- il D.Lgs. n. 75/2017 ha disposto, con l'art. 22, comma 1, che, in sede di prima applicazione, il divieto sopra indicato, si applica solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle predette linee di indirizzo;

- con Decreto del Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione dell'8 maggio 2018 sono state approvate le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche” (pubblicate in G.U. Serie generale n. 173 del 27/7/2018);

- le citate Linee di indirizzo definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore con la precisione che gli enti territoriali opereranno, altresì, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;

RICHIAMATE le proprie deliberazioni

- n. 9 del 30/03/2021, dichiarata immediatamente eseguibile ad oggetto: ““Dotazione organica, piano triennale del fabbisogno del personale 2021-2023. Approvazione”;
- n. 48 del 24/07/2020, dichiarata immediatamente eseguibile ad oggetto: “Dotazione organica, piano triennale del fabbisogno del personale 2021-2023. Modifica”;

CONSTATATO che:

- il piano dei fabbisogni di personale si sviluppa in una prospettiva triennale e deve essere adottato con cadenza annuale con possibilità di modifica di anno in anno in relazione alle mutate esigenze normative od organizzative;
- l'eventuale modifica in corso d'anno del PTFP (Piano Triennale Fabbisogni di Personale) è possibile a fronte di situazioni nuove e non prevedibili con adeguata motivazione;

VISTO il DL. 30 aprile 2019, n. 34, il quale all'art. 33, comma 2, dispone che: “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 superiore. 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."

DATO ATTO che, in attuazione del predetto art. 33 del DL. 34/2019 è stato emanato il decreto del Ministero per la Pubblica Amministrazione del 17 marzo 2020, il quale dispone che, per gli enti in cui il rapporto fra spesa di personale e le entrate correnti, come determinato ai sensi dell'art. 2, sia inferiore al valore soglia indicato nella tabella 1 dell'art. 4 possono procedere ad assunzioni di personale nei limiti di incremento percentuale della spesa relativa al 2018 indicati nella tabella 2 dell'art. 5;

VISTO il parere della Ragioneria Generale dello Stato prot. 12454 del 15 gennaio 2021 con il quale è stato chiarito che l'utilizzo dei resti assunzionali relativi al quinquennio 2015 -2019 "non può essere cumulato con le assunzioni derivanti dall'applicazione delle nuove disposizioni normative ex. articolo 33, comma 2 del Decreto Legislativo n. 34/2019, ma tale possibilità di utilizzo costituisce una scelta alternativa -se più favorevole- alla nuova regolamentazione"

RICHIAMATI:

- l'art. 1 comma 557 della Legge n. 296 del 27/12/2006 (Legge Finanziaria 2007) il quale prevede che:

"Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno 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 dall'art. 16, c. 1 D.L. n. 113/2016

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";

- l'art. 1 comma 557-quater della Legge n. 296 del 27/12/2006 (Legge Finanziaria 2007) il quale prevede che:

"Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 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 presente disposizione"

CONSIDERATO CHE:

- l'art. 9 comma 28 del D.L. n. 78/2010 prevede:
 - a) la possibilità di: "...avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009"
 - b) "per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009."
 - c) "a decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale;"
 - d) "le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;"
 - e) "sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267".

- il predetto limite viene quantificato con riferimento alla spesa complessiva sostenuta per le varie di forme di lavoro flessibile, così come previsto dalle disposizioni di principio contenute nella sentenza n.173 del 02/07/2012 della Corte Costituzionale;

VISTO l'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 così come modificato dalla Legge n.183/2011 il quale prevede:

- comma 1 *"Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino 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."*
- comma 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."*;

ACCERTATO che questo Ente:

- non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'articolo 242 del D.Lgs. n. 267/2000;
- nell'ultimo anno non ha dichiarato eccedenze di personale né ha collocato in disponibilità propri dipendenti;
- ha approvato il Regolamento per la misurazione e la valutazione delle performance con proprio atto n.49 del 24/07/2020, esecutivo;
- ha approvato il piano triennale delle azioni positive 2020-2022 con propria deliberazione n.51 del 30/07/2020, esecutiva;
- ha rispettato i termini previsti dall'art. 9 c. 1-quinquies del D.L. n. 113/2016;
- ha rispettato i principi di contenimento della crescita della spesa di personale previsti dall'art. 1, c. 557 della L. 296/2006;
- ha conseguito il saldo positivo di bilancio 2021 e, in base ai documenti contabili a oggi in possesso, presume di rispettare il vincolo di bilancio 2022;
- la spesa complessiva per le assunzioni a tempo determinato non supera la spesa sostenuta per la stessa finalità nell'anno 2009 ai sensi dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 e s.m.i.;
- rispetta le disposizioni di cui all'art. 23, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015, il quale prevede che il numero complessivo di rapporti di lavoro a termine costituiti da ciascun datore di lavoro non eccede il limite del 20 per cento dei lavoratori in servizio a tempo indeterminato alla data del 1° gennaio dell'anno in corso;

