



COMUNE DI TORREGLIA

PROVINCIA DI PADOVA

ORIGINALE

N°14 Reg. delib.	Ufficio competente RAGIONERIA
---------------------	----------------------------------

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO

OGGETTO	APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021/2023 - RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE E PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE
---------	---

Oggi **dieci 10-02-2021** del mese di **febbraio** dell'anno **duemilaventuno** alle ore 00:00, convocata in seguito a regolari inviti si è riunita la Giunta Comunale, ai sensi dell'art. 73, c. 1 del D.L. 18/2020 e del Decreto del Sindaco n. 24 del 13/5/2020. Al momento della trattazione dell'argomento risultano:

		Presenti/Assenti
LEGNARO FILIPPO	SINDACO	P
RIGATO MARCO	ASSESSORE	P
SANTINELLO SILVIA	ASSESSORE	A
BETTIN RESY	ASSESSORE	P
BETTIN ALBERTO	ASSESSORE	A

3	2
---	---

Partecipa alla seduta, ai sensi dell'art. 97, comma 4 – lett a) del D. Lgs. n. 267/2000 il Segretario Generale VISCONTI MARIO.

Il Sig. LEGNARO FILIPPO nella sua qualità di SINDACO assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

IL PRESIDENTE

premesse le formalità di legge, pone in trattazione l'argomento sopraindicato.

OGGETTO	APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021/2023 - RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE E PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE
---------	---

LA GIUNTA COMUNALE

Proposta di deliberazione

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

- l'art. 39, comma 1, della legge 27 dicembre 1997, n. 449 e successive modificazioni, che testualmente recita *“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. 6 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come da ultimo modificato dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo cui *“1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali. 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. 4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato*

annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali (...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale”;

Visto inoltre l’art.6-ter del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che recita:

“1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell’economica e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, le linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell’articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.

2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell’economia e delle finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, di cui all’articolo 60.

3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all’articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio Sanitario Nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministero della salute.

4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all’articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l’acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.

5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall’articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.”;

Rilevato:

- che il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA. con decreto della Funzione Pubblica 08 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
- che le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l’autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti;
- che l’articolo 22, comma 1, D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che "In sede di prima applicazione, il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo";

Visti:

- l’art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 e successive modificazioni, in tema di assunzioni, che recita:

“1. 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. 2. Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, 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 dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, 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. 3. Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente. 4. Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo”;

- l'art. 89, comma 5, del D.Lgs. n.267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

Richiamato l'art. 33 del D. Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, come sostituito dall'art. 16 della legge 12 novembre 2011, n. 183, relativo alle eccedenze di personale, che dai commi 1 a 4 dispone

- “1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.*
- 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.*
- 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.*
- 4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area”*

Considerato che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;

Considerato che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n.75/2017, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare preliminarmente all'attuazione del piano triennale dei fabbisogni del personale, tenendo sempre presente, nel caso degli enti locali, che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali;

Atteso che il quadro normativo in materia di spese di personale degli enti locali:

- pone una serie di vincoli e limiti assunzionali inderogabili posti quali principi di coordinamento della finanza pubblica per il perseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa e di risanamento dei conti pubblici;
- prevede che tali vincoli e limiti debbano essere tenuti in debita considerazione nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale in quanto devono orientare le scelte amministrative e gestionali dell'ente al perseguimento degli obiettivi di riduzione della spesa;

Considerato il quadro normativo vigente in materia, come da ultimo delineato, in particolare:

- l'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006 e ss.mm. secondo cui , ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti soggetti a Patto di Stabilità (ora soggetti al "pareggio di bilancio", come previsto dalla Legge di Stabilità 2016), 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: (...) :
 1. razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;
 2. contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali
- l'art. 1, comma 557-bis, della legge n. 296/2006 e ss.mm. secondo cui, ai fini dell'applicazione del comma 557, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente;
- l'art. 1, comma 557-ter, della legge n. 296/2006 e ss.mm. che testualmente recita "in caso di mancato rispetto dell'obbligo di riduzione delle spese di personale scatta il divieto di assunzione già previsto in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno.";

- l'art. 1, comma 557-quater, della legge n. 296/2006 e ss.mm. secondo cui 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 legge di modifica;

Dato atto che l'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge n. 58/2019, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge 160/2019 e dalla legge n. 8 del 28/02/2020, di conversione del D.L. n. 162/2019, ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, prevedendo che 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.

