



COMUNE DI CARTURA
PROVINCIA DI PADOVA

AGGIORNAMENTO AL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE E RIMODULAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA

Nr. Progr. **85**

Data **10/11/2022**

Seduta Nr. **43**

L'anno DUEMILAVENTIDUE questo giorno DIECI del mese di NOVEMBRE alle ore 19:26 convocata con le prescritte modalità, Solita sala delle Adunanze si è riunita la Giunta Comunale.

Fatto l'appello nominale risultano:

<i>Cognome e Nome</i>	<i>Qualifica</i>	<i>Ass.</i>	<i>Pres.</i>
NEGRISOLO SERENELLA	SINDACO		X
LORIN ALADINO	VICESINDACO		X
BAZZA SILVESTRO	ASSESSORE		X
SILVESTRIN LORIS	ASSESSORE		X
ZANOVELLO SILVIA	ASSESSORE		X
<i>TOTALE Presenti</i> 5	<i>TOTALE Assenti</i> 0		

Assenti Giustificati i signori:

Nessun convocato risulta assente giustificato

Assenti Non Giustificati i signori:

Nessun convocato risulta assente ingiustificato

Partecipa alla seduta incaricato della redazione del verbale il VICESEGREARIO COMUNALE del Comune, Sig. DOTT.SSA SARA TILLATI.

Il presidente, SERENELLA NEGRISOLO in qualità di SINDACO assume la presidenza e, constatata la validità della adunanza, dichiara aperta la seduta e pone in discussione l'argomento relativo all'oggetto.

Richiamata la deliberazione giuntale n. 51 del 19 luglio 2022 il Sindaco, il Vicesegretario Comunale e gli Assessori, Lorin, Silvestrin e Zanollo sono presenti in sede; L' Assessore, Bazza partecipa in videocollegamento.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso 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;
- a norma dell'art. 1, comma 102, della L. n. 311/2004, le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 (L. Finanziaria - per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002, gli organi di revisione contabile degli Enti Locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della L. n. 449/1997 e s.m.i.;
- a norma dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011, è previsto dal 1° gennaio 2012 l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;
- 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;

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

Visto l'art. 22, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017, il quale prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotte dall'art. 4, del D. Lgs. n. 75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001 si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;

Dato atto che:

- condizioni limitative in materia di assunzioni sono stabilite dall'art. 9, comma 1-quinquies del D.L. 113/2016 (convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 160/2016), in base al quale in caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche, di cui all'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo;
- il D.L. n. 4 del 2019, convertito con modificazioni dalla L. 28 marzo 2019, n. 26, ha previsto che le Regioni e gli enti locali possano computare, ai fini della determinazione delle proprie capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over: art. 3, c. 5-sexies, D.L. 24 giugno 2014, n. 90, come introdotto dall'art. 14-bis, c. 1, lett. b), D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, convertito in legge 28 marzo 2019, n. 26 *“fino al 2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità (..) **le cessazioni dal servizio del personale di ruolo programmate nella medesima annualità**, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over”*;
- la L. 28 marzo 2019, n. 26 ha modificato il comma 5 dell'art. 3, D.L. n. 90 del 2014;

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

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

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

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

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

Considerato che il valore soglia per fascia demografica viene determinato dal rapporto fra spesa del personale dell'ultimo esercizio considerato e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione (intendendosi il FCDE assestato – da ultimo CdC Campania del 111 del 27/07/2020).

rilevato che la circolare esplicativa emanata a firma congiunta dei Ministri della Pubblica Amministrazione, dell'Economia e dell'Interno in data 8 giugno 2020 chiarisce come:

- 1. le entrate correnti** da considerare siano quelle relative al Titolo I, II e III (al netto dell'FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annata considerata) come riportate negli aggregati BDAP con l'unica eccezione rappresentata dalla contabilizzazione nelle entrate correnti anche della TARI (sempre al netto del FCDE di parte corrente) per i comuni che abbiano optato per la tariffa corrispettiva riscossa dal soggetto affidatario del servizio di gestione dei rifiuti urbani;
- 2. le spese di personale** da considerare, siano quelle relative alle voci riportate nel macroaggregato BDAP U.1.01.00.00.000 (redditi da lavoro dipendente), nonché i codici di spesa U1.03.02.12.001 (acquisto servizi da

agenzie interinali), U1.03.02.12.002 (quota LSU in carico all'ente), U1.03.02.12.003 (co.co.co. e co.co.cpro.), U1.03.02.12.999 (altre forme di lavoro flessibile);

rilevato che per il calcolo del valore soglia ai fini della programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2022-2024 vanno presi in considerazione gli ultimi tre rendiconti approvati, ossia quelli riferiti agli anni 2019, 2020 e 2021, mentre per le spese di personale va preso in considerazione il rendiconto 2021 e per il FCDE il bilancio di previsione 2021/2023 annualità 2023 dato assestato;