CONSIDERATO CHE:

- dall'analisi dei fabbisogni di personale espressi dai responsabili e valutati gli stessi in relazione alle esigenze di funzionamento dell'Ente è emersa la necessità di procedere all'assunzione di figure professionali necessarie per garantire una maggiore efficienza dei servizi resi e soddisfare in modo più puntuale ed efficace i bisogni manifestati dalla struttura organizzativa;
- l'analisi dei fabbisogni ha portato, in particolare sotto il profilo qualitativo, all'individuazione delle aree che presentano maggiori criticità e per le quali, sia in funzione del miglior perseguimento degli obiettivi individuati sia per la natura stessa del servizio reso alla collettività, è necessario prevedere in via prioritaria il potenziamento in termini quantitativi delle risorse umane in servizio;

CONSIDERATO CHE:

- Il Segretario Comunale con propria nota prot. N. 1909 del 08/03/2022 ha chiesto alle posizioni organizzative di relazionare in merito alla eventuale presenza di eccedenze di personale in considerazione del fatto che l'art. 33 del D.Lgs. 165/2001, così come modificato dalla Legge n.183/2011, al comma 1 prevede che: *“Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino 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”*;
- le Posizioni organizzative con proprie nota nn. 1910 e 1911 del 08/03/2022 e 1915 del 09/03/2022 hanno comunicato che non sono rilevabili situazioni di soprannumero.
- secondo le suddette Linee guida:
 - ✓ la pianificazione di un corretto fabbisogno non può prescindere da una preliminare e congrua individuazione dei profili professionali necessari;
 - ✓ ogni Amministrazione deve tenere conto dell'efficacia e dell'appropriatezza dei propri profili professionali con riferimento all'organizzazione del lavoro, alle funzioni e alla struttura, nell'ottica di bilanciare l'esigenza di convergenza con quella di valorizzazione delle proprie specificità;
 - ✓ è possibile rappresentare e definire in modo innovativo i contenuti professionali, individuare nuove figure o pervenire alla definizione di figure polivalenti, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo e di incentivare comportamenti innovativi;
 - ✓ le Amministrazioni devono individuare i profili professionali in coerenza con le funzioni (missioni) che sono chiamate a svolgere, della struttura organizzativa, dei processi e, non da ultimo, delle relazioni interne ed esterne e del codice etico e comportamentale;
 - ✓ la corretta individuazione dei profili professionali consente, poi, nella fase del reclutamento, di avere migliori strumenti per selezionare le risorse umane adeguate e per meglio finalizzare la scelta dei candidati;

CONSIDERATO che ai sensi dell'art. 3 della L. 68/1999 l'ente non è soggetto alla quota di riserva;

CONSIDERATO è stata valutata la necessità di procedere a:

- ridefinire la dotazione organica, come risulta dall'allegato A) che rispetta i limiti di legge;
- approvare, in considerazione delle motivazioni sopra esposte, il relativo piano triennale del fabbisogno del personale 2022/2024 e il piano annuale delle assunzioni 2022, come indicato nell'allegato B);

CONSIDERATA, altresì, la possibilità di modificare la programmazione triennale dei fabbisogni di personale approvata con il presente atto, se si dovessero verificare esigenze tali da determinare mutazioni rispetto al triennio di riferimento;

DATO ATTO che l'Amministrazione, in sede di gestione delle risorse umane, garantisce parità e pari opportunità tra uomini e donne;

CONSTATATO che:

- la spesa del personale preventivata per il triennio 2022-2024, è minore rispetto al valore medio del triennio 2011-2013, così come disposto dall'art. 1, comma 557-quater, della Legge n. 296/2006;
- la spesa per le predette assunzioni è compatibile con i limiti di cui all'art. 1, comma 557, della Legge n. 296/2006 nonché all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 per quella riferita al personale a tempo determinato come risulta dal prospetto allegato (allegati C);