La suddetta norma ha demandato ad apposito Decreto Ministeriale l'individuazione delle fasce demografiche, i relativi valori soglia per fasce demografiche e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore.

La medesima norma ha stabilito che i comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato; ha previsto che i parametri possono essere aggiornati ogni cinque anni e che 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 turnover inferiore al 100 per cento;

Visto il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 108 del 27 aprile 2020, finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui al suddetto art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;

Considerato che le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020 e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020;

Vista la Circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministero dell'Interno n. 1374 del 08/06/2020, sul D.M.

attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 in materia di assunzioni di personale, che fornisce indicazioni anche sulle modalità di calcolo del rapporto tra spese di personale/entrate correnti;

Vista la deliberazione della Corte dei Conti – Sezione Regionale di Controllo per la Lombardia- n. 125 in data 23 settembre 2020.

Visto il prospetto di calcolo (allegato) delle capacità assunzionali redatto ai sensi dell'art. 33, comma 4 D.L. 34/2019, D.P.C.M. 17/03/2020 e tenuto conto delle indicazioni fornite dalla Circolare ministeriale n. 1374 del 08/06/2020, nonché della citata deliberazione della Corte dei Conti, da cui risulta che questo Ente ha un rapporto spesa personale/entrate correnti inferiore al valore soglia più basso previsto dal D.P.C.M. ;

Considerato, inoltre, che, ai sensi dell'art. 7 comma 1 del citato D.P.C.M. 17/07/2020, la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-4ter della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

Richiamate le deliberazioni di G.C. n. 191 del 1.12.2019, con la quale è stato approvato il Piano Triennale del Fabbisogno del personale per il triennio 2020/2022 e n. 119 del 09/11/2020 con la quale il predetto piano è stato modificato;

Dato Atto che con il piano del fabbisogno di personale approvato con le citate deliberazioni si era stabilito di procedere:

- alla sostituzione dell' esecutore operaio cat. B presso l'Area IV - Territorio e ambiente ;
- all'assunzione di un istruttore amministrativo – cat. C – in considerazione del sempre maggiore bagaglio di conoscenze tecniche e giuridiche richiesto per l'espletamento di funzioni amministrative nella Pubblica Amministrazione, in luogo dell'esecutore cessato dal servizio il 18 dicembre 2020.

Dato Atto che sono in corso le procedure per l'assunzione dell'istruttore amministrativo cat. C.

Ravvisato peraltro, a seguito di una rivalutazione delle priorità nel fabbisogno del personale, ed in considerazione della grave carenza di personale in cui versa l'Ufficio Tecnico Comunale, a fronte delle sempre maggiori incombenze dello stesso Ufficio, di programmare per l'anno 2021 l'assunzione di un Istruttore Direttivo Tecnico - cat. D , da assegnare all' AREA IV – Territorio e Ambiente, rinunciando al momento alla copertura del posto di esecutore-operaio cat. B, al fine di recuperare i necessari spazi assunzionali.

Considerato che la vigente normativa prevede che possano procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale gli Enti che:

1. abbiano approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 e art.91 Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267);
2. abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
3. abbiano approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165);

4. abbiano trasmesso, con modalità telematiche, alla Ragioneria Generale dello Stato l'attestazione dei risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali, entro il 31 marzo (e, comunque, entro il 30 aprile) dell'anno successivo a quello di riferimento (art. 1, comma 470, Legge 11 dicembre 2016, n. 232);
5. abbiano provveduto all'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato e all'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art.9 comma 1-quinquies Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113).
6. non versino in stato di deficitarietà strutturale e di dissesto;

Dato atto che, in relazione ai suddetti vincoli:

- con riferimento al precedente punto 1), che il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022 viene adottato con la presente deliberazione;
- con riferimento al punto 2) si da atto che è stata verificata l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165), come da attestazioni acquisite dai responsabili di servizio agli atti dell'Ente;
- con riferimento al punto 3) con propria precedente deliberazione n. 13 in data odierna è stato adottato il Piano Triennale delle Azioni Positive anni 2021/2023;
- con riferimento al punto 4), l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296) risulta rispettato, sia sulla base delle risultanze del rendiconto 2019, sia sul bilancio di previsione 2020/2022.
- con riferimento ai punti 5) e 6) l'Ente ha provveduto agli adempimenti previsti dall'art. 1, comma 470, Legge 11 dicembre 2016, n. 232 e dall'art.9 comma 1-quinquies del Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113.

