



COMUNE DI MIAGLIANO

PROVINCIA DI BIELLA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N.43

OGGETTO:

AGGIORNAMENTO PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DEL PERSONALE (PTFP) 2020-2022

L'anno duemilaventi addì ventinove del mese di ottobre alle ore diciassette e minuti trenta nella solita sala delle adunanze, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente normativa, vennero per oggi convocati i componenti di questa Giunta Comunale, nelle persone dei Signori:

Cognome e Nome	Presente
1. MOGNAZ Alessandro - Sindaco	Sì
2. VINETTI Mauro - Assessore	Sì
3. BALDI CINZIA - Assessore	Sì
Totale Presenti:	3
Totale Assenti:	0

Con l'intervento e l'opera del Segretario Comunale Signor CERETTO Dr. Cesare il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti il Sig. MOGNAZ Alessandro assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

OGGETTO: AGGIORNAMENTO PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DEL PERSONALE (PTFP) 2020-2022

Il Sindaco

Premesso che:

- l'articolo 39 della Legge n. 449/1997, stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche, 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, provvedono alla programmazione triennale del fabbisogno di personale;
- l'articolo 91 del D.Lgs. n. 267/2000, dispone che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- l'articolo 19, comma 8, della Legge n. 448/2001 prevede che 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 della spesa e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'articolo 3, comma 10-bis, del D.L. n. 90/2014, convertito dalla Legge n. 114/2014, dispone che il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale deve essere certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;
- l'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017, 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;
- i recenti provvedimenti normativi hanno modificato il sistema contabile degli enti locali al fine di armonizzare i sistemi contabili (D.Lgs. n. 118/2011, D.Lgs. n. 126/2014) introducendo un nuovo strumento di programmazione, il Documento Unico di Programmazione (DUP), che costituisce il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione ed al cui interno, tra l'altro, deve essere contenuta la programmazione in materia di fabbisogno di personale
- l'articolo 2, comma 1, lett. a) del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., stabilisce che le amministrazioni ispirano la loro organizzazione alla "funzionalità rispetto ai compiti e ai programmi di attività, nel perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità";
- l'articolo 35, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. con cui è previsto che le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione sulla base del Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) approvato ai sensi dell'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001;

Preso atto che nella Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018 sono state pubblicate le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogno del personale da parte delle amministrazioni pubbliche", emanate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione in data 8 maggio 2018;

Considerato che il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 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;

Evidenziato che nell'attuale quadro normativo gli enti locali e in particolare i Comuni, possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale quando:

- a) abbiano adottato il Piano triennale del fabbisogno del personale (PTFP) ed effettuato la relativa comunicazione alla Ragioneria Generale dello Stato mediante il portale SICO (articolo 6 e seguenti del D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i.);
- b) abbiano provveduto alla ricognizione annuale delle eventuali eccedenze di personale (articolo 6 comma 3 del D. Lgs. 165/2001 e articolo 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.);
- c) abbiano adottato il Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (articolo 48 comma 1 del D.Lgs. n. 198/2006);
- d) abbiano adottato il Piano della performance (articolo 10, comma 5 del D.Lgs. 150/2009) che, per gli enti locali, ai sensi dell'articolo 169, comma 3-bis, del D.Lgs. 267/2000 è unificato al Piano esecutivo di gestione (PEG);
- e) abbiano ottemperato all'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento all'anno 2008;
- f) abbiano inviato alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (BDAP), di cui all'articolo 13 della legge n. 196/2009, entro 30 giorni dal termine previsto per l'approvazione dei documenti di bilancio, i relativi dati;
- g) abbiano provveduto alla certificazione dei crediti (articolo 27, comma 2, lett. c), del D.L. 66/2014, convertito in Legge 89/2014, di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. n. 185/2008);
- h) non risultino, in base ai parametri definiti, in stato di deficitarietà strutturale e non siano enti deficitari o dissestati (articolo 243, comma 1, del TUEL);
- i) abbiano rispettato i termini per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato;