DATO ATTO che la spesa per le nuove assunzioni a tempo indeterminato sopra definite per il triennio 2022/2024 troverà copertura nei capitoli di bilancio appositamente stanziati;

RICHIAMATO il D.Lgs. 30 marzo 2001, n° 165, nel testo vigente;

ACQUISITO il parere preventivo del Revisore dei Conti che ha accertato il rispetto delle prescrizioni ex art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001 in merito alla spesa della presente programmazione di fabbisogno di personale che si allega alla presente sotto la lettera D);

AD UNANIMITÀ di voti palesi espressi ai sensi di legge;

DELIBERA

1. di approvare la dotazione organica dell'Ente nel limite di spesa consentito secondo le vigenti disposizioni come risulta nell'allegato A);
2. di approvare, per le motivazioni sopra esposte, il piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2022-2024 e relativo piano delle assunzioni 2022 (allegato B);
3. di dare atto che le nuove assunzioni a tempo indeterminato, come illustrato in premessa, saranno effettuate nel rispetto dei limiti di spesa fissati dalla normativa vigente secondo il riepilogo allegato C);
4. di prevedere assunzioni di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con altre forme di lavoro flessibile nei limiti di spesa stabiliti dalla normativa vigente;
5. di demandare al Responsabile del Settore Personale l'adozione degli atti necessari e conseguenti alla presente deliberazione e l'attuazione del presente piano assunzioni in accordo con l'Amministrazione, anche con riferimento alla valutazione circa l'espletamento delle previe procedure di cui all'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001;
6. di DISPORRE che il testo della presente deliberazione sia trasmesso alle OO.SS. Territoriali;

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la proposta di deliberazione di cui all'oggetto.

CONSIDERATO che i presupposti di fatto e le ragioni giuridiche adottate quale motivazione sono idonei a determinare l'emanazione di siffatto provvedimento.

RITENUTO di far propria la motivazione della proposta di deliberazione, ritenendola meritevole di approvazione.

ACQUISITI i pareri favorevoli, resi ai sensi dell'art. 49, comma 1, del T.U. 267/2000.

Con voti unanimi e palesi espressi per alzata di mano,

DELIBERA

1. Di approvare la proposta di deliberazione che in originale al presente verbale si allega sub per formarne parte integrante e sostanziale, facendola propria a tutti gli effetti di legge.

A questo punto la Giunta, udita la proposta del Sindaco di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, stante l'urgenza di provvedere.

A voti unanimi e palesi espressi per alzata di mano,

DELIBERA

Di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.lgs. 267/2000.

Letto, approvato e sottoscritto.

Il Presidente
F.to Isolani Loreta

Il Segretario
F.to GAGLIO MILENA

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

Il Presente atto è stato pubblicato all'Albo Pretorio il giorno 11-03-2022 e vi rimarrà per la durata di 15 giorni consecutivi, ai sensi dell'art. 124 – comma – del D.Lgs n. 267/2000 (TUEL).

li, 11-03-2022

R.P. N 132

Il Responsabile del Procedimento
F.to Isolani Loreta

ESECUTIVITA'

La Presente deliberazione non è soggetta a controllo preventivo di legittimità ed è diventata esecutiva il giorno _____ ai sensi dell'art. 134 – comma 3 – del D.Lgs n. 267/2000 (TUEL).

Il Responsabile del Procedimento
F.to Isolani Loreta

Copia conforme l'originale ad uso amministrativo.

li, _____

Il Responsabile del Procedimento
F.to Isolani Loreta



COMUNE DI ROVERCHIARA

C.A.P. 37050

PROVINCIA DI VERONA

Cod. Fisc. 82002370235
Part. IVA 01703080232

PROPOSTA DI DELIBERA DI GIUNTA N. 10 DEL 07-03-22

*Pareri di regolarità Tecnica e Contabile, ai sensi dell'art. 49 comma 1
del D.Lgs 18 agosto 2000 n. 267 (TUEL)*

**Oggetto: DOTAZIONE ORGANICA, PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL
PERSONALE 2022-2024. APPROVAZIONE**

PARERE: Favorevole IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA

li, 09-03-2022

Il Responsabile del servizio
F.to Damaschetti Cinzia

PARERE: Favorevole IN ORDINE ALLA REGOLARITA' CONTABILE

li, 09-03-2022

Il Responsabile del servizio
F.to Damaschetti Cinzia

Comune di Roverchiara

CAPACITA' ASSUNZIONALI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO DEI COMUNI - DM 17/03/2020