Richiamata la propria precedente deliberazione n. 41 del 31 maggio 20220 recante "programmazione triennale del fabbisogno di personale 2022-2024, ricognizione delle eccedenze di personale e rimodulazione della dotazione organica";

Atteso che a seguito dell'approvazione del rendiconto 2021 è necessario verificare nuovamente la sostenibilità della dotazione organica dell'ente;

Considerato che in base alle linee guida la dotazione organica si risolve in un limite finanziario, individuando la "dotazione" come spesa potenziale massima che, per gli enti locali sottoposti a tetti di spesa di personale, resta il limite imposto dai vincoli di finanza pubblica pari alla spesa media del triennio 2011/2013 come disposto dall'art. 1, comma 557 quater, della legge 296/2006 introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014 e quantificata per il Comune di Cartura in **€ 529.836,61** al netto degli arretrati contrattuali e delle spese per le categorie protette;

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 Cartura 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 Cartura rispetto al valore soglia è il seguente:

- **Ente fascia D)** popolazione tra 3.000 e 4.999 abitanti (valore soglia 27,20%)
- Entrate correnti medie (2019/2021) comprensive di TARI (2018-2020) – corrispettivo, come comunicato dall'ente gestore al netto FCDE (prev. Assestate 2020)= € 2.456.146,25
- Spesa personale 2021 € **477.236,53** (da consuntivo) = **19,43%**

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:

- € 2.456.146,25 x 27,20% = **668.071,78** spesa massima non superabile (media entrate x valore soglia);
- € 668.071,78 - € 477.236,53 (spesa 2021) = **€ 190.835,25** incremento spesa massima **tabella 1 spesa massima** (spesa personale dell'ente);

Preso atto quindi che, trovandosi il Comune di Cartura al di sotto del valore soglia massimo di cui all'art. 4 del Decreto 17 marzo 2020, si applica la disposizione del comma 2 del medesimo articolo, la quale dispone che *"a decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, **possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per le assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali di fabbisogno del personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, non superiore al valore soglia"***;

Preso atto inoltre che l'art. 5 del Decreto 17 marzo 2020 al comma 1 stabilisce che, in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, gli enti che si 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 anno 2018 per le percentuali previste dalla **tabella 2** del DPCM in base alla fascia demografica (ente in fascia D);

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

Tabella 1

Spesa del personale 2018	Percentuale incremento	Anno	Importo	Totale
471213,73	19%	2020	89.530,61	560.744,34
471213,73	24%	2021	113.091,30	584.305,03
471213,73	26%	2022	122.515,57	593.729,30
471213,73	27%	2023	127.227,71	598.441,44
471213,73	28%	2024	131.939,84	603.153,57

Richiamato altresì il comma 2 del citato DPCM il quale stabilisce che per il periodo 2020-2024 i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020, in deroga agli incrementi percentuali della tabella 1, fermo restando il limite del valore soglia massimo del 27,20% di cui all'art. 4 comma 1 di ciascuna fascia demografica;

Ritenuto pertanto che, per gli enti virtuosi, il margine complessivo di incremento sia determinato dalla somma dell'incremento di spesa di personale 2018 come da tabella 1 e dalla capacità assunzionale residua maturata fino al 2021 come da tabella che segue:

Tabella 2

Spesa	Tab. 1 (2022)	Tab. 1 (2023)	Tab. 1 (2024)
Spesa pers. 2018	471.214,00	471.214,00	471.214,00
Incres.max.spesa 2018 (tabella 1) assunzioni Tempo Indet.	122.515,57	127.227,71	131.939,84
Resti 2015-2019			
Spesa personale con incremento tabella 1	593.729,57	598.441,71	603.153,84
Valore massimo (soglia) 27%	668.071,78	668.071,78	668.071,78
Incremento effettivo ammesso	122.515,57	127.227,78 al lordo del margine utilizzato nell'anno precedente	131.939,92 al lordo del margine utilizzato nel biennio precedente