Dato atto che, in relazione ai suddetti vincoli:

- con deliberazione di C.C. n. 35 del 16.12.2019 è stato approvato il DUP 2020/2022 Nota di Aggiornamento contenente il Piano triennale del fabbisogno di personale 2020/2022;
- con deliberazione di G.C. n. 56 del 16.12.2019 è stata effettuata la verifica delle eccedenze di personale per l'anno 2020, ai sensi dell'articolo 33 del d.lgs. 165/2001, dalla quale risulta che nel Comune di Miagliano non sono presenti dipendenti in soprannumero o in eccedenza;
- con deliberazione di G.C. n. 40 del 29.10.2020 è stato approvato il PEG ed il Piano Performance 2020;
- con deliberazione di G.C. n. 26 del 11.07.2018 è stato approvato il Piano triennale delle azioni positive nell'ambito delle pari opportunità per il triennio 2018/2020;
- il Comune di Miagliano, come attestato dal Responsabile del Servizio economico Finanziario, con il parere di regolarità contabile allegato alla presente deliberazione, ha rispettato gli obblighi di cui alle lettere e), f), g), h) del precedente paragrafo;
- con deliberazione di CC n. 36 del 16.12.2019 è stato approvato il Bilancio di Previsione 2020/2022;
- con deliberazione di CC n. 4 del 08.05.2020 è stato approvato il Rendiconto dell'esercizio 2019;
- questo ente non è tenuto alla approvazione del bilancio consolidato, come da deliberazione di CC n. 9 del 08.05.2020;

Vista la normativa in materia di spesa di personale:

art. 1, comma 557, 557-bis e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296;

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

Ricordato che il valore di riferimento dell'anno 2008, da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della l. 296/2006, è pari a € 98.242,84;

Visto l'art. 33, comma 2 del cosiddetto "Decreto Crescita", decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge 27 dicembre 2019, n. 160 e dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162 (c.d. Milleproroghe), che ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, il cui testo definitivo viene di seguito riportato:

“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. (...omissis...)”;

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 all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, 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 DM 17 marzo 2020 e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020 e dato atto che è pertanto ora possibile procedere dando applicazione alla nuova norma;

Vista la circolare del Ministro per la PA di concerto con il Ministro dell'Interno e con il MEF prot. n. 1374 A del 8.6.2020 in attuazione dell'art. 33 comma 2 del DL 34/2019;

Visto l'art. 3, comma 5 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90;

Ritenuto opportuno procedere alla verifica dei presupposti alle assunzioni previste dal DM 17 marzo 2020, nonché alla peculiare situazione dell'Ente;

Visto il prospetto di calcolo del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato sul bilancio:

TIPO ENTRATA	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Titolo 1	376.470,80	386.970,42	375.745,94	387.110,00	387.110,00	387.110,00
Titolo 2	13.993,51	57.804,65	45.335,75	37.900,00	37.900,00	37.900,00
Titolo 3	109.537,42	80.916,53	100.737,88	113.500,00	113.500,00	101.000,00
TOTALE ENTRATE al lordo FCDE	500.001,73	525.691,60	521.819,57	538.510,00	538.510,00	526.010,00
FCDE (ass.) 2019			6.922,12			
FCDE (prev.) 2020				6.001,06		
FCDE (prev.) 2021					6.001,06	
FCDE (prev.) 2022						6.001,06
			PTFP 20/21/22	PTFP 21/22/23	PTFP 22/23/24	PTFP 23/24/25
TOTALE ENTRATE Media triennio precedente al netto FCDE			508.915,51	522.672,66	526.945,46	528.342,27

Visto il prospetto delle spese di personale, calcolate ai sensi del DM e della circolare ministeriale:

TIPO SPESA	2019	2020	2021	2022
U 1.01.00.00.000	107.028,94	96.150,00	96.150,00	96.150,00
U 1.03.02.12.001	0,00	0,00	0,00	0,00
U 1.03.02.12.002	0,00	0,00	0,00	0,00
U 1.03.02.12.003	0,00	0,00	0,00	0,00
U 1.03.02.12.999	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTALE	107.028,94	96.150,00	96.150,00	96.150,00

Verificato che, per questo comune, il rapporto calcolato è il seguente:

	PTFP 20/21/22	PTFP 21/22/23	PTFP 22/23/24	PTFP 23/24/25
Spesa personale	107.028,94	96.150,00	96.150,00	96.150,00
Media entrate	522.672,66	526.945,46	528.342,27	528.342,27
Percentuale	20,47%	18,24%	18,20%	18,20%

Questo ente, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera A (comuni con meno di 1.000 abitanti) prevista dall'art. 3 del DM e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti nel 2019, inferiore alla soglia del 29,50 %, si colloca nella seguente fascia:

FASCIA 1 – COMUNI VIRTUOSI, poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1.

Il Comune può pertanto incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza ma SOLO ENTRO il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5 del DM stesso. Le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della l. 296/2006.

Lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale /entrate correnti, è il seguente:

A) Determinazione del massimo teorico di spesa da destinare ad assunzioni a tempo indeterminato				
	PTFP 20/21/22	PTFP 21/22/23	PTFP 22/23/24	PTFP 23/24/25
Spesa personale	107.028,94	96.150,00	96.150,00	96.150,00
Media entrate	522.672,66	526.945,46	528.342,27	528.342,27
Percentuale tabella 1 (Corrispondente a)	29,50% (154.188,43)	29,50% (155.448,91)	29,50% (155.860,97)	29,50% (155.860,97)
Valore massimo teorico	47.159,49	59.298,91	59.710,97	59.710,97

INCREMENTO CALMIERATO (per gli anni 2020-2024)

Tuttavia, poiché il legislatore, per gli periodo 2020-2024, ha fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi, l'incremento effettivo per ulteriori assunzioni per questo ente è il seguente:

B) Determinazione del valore della Tabella 2				
	PTFP 20/21/22	PTFP 21/22/23	PTFP 22/23/24	PTFP 23/24/25
Spese di personale	107.028,94	96.150,00	96.150,00	96.150,00
Percentuale di Tabella 2	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%
Valore massimo anno	24.616,66	27.883,50	31.729,50	32.691,00

INCREMENTO EFFETTIVO

A seguito delle suddette operazioni di calcolo, per questo ente si verifica la seguente condizione:

Il Comune può assumere entro lo spazio finanziario di € **47.159,49** garantendo 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 31/12/2018, ai sensi dell'art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017.

L'art. 5, comma 2 del DM 17 marzo 2020 consente ai comuni, per il periodo 2020-2024, di utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020, in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del suddetto DM, fermo restando il limite di cui alla Tabella 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. Tale facoltà è tuttavia consentita solo ai comuni virtuosi, il cui rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta inferiore al valore soglia di cui alla Tabella 1 del DM;

Richiamate le seguenti vigenti disposizioni con riferimento alla capacità assunzionale del periodo 2015 – 2019, su cessazioni di personale 2014 - 2018:

- Art. 3, comma 5 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90
- Art. 3, comma 5-*quater* del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90
- Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208
- Art. 1, comma 479 lett.d) della legge 11 dicembre 2016, n. 232
- Art. 3, comma 5-*sexies* del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, introdotto dall'art. 14-*bis* del decreto legge n. 4/2019, coordinato con la legge di conversione 28 marzo 2019, n. 26;

Ricordato che:

- a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 3, comma 5-*sexies* del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, introdotto dall'art. 14-*bis* del decreto-legge n. 4/2019, per il triennio 2019-2021, 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, 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;
- come previsto dalla legge di conversione 26/2019 del d.l. 4/2019, è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali della facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente;