Popolazione	2750							
Ultimo rendiconto approvato (anno)	2020			PTFP				
			2022	2024				
Spese personale	Impegni di competenza anno 2018	Impegni di competenza 2019	Consuntivo 2020	Pre consuntivo 2021	Previsione 2022	Previsione 2023	Previsione 2024	
Spesa personale in Unione da cedolone	372.365,06	365.630,71						
Spesa personale in Unione ancora da liquidare								
U.1.01.00.00.000 - redditi di lavoro dipendente	13.444,88	16.597,45	350.224,29	387.771,00	489.397,26	482.187,00	482.187,00	
U.1.03.02.12.001 - acquisti di servizi da agenzie di lavoro interinale								
U.1.03.02.12.002 - quota LSU in carico all'ente								
U.1.03.02.12.003 - collaborazioni coordinate e a progetto								
U.1.03.02.12.999 - altre forme di lavoro flessibile n.a.c.								
incentivi per funzioni tecniche					- 9.285,00	- 9.285,00	- 9.285,00	
U.1.04.01.02.003 - ZIDETTI UNIONE IN CONVENZIONE				2.297,17				
U.1.04.01.02.003 - SEGRETARIO IN CONVENZIONE				14.426,81	8.986,00			
Totale spese di personale	385.809,94	382.228,16	350.224,29	404.494,98	489.098,26	472.902,00	472.902,00	
Entrate correnti	Accert. di competenza 2017	Accert. di competenza 2018	Accert. di competenza 2019	Consuntivo 2020	Pre consuntivo 2021	Previsione 2022	Previsione 2023	Previsione 2024
E.1.00.00.00.000 Titolo I Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	1.403.485,89	1.434.765,58	1.528.590,54	1.366.254,39	1.554.996,63	1.400.150,00	1.405.361,00	1.411.550,00
E.2.00.00.00.000 Titolo II Trasferimenti correnti	146.401,72	164.512,48	162.156,79	396.018,54	300.997,69	224.914,00	218.665,00	218.665,00
E.3.00.00.00.000 Titolo III Entrate extratributarie	48.320,49	44.106,53	41.714,14	152.150,66	250.407,84	226.744,00	215.744,00	215.744,00
da bilancio dell'Unione	129.045,85	102.978,30	114.688,92					
Entrate da TARI attribuite al gestore ai sensi dell'art. 1, c. 668, L. 147/2013	262.189,76	266.953,52	267.922,05	282.168,00	272.555,79	272.556,00	272.556,00	272.556,00
Totale delle entrate correnti	1.989.443,71	2.013.316,41	2.115.072,44	2.196.591,59	2.378.957,95	2.124.364,00	2.112.326,00	2.118.515,00
Media delle entrate correnti del triennio			2.039.277,52	2.108.326,81	2.230.207,33	2.233.304,51	2.205.215,98	2.118.401,67
Fondo crediti dubbia esigibilità di parte corrente			(segno meno) - 168.020,00	- 63.250,00	- 126.288,00	- 120.070,00	- 120.070,00	- 120.070,00
da bilancio dell'Unione			- 11.934,54					
<i>da bilancio di previsione assestato relativo all'ultimo consuntivo approvato</i>								
Media delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE			1.859.322,98	2.045.076,81	2.103.919,33	2.113.234,51	2.085.145,98	1.998.331,67
Rapporto			20,56%	17,13%	19,23%	23,14%	22,68%	23,66%
Percentuale 1' fascia (VALORE SOGLIA TAB. 1)			27,60%					
Percentuale 3' fascia (VALORE SOGLIA TAB. 3)			31,60%					