Dato atto, altresì che il Comune di Torreglia :

- ha approvato il bilancio di previsione per l'esercizio 2020/2022 con deliberazione CC n. 74 in data 21/12/2019
- ha approvato il rendiconto 2019 con deliberazione CC. n. 18 in data 29/06/2020

Considerato altresì che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo;

Riscontrato pertanto il rispetto dei vigenti presupposti normativi necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo.

Considerato altresì che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo;

Visto il parere favorevole espresso sulla presente deliberazione dal Revisori dei conti

Si propone

1) Di prendere atto che, come da documentazione agli atti, a seguito della ricognizione prevista dall'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001, non risultano nel Comune di Torreglia eccedenze di personale rispetto alle necessità di funzionamento degli uffici e servizi comunali.

2) Di integrare le dotazioni organiche dell'Ente con la previsione di un posto di Istruttore Direttivo Tecnico cat. D presso l'Area IV – Territorio e Ambiente.

3) Di individuare nell'ambito del piano del fabbisogno del personale i seguenti posti da ricoprire nel triennio 2021/2023

Anno 2021:

- n. 1 Istruttore Amministrativo cat. C presso l'Area I – Affari generali e Servizi alla Persona.

modalità di assunzione: utilizzo graduatorie di altri Enti ai sensi dell'art. 3, comma 61, della legge 24 dicembre 2003, n. 350 o in alternativa concorso pubblico.

- n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico cat. D presso l'Area IV – Territorio e Ambiente

modalità di assunzione: utilizzo graduatorie di altri Enti ai sensi dell'art. 3, comma 61, della legge 24 dicembre 2003, n. 350 o in alternativa concorso pubblico.

Anni 2022/2023: nessuna assunzione prevista

4) Di precisare che l'avvio delle procedure di assunzione è comunque subordinato all'avvenuto adempimento di quanto previsto dall'art. 34-bis del D.lgs. 165/2001 e ss.mm. in tema di mobilità del personale in disponibilità.

5) Di approvare ed allegare alla presente deliberazione i seguenti documenti:

allegato a) - dotazione organica per profili professionali aggiornata

allegato b) - tabella dimostrativa delle capacità assunzionali ai sensi del D.M. 17/03/2020

allegato c) tabella dimostrativa della spesa del personale

6) Di dare espressamente atto che risulta confermata la sussistenza dei presupposti di legge per potersi procedere ad assunzioni di personale, come specificati in narrativa nella presente deliberazione

7) Di dare atto che la spesa derivante dal suddetto Piano Triennale del Fabbisogno è coerente con le previsioni di spesa del personale contenute nel redigendo Bilancio di previsione 2021/2023 , tenuto conto del dettato di cui all'art. 557 della Legge 296/2006) e succ. mod. nonché di quanto previsto dall'art. 7 comma 1 del D.P.C.M. 17/07/2020.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la suesposta proposta di deliberazione;

VISTI gli allegati pareri dei responsabili dei servizi interessati, conseguiti secondo quanto prescritto all'art. 49 del D.Lgs. 18.08.00, n. 267;

Con voti favorevoli unanimi espressi nelle forme di legge;

DELIBERA

- di approvare senza modifiche la suindicata proposta di deliberazione.

Successivamente, riscontrata l'urgenza di dover provvedere in merito, con distinta votazione unanime

DELIBERA

- di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, a norma dell'art. 134, 4^a comma del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267.

I pareri, qualora espressi, sono stati sottoscritti digitalmente a norma di legge secondo quanto previsto dal D.Lgs 267/2000 art. 49 e art.147Bis ed allegati alla presente deliberazione.

OGGETTO	APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021/2023 - RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEденZE DI PERSONALE E PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE
----------------	---

Data lettura della presente delibera, viene approvata e sottoscritta

IL SINDACO
LEGNARO FILIPPO

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

IL Segretario Generale
VISCONTI MARIO

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.



COMUNE DI TORREGLIA

PROVINCIA DI PADOVA

PARERE DI REGOLARITA' DEL RESPONSABILE

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

Oggetto: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021/2023 - RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEденZE DI PERSONALE E PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

REGOLARITA' TECNICA

IL RESPONSABILE DEL
SERVIZIO
INTERESSATO
a norma del T.U.E.L. 267/00

Sulla proposta di deliberazione su citata si esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D. Lgs. 267/2000 parere Favorevole di regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa”;*

*per la motivazione indicata con nota:

Data 01-02-21

Il Responsabile del servizio
Lazzaretti Manuela

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.