Vista la nota del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 11786 del 22/02/2011, recante indicazioni sui criteri di calcolo ai fini del computo delle economie derivanti dalle cessazioni di personale avvenute nell'anno precedente sia per il computo degli oneri relativi alle assunzioni, secondo cui non rileva l'effettiva data di cessazione dal servizio né la posizione economica in godimento ma esclusivamente quella di ingresso;

Vista la deliberazione n. 28/SEZAUT/2015/QMIG della sezione Autonomie della Corte dei Conti, sul conteggio ed utilizzo dei resti provenienti dal triennio precedente: come pronunciato dai magistrati contabili il riferimento "al triennio precedente" inserito nell'art. 4, comma 3, del d.l. 78/2015, che ha integrato l'art. 3, comma 5, del d.l. 90/2014, è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende

effettuare le assunzioni. Inoltre, con riguardo alle cessazioni di personale verificatesi in corso d'anno, il budget assunzionale di cui all'art. 3 del d.l. 90/2014 va calcolato imputando la spesa "a regime" per l'intera annualità;

Atteso che, nel 2020, risultano ancora inutilizzati i seguenti resti della capacità assunzionale del quinquennio precedente (2015/2019 su cessazioni 2014/2019) € 0,00;

Atteso che il Comune di Miagliano, rientrando nella fascia demografica con meno di 1.000 abitanti, presenta una bassa incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti, in quanto si colloca al di sotto del valore soglia previsto (pari al 29,50 %) e può incrementare annualmente per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2019, secondo la definizione dell'art. 2 del decreto, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla Tabella 2 del decreto, 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 del decreto medesimo;

Visto l'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 in base al quale il tetto complessivo della spesa da destinare a lavoro flessibile è pari a quella sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

Richiamata la deliberazione di Giunta comunale n. 40 del 20.11.2017, di determinazione del fabbisogno di personale 2018/2020:

“ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall'articolo 9, comma 28, D.L.78/2000 e s.m.i., questo Ente non ha fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate né nel 2009, né nel triennio 2007-2009, per cui occorre individuare, sulla base delle indicazioni espresse nella recente sentenza n. 1 del 5.1.2017 della Corte dei Conti, Sezione Autonomie, un nuovo parametro di riferimento, determinato per questo Ente dalla spesa strettamente necessaria per far fronte al Servizio essenziale e fondamentale dell'Ufficio Tecnico e del Servizio Tecnico – Manutentivo, avvalendosi della collaborazione temporanea di dipendenti di altra P.A., ai sensi dell'art. 1, comma 557, Legge Finanziaria 2005; ritenuto che si possa determinare il limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, D.L. 78/2010 e s.m.i. individuando nella spesa massima di personale flessibile che è stata sostenuta nell'anno 2017, per garantire i servizi essenziali suddetti, che sarà successivamente quantificata dal Responsabile del Servizio Finanziario”;

Dato atto che il limite della spesa annuo complessivamente previsto per questo Comune per lavoro flessibile per il 2020 è pari a € 15.177,54;

Dato atto che ai sensi dell'art. 3 comma 6 del DL 90/2014 i limiti assunzionali non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette (di cui alla legge 68/1999);

Ritenuto di aggiornare il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale (PTFP) relativo al triennio 2020/2022 come da allegati prospetti;

Dato atto che il Comune:

- ha registrato a consuntivo 2019 (ultimo consuntivo approvato) un rapporto al netto del F.P.V. tra spesa di personale e spesa corrente pari al 18,54%;
- presenta un rapporto tra dipendenti e popolazione pari a 0,0034, inferiore al parametro fissato dal Decreto Ministero dell'Interno del 10 aprile 2017 (G.U. n. 94 del 22/4/2017) per gli enti con popolazione con meno di 1.000 abitanti (1 dipendente per 150 abitanti = 0,0066);