Enti con rapporto inferiore al primo valore soglia (art. 4 e 5)		Rapporto inferiore al primo valore soglia	Consuntivo 2020	Pre consuntivo 2021	Previsione 2022	Previsione 2023	Previsione 2024
Incremento potenziale della spesa (art. 4, c. 2, D.M. 17/03/2020)			137.532,85	214.216,91	214.216,91	214.216,91	214.216,91
Incremento di spesa per l'anno 2020	Incremento percentuale (art. 5, c. 1 e Tab. 1)		20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
	Incremento percentuale (art. 5, c. 1 e Tab. 1)		77.161,99	96.452,49	108.026,78	111.884,88	115.742,98
	Facoltà assunzionali residue (art. 2, c. 2)		76.557,58	76.557,58	76.557,58	76.557,58	76.557,58
	Procedure assunzionali avviate prima del 20.04.2020 - solo 2020	(segno meno) -	25.061,09				
	Totale incremento di spesa		128.658,48	96.452,49	108.026,78	111.884,88	115.742,98
	Limite di incremento massimo della spesa di personale		128.658,48	96.452,49	108.026,78	108.026,78	108.026,78
	Limite di spesa		510.886,64	478.680,65	490.254,94	490.254,94	490.254,94
	Spesa di personale		350.224,29	404.494,98	489.098,26	472.902,00	472.902,00
Rispetto del limite		rispettato	rispettato	rispettato	rispettato	rispettato	

RESTI ASSUNZIONALI AL 2020

Resti capacità assunzionali ultimo quinquennio		84.057,58				
Risorse destinate al finanziamento delle posizioni organizzative	(segno meno) -	7.500,00				
Differenza		76.557,58		15.547,00	20.442,00	
				5.213,00	7.177,08	

LIMITE DELLA SPESA DI PERSONALE ART. 1, C. 557, L. 296/2006

	Consuntivo 2019	Consuntivo 2020	Pre consuntivo	Previsione 2022	Previsione 2023	Previsione 2024
Limite di spesa 2011-2012-2013	498.166,61					
Spesa del personale ex art. 1, c. 557, L. 296/2006	rispettato in Unione	355.311,54	407.021,41	461.765,62	444.591,49	444.591,49
Assunzioni finanziate ex artt. 4 e 5 D.M. 17/03/2020						
Spesa del personale ex art. 1, c. 557, L. 296/2006 netta		355.311,54	407.021,41	461.765,62	444.591,49	444.591,49
		rispettato	rispettato	rispettato	rispettato	rispettato

LIMITE DELLA SPESA PER I RAPPORTI DI LAVORO FLESSIBILE ART. 9, C. 28, D.L. 78/2010

Limite di spesa relativo all'anno 2009	15.544,50
--	-----------

Comune di Roverchiara

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021-2022-2023

Assunzioni a tempo indeterminato

Decorrenza	Profilo	Categ	TP/PT (ore)	Modalità	Area di destinazione	Importo	Stipendi e contributi (senza irap)
01/04/2022	Geometra	C	36,00	Concorso - Mobilità - Scorrimento graduatoria anche di altri enti Note: a fronte della mobilità uscita di un dipendente dell'area tecnica	Area tecnica	22.245,80	28.180,98
01/04/2022	Istruttore tecnico	D	18,00	Concorso - Mobilità - Scorrimento graduatoria anche di altri enti Note: già programmato nel PTFP 2021-2023	Area tecnica	12.103,66	15.332,92
01/04/2022	Istruttore amministrativo	C	36,00	Concorso - Mobilità - Scorrimento graduatoria anche di altri enti Note: già programmato nel PTFP 2021-2023	Area Amministrativa	22.245,80	28.180,98
						-	-
TOTALE						22.245,80	43.513,90

Assunzioni con rapporti di lavoro flessibile

Contratto a tempo determinato Cat. C Istruttore tecnico ai sensi dell'art. 1, comma 557, L. 311/2004

Convenzioni con altri enti

Segretario comunale in convenzione

Convenzione per Istruttore tecnico a seguito della mobilità del dipendente oggi in servizio

Comune di Roverchiara

DOTAZIONE ORGANICA

Area	Categ.	Profilo	FT-PT	Coperto	Importo
Area amministrativa	C	Istruttore amministrativo	36,00		22.245,80
	C	Istruttore amministrativo	36,00	x	22.245,80
	C	Istruttore amministrativo	36,00	x	22.245,80
	C	Istruttore amministrativo	30,00	x	18.538,17
					-
Area affari generali	D	Istruttore direttivo	36,00	x	24.207,32
	C	Istruttore amministrativo	36,00	x	22.245,80
					-
Area tecnica	D	Istruttore tecnico	36,00	x	24.207,32
	D	Istruttore tecnico	18,00		12.103,66
	C	Geometra	36,00		22.245,80
	C	Geometra	36,00	x	22.245,80
	B1	Operaio	36,00	x	19.782,99
	B1	Operaio	36,00	x	19.782,99
					-
Area vigilanza	C vig	Agente	36,00	x	23.356,64
					-
TOTALE					275.453,89