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

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

Visto l'art. 5 del Decreto 17 marzo 2020 in cui si stabilisce che, in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato nella tabella del predetto articolo, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia;

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

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

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

Visti i dati contabili relativi alle entrate sulla scorta del Rendiconto 2021 (ultimo approvato) e dei due precedenti, nonché dei dati forniti da SESA S.p.A. riferiti all'entrata da tariffa rifiuti corrispettiva di competenza del Comune nel triennio 2019/2021;

Rilevato che:

- l'Ente ha capacità assunzionale per il triennio e rispetta il limite di spesa 2011/2013 di €. **529.836,61**;
- l'Ente ha rispettato e rispetta i vincoli di finanza pubblica;
- l'Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e dall'ultimo rendiconto approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario;
- al momento attuale, l'Ente non è soggetto alla vigente normativa sul collocamento obbligatorio dei disabili previsti dalla legge n. 68/1999;
- l'Ente ha provveduto all'invio dei dati di bilancio e del rendiconto alla BDAP di cui all'art.13 L.196/2009;
- con deliberazione del Consiglio comunale n. 15 del 29 giugno 2022 è stato approvato il bilancio di previsione per il triennio 2022-2024;
- con deliberazione del Consiglio comunale n. 13 del 29 giugno 2022 è stato approvato il rendiconto 2021;
- con deliberazione della Giunta comunale n. 48 del 30 giugno 2022 sono stati approvati il PEG e il piano delle performance per l'anno 2022;

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

Ritenuto pertanto, sulla base delle effettive esigenze di fabbisogno, di aggiornare il programma delle assunzioni, come di seguito indicato:

- **Per l'anno 2022:**

Tabella 3

PROFILO PROFESSIONALE	N. POSTI	CAT.	TIPOLOGIA CONTRATTO	MODALITÀ ACCESSO	DI	SPESA PREVISTA PER LA QUALIFICA
OPERAIO SPECIALIZZATO	1	B3	TEMPO IND. E PIENO	ATINGIMENTO GRADUATORIA, MOBILITÀ VOLONTARIA CONCORSO PUBBLICO	E/O	€ 29.267,47
sostituzione, nei limiti consentiti, dei posti che si renderanno vacanti, previa ricognizione delle figure professionali necessarie, in applicazione della norma <i>pro tempore</i> vigente e al Regolamento Comunale sull'ordinamento degli Uffici e Servizi;						
TOTALE SPESA TEORICA PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2022						€ 29.267,47

Atteso che le assunzioni 2022 non comporteranno l'utilizzo della premialità, in quanto l'assunzione sarà effettuata a fronte di una cessazione avvenuta nel 2021;

Rilevato che la copertura finanziaria della spesa teorica del piano assunzionale 2022 di cui alla Tabella 3 è così determinata:

Totale spesa teorica – aggiuntiva assunzionale anno 2022	29.267,47
spesa cessazioni fine 2021	-29.267,47
Utilizzo premialità D.M. 17 04 2020 Anno 2022	0,00
Saldo assunzionale 2022	0,00
Premialità Dm 17/04/2020	122.515,57
Utilizzo Premialità 2020/2021 (già utilizzata)	0,00
Utilizzo Premialità 2022	0,00
Totale Resto premialità disponibile (art. 4, comma 2, Decreto 17 marzo 2020)	122.515,57

• **Per l'anno 2023:**

Tabella 4

PROFILO PROFESSIONALE	N. POSTI	CAT.	TIPOLOGIA CONTRATTO	MODALITÀ DI ACCESSO	SPESA PREVISTA PER LA QUALIFICA
ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	1	D	TEMPO IND. E PIENO	ATINGIMENTO GRADUATORIA, MOBILITÀ VOLONTARIA, PROGRESSIONE TRALE AREE E/O CONCORSO PUBBLICO	€ 33.364,49
ISTRUTTORE DIRETTIVO ASSISTENTE SOCIALE	1	D	TEMPO IND. PARZIALE (FINO A 30 ORE SETTIMANALI)	ATINGIMENTO GRADUATORIA, MOBILITÀ VOLONTARIA, E/O CONCORSO PUBBLICO	€ 27.803,75
sostituzione, nei limiti consentiti, dei posti che si renderanno vacanti, previa ricognizione delle figure professionali necessarie, in applicazione della norma <i>pro tempore</i> vigente e al Regolamento Comunale sull'ordinamento degli Uffici e Servizi;					
TOTALE SPESA TEORICA PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2023					61.168,24