Visto il D.Lgs. n. 267/2000;

Visto il D.Lgs. n. 165/2001;

Visto il vigente “Regolamento sull’ordinamento generale degli uffici e dei servizi”;

Visti i vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto Funzioni Locali;

Visto l’allegato parere del Revisore dei conti, ex art. 19 comma 8 della L. n. 448/2001, prot. n. 3809 del 29.10.2020;

Acquisiti sulla proposta di deliberazione i prescritti pareri di regolarità tecnica e tecnico-contabile previsti dall’art. 49, comma 1, dall’art. 147 bis del D. Lgs. 18/08/2000 n. 267 espressi dal Responsabile del Servizio economico finanziario

PROPONE

- 1) la premessa è parte integrante e sostanziale della presente deliberazione.
- 2) di aggiornare il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale (PTFP) relativo al triennio 2020/2022 contenuto nel DUP 2020/2022, al fine di definire le capacità assunzionali dell’Ente a seguito dei nuovi vincoli in materia introdotti dall’art 33 c. 2 del DL 34/2019, i quali trovano applicazione a decorrere dal 20.04.2020, a seguito dell’emanazione DM 17.03.2020 del Dipartimento della funzione Pubblica.
- 3) Di approvare il sottostante Piano occupazionale 2020 nel quale si procede alla programmazione della spesa per nuove assunzioni, da effettuarsi nell’anno 2020, dando nel contempo atto del rispetto dei vincoli assunzionali e finanziari e degli equilibri di finanza pubblica.

ASSUNZIONI	CATEGORIA	PROFILO	PROCEDURA DI RECLUTAMENTO
N.1 POSTO A TEMPO PIENO E INDETERMINATO	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	CONCORSO PUBBLICO

- 4) **di precisare** che la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa, e che sarà comunque soggetta a revisione annuale;
- 5) **di dare atto** che la programmazione del fabbisogno di personale di cui al presente provvedimento è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell’ente e trova copertura sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2021/2023 in corso di approvazione;
- 6) **di incaricare** il responsabile del Servizio di competenza di assumere gli atti necessari e conseguenti al fine di dare attuazione al presente provvedimento, in particolare di attivare le procedure per il reperimento delle risorse umane previste, al fine di non pregiudicare i servizi essenziali dell’ente;
- 7) **di trasmettere** per conoscenza il presente atto alle RSU, alle rappresentanze sindacali territoriali, ai titolari di posizione organizzativa e all’Organo di Valutazione;
- 8) Di trasmettere il presente piano alla Ragioneria Generale dello Stato Tramite l’applicativo

“PIANO DEI FABBISOGNI” presente in SICO, ai sensi dell’art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D.Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018.

- 9) Di pubblicare il presente piano in “Amministrazione trasparente”, nell’ambito degli “Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato” di cui all’art. 16 del D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i..

A questo punto

LA GIUNTA COMUNALE

- Udata la su estesa proposta di deliberazione e ritenuta meritevole di approvazione;
- VISTI i pareri favorevolmente espressi dal responsabile del servizio competente in ordine alla regolarità tecnica e contabile della proposta di deliberazione, ai sensi dell’art.49, 1° comma, del D.Lgs n. 267/2000;
- CON VOTI favorevoli ed unanimi espressi in forma palese

DELIBERA

DI APPROVARE integralmente la proposta di deliberazione di cui in premessa;

Successivamente

Di dichiarare all’unanimità la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell’art.134 comma 4 del D.Lgs n. 267/2000, in ordine alla necessità di provvedere a dare corso al deliberato, stante l’urgente necessità di prosieguo dell’iter amministrativo a fini di attuazione dei contenuti.

Letto, confermato e sottoscritto
Il Sindaco
Firmato Digitalmente
MOGNAZ Alessandro

Il Segretario Comunale
Firmato Digitalmente
CERETTO Dr. Cesare