COMUNE DI ROVERCHIARA

**PARERE DEL REVISORE DEI CONTI SULLA PROPOSTA DI GIUNTA COMUNALE:
DOTAZIONE ORGANICA, PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE
2022-2024. APPROVAZIONE.**

Il sottoscritto Toffanello dott. Paolo, nominato con delibera consiliare n. 2 del 05/03/2020, esecutiva, quale Revisore Unico del Comune di Roverchiara;

Ricevuta la richiesta di parere in merito alla proposta di delibera di Giunta del Comune di Roverchiara di cui all'oggetto;

Visti:

- l'art. 39 della Legge 449/1997, il cui comma 1, dispone 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 legge 2 aprile 1968, n. 482";
- l'art. 91 del D.Lgs. 267/2000, il cui comma 1 stabilisce che "Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale."
- l'art. 19 comma 8 della Legge 448/2001 dispone che a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva delle spese;
- l'art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, che prevede il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale;
- gli artt. 5 e 6 del D.Lgs. n. 165/2001, così come modificati dagli artt. 34 e 35 del D.Lgs. n. 150/2009 e dal D.Lgs. n. 75/2017 che sanciscono l'obbligo di programmazione in materia di assunzione del personale

Rilevato che ai sensi del suddetto art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001:

- a) comma 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.
- b) comma 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.";
- c) comma 6: "Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale";

Visti:

- il Decreto del Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione dell'8 maggio 2018 che approva le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche";
- il DL. 30 aprile 2019, n. 34, il quale all'art. 33, comma 2, dispone che: "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.
- il decreto del Ministero per la Pubblica Amministrazione del 17 marzo 2020, il quale dispone che, per gli enti in cui il rapporto fra spesa di personale e le entrate correnti, come determinato ai sensi dell'art. 2, sia inferiore al valore soglia indicato nella tabella 1 dell'art. 4 possono procedere ad assunzioni di personale nei limiti di incremento percentuale della spesa relativa al 2018 indicati nella tabella 2 dell'art. 5;
- il parere della Ragioneria Generale dello Stato prot. 12454 del 15 gennaio 2021 con il quale è stato chiarito che l'utilizzo dei resti assunzionali relativi al quinquennio 2015 - 2019 "non può essere cumulato con le assunzioni derivanti dall'applicazione delle nuove disposizioni normative ex. articolo 33, comma 2 del Decreto Legislativo n. 34/2019, ma tale possibilità di utilizzo costituisce una scelta alternativa -se più favorevole- alla nuova regolamentazione"

Considerato che

- Ai sensi dell'art. 9 comma 28 lett. d del D.L. n. 78/2010 il Comune di Roverchiara è in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni e che pertanto può, avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;
- non sono state presenti situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria;

Considerato che il Comune di Roverchiara ha necessità ridefinire la dotazione organica nel rispetto dei limiti di legge;

Constatato che:

- la spesa del personale preventivata per il triennio 2022-2024, è minore rispetto al valore medio del triennio 2011-2013, così come disposto dall'art. 1, comma 557- quater, della Legge n. 296/2006;
- la spesa per le predette assunzioni è compatibile con i limiti di cui all'art. 1, comma 557, della Legge n. 296/2006 nonché all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 per quella riferita al personale a tempo determinato come risulta dal prospetto allegato;

Visti in particolare gli allegati alla proposta di deliberazione

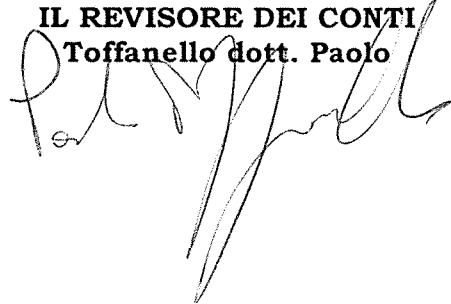
- A – DOTAZIONE ORGANICA
- B – PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE
- C – CAPACITA' ASSUNZIONALI DI PERSONALE – DM 17/03/2020

Ritenuta congrua e legittima la proposta avanzata dall'Amministrazione;

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

Ai sensi del sopra citato art. 239 del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 in merito alla proposta di deliberazione di Giunta Comunale ad oggetto: "DOTAZIONE ORGANICA, PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022-2024. APPROVAZIONE

IL REVISORE DEI CONTI
Toffanello dott. Paolo

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Paolo Toffanello', written over the printed name.