COMUNE DI TORREGLIA

PROVINCIA DI PADOVA

PARERE DI REGOLARITA' DEL RESPONSABILE

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

Oggetto: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021/2023 - RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCELENZE DI PERSONALE E PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

REGOLARITA' CONTAB.

IL RESPONSABILE DEL
SERVIZIO
INTERESSATO
a norma del T.U.E.L. 267/00

Sulla proposta di deliberazione su citata si esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D. Lgs. 267/2000 parere Favorevole di regolarità contabile;*

*per la motivazione indicata con nota:

Data 01-02-21

Il Responsabile del servizio
Lazzaretti Manuela
Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

Dotazione organica 2021/2023 per profili professionali ed Area di appartenenza

La dotazione organica suddivisa per profili professionali ed aree di appartenenza risulta essere la seguente:

AREA PRIMA – AFFARI GENERALI E SERVIZI ALLA PERSONA		
PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA	N.RO POSTI
Funzionario Amministrativo	D3	1
Assistente Sociale	D1	1
Istruttore Amministrativo Servizi Generali	C1	7
TOTALE		9

AREA SECONDA – SERVIZI ECONOMICI E FINANZIARI		
PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA	N.RO POSTI
Istruttore Direttivo	D1	1
Istruttore Contabile	C1	2
Collaboratore Contabile	B3	1
TOTALE		4

AREA TERZA – SICUREZZA E SVILUPPO ECONOMICO		
PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA	N.RO POSTI
Agente Polizia Locale	C1	3
Operatore	A1	1
TOTALE		4

AREA QUARTA – TERRITORIO E AMBIENTE		
PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA	N.RO POSTI
Istruttore Direttivo Tecnico	D1	2
Istruttore Tecnico	C1	3
Esecutore / Operaio	B1	2
TOTALE		7

Capacità assunzionali ai sensi D.M. 17/03/2020

Comune di Torreglia	Popolazione	Fascia	Turn over residuo
	6128	E	1

	SPESA PERSONALE RENDICONTO 2019		953.508,32
VALORI FINANZIARI	Entrate rendiconto 2017	3.991.583,41	media
	Entrate rendiconto 2018	3.674.322,01	
	entrate rendiconto 2019	3.520.306,05	3.728.737,16
	FCDE ASSESTATO 2019	-35.200,00	
	ENTRATE NETTO FCDE	3.693.537,16	
	25,82		
calcolo % ente	(953508,32/3693537,16)		

Raffronto % Ente	fascia	popolazione	tabella 1	tabella 3
E		5000/9999	26,90%	30,90%

assunzioni tempo indet. Max	40053,17514	26,90%
	(3693537,16X26,90%)-953508,32	

PROGRAMMA 2021

Spesa personale 2018	905.050,78
Spesa personale ultimo rendiconto	953.508,32
Media ultimo triennio - FCDE	3.693.537,16
rapporto %	25,97
soglia tabella 1	26,9
spazio assunzionale a tempo indet	40.053,18
soglia tabella 2 (21%) su sp pers 2018	190.060,66
valore più basso	40.053,18
spesa massima complessiva OBIETTIVO	993.561,50

Allegato C)

TABELLA DIMOSTRATIVA SPESA DEL PERSONALE	Spesa media rendiconti 2011/2013	Rendiconto 2020 (preconsuntivo)	Previsione 2021
spesa macroaggregato 101	989.571,66	950.997,10	990.255,90
spese reimputate per esigibilità - FPV			
spese comprese nel macroaggregato 103		9.000,00	9.000,00
spese incluse nel macroaggregato 109 (personale in convenzione con comune di Teolo)			
irap	59.274,96	30.493,00	33.195,00
inserimenti lavorativi temporanei (por fsre - tirocinante)		67.124,35	67.124,35
trasferimento consorzio biblioteche		5.705,00	0,00
	3.600,00	3.900,00	3.900,00
Totale spese di personale	1.052.446,62	1.067.219,45	1.103.475,25
spese escluse	86.666,97	116.444,67	125.722,53
Spese soggette al limite (c. 557 o 562)	965.779,65	950.774,78	977.752,72
Totale spese di personale al netto nuova assunzione cat. D			944.847,24