Atteso che le assunzioni 2023 comporteranno un utilizzo della premialità di € 61.688,35;

Rilevato che la copertura finanziaria della spesa teorica del piano assunzionale 2023 di cui alla Tabella 4 è così determinata:

Totale spesa teorica – aggiuntiva assunzionale anno 2023	61.168,24
spesa cessazioni fine 2022	0,00
Utilizzo premialità D.M. 17 04 2020 Anno 2022	0,00
Saldo assunzionale 2022	0,00
Premialità Dm 17/04/2020	127.227,71
Utilizzo Premialità 2020/2021 (già utilizzata)	0,00
Utilizzo Premialità 2023	61.168,24
Totale Resto premialità disponibile (art. 4, comma 2, Decreto 17 marzo 2020)	66.059,47

• **Per l'anno 2024:**

Tabella 5

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

Dato atto che la spesa per il lavoro flessibile rileva ai fini del rispetto del limite della spesa di cui all'art. 1, commi 557-quater e 562, della Legge 27 dicembre n. 296 e può incidere sul valore-soglia e quindi sugli spazi assunzionali di cui al DPCM 17 marzo 2020;

Dato atto che la spesa prevista nel bilancio di previsione finanziario 2022/2024 è, per ciascuna annualità, contenuta nei limiti della spesa media impegnata per il personale nel periodo 2011 - 2013 ai sensi dell'art. 1, commi 557 e 557-quater della legge n. 296/2006 così come modificato dall'art. 16, comma 1, del D.L. n. 113/2016, volta a dimostrare il rispetto del principio di riduzione della spesa complessiva del personale, come di seguito dettagliato:

VOCE	Previsione 2022	Previsione 2023	Previsione 2024
spese macro aggregato 101	522.281,67	541.492,87	541.892,87
buoni pasto	inclusi nel macroagg. 101	inclusi nel macroagg. 101	inclusi nel macroagg. 101
personale in comando	23.000,00	22.000,00	23.000,00
lavoro straordinario	inclusi nel macroagg. 101	inclusi nel macroagg. 101	inclusi nel macroagg. 101
oneri riflessi	inclusi nel macroagg. 101	inclusi nel macroagg. 101	inclusi nel macroagg. 101
Irapp macro aggregato 102 (esclusi amministratori)	37.954,53	36.090,00	35.860,00
TOTALE SPESE PERSONALE (A)	583.236,20	599.582,87	600.752,87
COMPONENTI ESCLUSE			
spese e oneri contrattuali	15.000,00	17.000,00	17.000,00
spese categorie protette	0,00	0,00	0,00
spese personale comandato	24.003,99	0,00	0,00
rimborso trattamento segretario in convenzione	0,00	0,00	0,00
oneri progettaz. Interna	5.000,00	5.000,00	5.000,00
diritti rogito	6.000,00	6.000,00	6.000,00
premialità	0,00	61.168,24	61.168,24
spese per missione e formazione			
istat			
Oneri ed IRAP su rimborso elezioni	2.261,00		
Oneri ed IRAP su rimborso referendum	1.615,00		
TOTALE COMPONENTI ESCLUSE (B)	53.879,99	89.168,24	89.168,24
COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA (A-B) (ex art 1. comma 557, legge 296/2006 o comma 562)	529.356,21	510.414,63	511.584,63
LIMITE DI SPESA (MEDIA TRIENNIO 2011-2013)	529.836,61		

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

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

Ritenuto di procedere a verificare il rispetto dei limiti di spesa del personale di cui all'art. 1, comma 557-quater e comma 562 nonché il rispetto delle soglie di cui agli artt. 4 e 5 del DPCM 17marzo 2020;

Vista la sopra riportata tabella relativa al rispetto dell'art. 1, commi 557-quater e 562 della L.296/2006 e la tabella relativa al calcolo degli spazi assunzionali e del rispetto delle soglie di cui agli artt. 4 e 5 del D.M. 17-03-2020;

Ribadito il concetto che la dotazione organica ed il suo sviluppo triennale deve essere previsto nella sua concezione di massima dinamicità e pertanto modificabile ogni qual volta lo richiedano norme di legge, nuove metodologie organizzative, nuove esigenze della popolazione, ecc., sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale;

Atteso che, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs 165/2011 (che prevede l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di provvedere annualmente alla rilevazione delle "situazioni di soprannumero" nonché "comunque delle eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria"):

- nell'ente non sono presenti dipendenti né dirigenti in soprannumero;
- nell'ente non sono presenti dipendenti né dirigenti in eccedenza;
- l'ente non deve avviare nel corso dell'anno 2022 procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti o dirigenti;

Richiamato il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Richiamato altresì il C.C.N.L. vigente;

Vista l'asseverazione del revisore del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio resa ai sensi del DPCM 17 marzo 2021 unitamente al parere favorevole espresso ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001 ed ivi allegata;

Visto il parere reso dal Revisore dei Conti attestante quanto previsto dall'art. 1 commi 557 e 557-quater della Legge 296/2006 come modificata dall'art. 16 comma 1 del DL n. 113/2016;

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

Visto lo Statuto Comunale;

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

DELIBERA

1. di dare atto che le premesse formano parte integrante e sostanziale della presente deliberazione e si intendono qui di seguito integralmente riportate;
2. di prendere atto che il Comune di Cartura rispetta il parametro di virtuosità finanziaria previsto dal DL 34/2019 e dal DM 17 marzo 2020 e si colloca al di sotto del primo "valore soglia" di spesa di personale, rapportato alle entrate correnti medie dell'ultimo triennio, e precisamente nella percentuale del 19,43%, come da allegato A, parte integrante e sostanziale del presente atto;
3. di dare atto che la spesa prevista nel bilancio di previsione finanziario 2022-2024 è, per ciascuna annualità, contenuta nei limiti della spesa media impegnata per il personale nel periodo 2011 - 2013 ai sensi dell'art. 1, commi 557 e 557-quater della legge n. 296/2006 così come modificato dall'art. 16, comma 1, del D.L. n. 113/2016;
4. di aggiornare come segue il Piano del Fabbisogno di Personale 2022-2024:

ANNO 2022						
PROFILO PROFESSIONALE	N. POSTI	CAT.	TIPOLOGIA CONTRATTO	MODALITÀ ACCESSO	DI	SPESA PREVISTA PER LA QUALIFICA
OPERAIO SPECIALIZZATO	1	B3	TEMPO IND. E PIENO	ATINGIMENTO GRADUATORIA, MOBILITÀ VOLONTARIA CONCORSO PUBBLICO	E/O	€ 29.267,47
sostituzione, nei limiti consentiti, dei posti che si renderanno vacanti, previa ricognizione delle figure professionali necessarie, in applicazione della norma <i>pro tempore</i> vigente e al Regolamento Comunale sull'ordinamento degli Uffici e Servizi;						
TOTALE SPESA TEORICA PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2022						€ 29.267,47

ANNO 2023						
PROFILO PROFESSIONALE	N. POSTI	CAT.	TIPOLOGIA CONTRATTO	MODALITÀ ACCESSO	DI	SPESA PREVISTA PER LA QUALIFICA
ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	1	D	TEMPO IND. E PIENO	ATTINGIMENTO GRADUATORIA, MOBILITÀ VOLONTARIA, PROGRESSIONE TRA LE AREE E/O CONCORSO PUBBLICO		€ 33.634,49
ISTRUTTORE DIRETTIVO ASSISTENTE SOCIALE	1	D	TEMPO IND. PARZIALE (FINO A 30 ORE SETTIMANALI)	ATTINGIMENTO GRADUATORIA, MOBILITÀ VOLONTARIA, E/O CONCORSO PUBBLICO		€ 27.803,75
sostituzione, nei limiti consentiti, dei posti che si renderanno vacanti, previa ricognizione delle figure professionali necessarie, in applicazione della norma <i>pro tempore</i> vigente e al Regolamento Comunale sull'ordinamento degli Uffici e Servizi;						
ANNO 2024						
sostituzione, nei limiti consentiti, dei posti che si renderanno vacanti, previa ricognizione delle figure professionali necessarie, in applicazione della norma <i>pro tempore</i> vigente e al Regolamento Comunale sull'ordinamento degli Uffici e Servizi;						

5. di dare atto che la copertura finanziaria del sopraesposto piano del fabbisogno è la seguente:

Totale spesa teorica – aggiuntiva assunzionale anno 2022	29.267,47
spesa cessazioni fine 2021	-29.267,47
Utilizzo premialità D.M. 17 04 2020 Anno 2022	0,00
Saldo assunzionale 2022	0,00
Premialità Dm 17/04/2020	122.515,57
Utilizzo Premialità 2020/2021 (già utilizzata)	0,00
Utilizzo Premialità 2022	0,00
Totale Resto premialità disponibile (art. 4, comma 2, Decreto 17 marzo 2020)	122.515,57
Totale spesa teorica – aggiuntiva assunzionale anno 2023	61.168,24
spesa cessazioni fine 2022	0,00
Utilizzo premialità D.M. 17 04 2020 Anno 2022	0,00
Saldo assunzionale 2022	0,00
Premialità Dm 17/04/2020	127.227,71
Utilizzo Premialità 2020/2021 (già utilizzata)	0,00
Utilizzo Premialità 2023	61.168,24
Totale Resto premialità disponibile (art. 4, comma 2, Decreto 17 marzo 2020)	66.059,47

6. di dare atto che secondo le previsioni dell'art. 7, comma 1 del D.M. 17 marzo 2020 "La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del ri-

spetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296”;

7. di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, la **dotazione organica** dell'Ente come di seguito rappresentato:

QUALIFICA	CAT. GIUR.	TEMPO PIENO	TEMPO PARZIALE	COPERTO	VACANTE
AREA I - AMMINISTRATIVA FINANZIARIA					
Istruttore Direttivo	D1	1		1	
Istruttore Direttivo	D1	1			1
Istruttore Amministrativo	C1	1		1	
Istruttore Amministrativo	C1	1		1	
Esecutore - Messo	B3	1		1	
AREA II - SERVIZI ALLA POPOLAZIONE					
Istruttore Direttivo	D1	1		1	
Istruttore Direttivo	D1	1		1	
Istruttore Direttivo Assistente sociale	D1				1
Istruttore Amministrativo	C1	1		1	
AREA III - SERVIZI TECNICI					
Istruttore Tecnico Direttivo	D1	1		1	
Istruttore Tecnico	C1	1		1	
Istruttore Amministrativo	C1	1		1	
Collaboratore	B3	1			1
Esecutore	B3	1		1	

8. di trasmettere alle organizzazioni sindacali e alle R.S.U. il presente provvedimento;

9. di dare atto che il piano triennale dei fabbisogni sarà oggetto di pubblicazione in "Amministrazione trasparente" nell'ambito delle informazioni di cui all'art. 16 del D.lgs n. 33/2013 "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" unitamente al Conto annuale del personale;

10. di demandare al Responsabile delle Risorse Umane gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

Infine la Giunta Comunale, stante l'urgenza di provvedere, con separata votazione favorevole e unanime, espressa nei modi e nelle forme di legge

DELIBERA

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

COMUNE DI CARTURA

ANNO	2022	
POPOLAZIONE (abitanti)	4.570	
CLASSE	D	
VALORE SOGLIA	27,20%	I Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, 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
SPESA PERSONALE	477.236,53 €	
MEDIA ENTRATE CORRENTI	2.456.146,25 €	
RAPPORTO SPESE DI PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI	19,43%	
CAPACITA' ASSUNZIONALE	190.835,25 €	
% MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNI (2020-2024)	26,00%	In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1:
MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNI (2020-2024)	122.515,57 €	
Resti assunzionali	- €	2. Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.
TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE	122.515,57 €	
RIDUZIONE PERSONALE ENTRO IL 2025	NO	I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma 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



COMUNE DI CARTURA
PROVINCIA DI PADOVA

DELIBERA GIUNTA COMUNALE
N. 85 del 10/11/2022

OGGETTO:

**AGGIORNAMENTO AL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE E
RIMODULAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA**

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto come segue:

FIRMATO
IL SINDACO
NEGRISOLO SERENELLA

FIRMATO
IL VICESEGRETARIO COMUNALE
DOTT.SSA TILLATI SARA

Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del "Codice dell'amministrazione digitale" (D.Leg.vo 82/2005).