



COMUNE DI GALLIERA VENETA

Provincia di Padova

Verbale di deliberazione n. **75**
in data 29-11-2022

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Verbale letto, approvato e
sottoscritto



IL PRESIDENTE

F.to PERFETTI ITALO

Documento Firmato digitalmente in originale
ai sensi e con gli effetti del d.lgs n. 82/2005;

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to REFFO ERSILIO

Documento Firmato digitalmente in originale
ai sensi e con gli effetti del d.lgs n. 82/2005;

OGGETTO

Approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2023-2025 - Ricognizione Annuale delle Eccedenze di Personale.

L'anno duemilaventidue addì ventinove del mese di novembre alle ore 08:30 nella sala delle adunanze si è riunita la Giunta Comunale.

Eseguito l'appello risultano :

PERFETTI ITALO
ZAMBON MARIANO
SIMIONI MICHELE
BEGHIN VANESSA
BERNARDI LUISA

SINDACO
ASSESSORE
ASSESSORE
ASSESSORE
ASSESSORE

Presente/Assente
P
P
A
P
A

Partecipa alla seduta il SEGRETARIO COMUNALE REFFO ERSILIO.

PERFETTI ITALO nella sua qualità di SINDACO, assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- con Deliberazioni del Consiglio Comunale n. 29 in data 30.09.2021 e n. 39 in data 29.12.2021, esecutive ai sensi di legge, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) relativo al periodo 2022-2024 e la relativa Nota di aggiornamento;
- con Delibera di Consiglio Comunale n. 41 in data 29.12.2021, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Bilancio di Previsione Finanziario 2022-2024, redatto in termini di competenza e di cassa secondo lo schema di cui al D.Lgs. n. 118/2011;
- con Delibera di Giunta Comunale n. 3 in data 15.01.2022, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) per il triennio 2022-2024;

Preso atto 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;

Dato atto che il PIAO, *Piano Integrato di Attività e Organizzazione*, nuovo adempimento semplificato per le Pubbliche Amministrazioni, introdotto all'articolo 6 del Decreto Legge n. 80/2021, "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", il cosiddetto "Decreto Reclutamento" convertito dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113. stabilisce che le Amministrazioni con più di 50 dipendenti (esclusi gli Istituti Scolastici) debbano riunire in quest'unico atto tutta la programmazione, finora inserita in piani differenti, e relativa a: gestione delle risorse umane, organizzazione dei dipendenti nei vari uffici, formazione e modalità di prevenzione della corruzione, adempimenti, individuati dal D.P.R. n. 81 del 24.06.2022, tra cui evidenziamo, in materia di personale:

- il Piano dei fabbisogni (art. 6, commi 1, 4 e 6, D.Lgs. n. 165/2001);
- il Piano della performance (art. 10, commi 1, lett. a), e 1-ter, D.Lgs. n. 150/2009);
- il Piano organizzativo del lavoro agile (art. 14, comma 1, della Legge n. 124/2015);
- i Piani di azioni positive (art. 48, comma 1, D.Lgs. n. 198/2006).

Considerato che:

- per le Amministrazioni con pari o più di 50 dipendenti, è obbligo di approvare il Piao "integrale", e per tali Enti sono soppressi gli adempimenti confluiti nel Piao, come previsto dal D.P.R. 81/2022, essendo tenuti alla redazione completa del Piao con tutti i contenuti previsti dal D.M. n. 132/2022;
- per le Amministrazioni con meno di 50 dipendenti, è invece obbligo di approvare il Piao "semplificato": tali Enti sono tenuti alla redazione del Piao limitatamente ai contenuti di cui all'art. 6 del D.M. n. 132/2022;

Infatti il Principio Contabile applicato alla programmazione All. 4/1 D. Lgs. n. 118/2011, non è stato modificato conseguentemente all'entrata in vigore del D.L. n. 80/2021 e dei relativi provvedimenti attuativi in materia di Piao, con dunque la previsione che nell'ambito della Sezione Operativa del DUP sia contenuta la programmazione del fabbisogno di personale a livello triennale e annuale;

Riassumendo si distinguono le seguenti casistiche:

- **Enti con meno di 50 dipendenti:** essendo tenuti alla redazione del Piao "semplificato", nel quale va prevista solamente la programmazione delle cessazioni dal servizio e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento effettuate dall'Ente (art. 6, comma 3, D.M. n. 132/2022), il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale ex art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001 deve essere comunque approvato singolarmente e successivamente inserito nel DUP;
- **Enti con pari o più di 50 dipendenti:** essendo stato soppresso il singolo adempimento per tali Enti, come previsto dal D.P.R. n. 81/2022, in quanto tenuti alla redazione del Piao "integrale", nell'ottica della semplificazione che sta comunque alla base dell'introduzione del Piao come strumento di programmazione, nel DUP inseriscono gli indirizzi per la programmazione dei fabbisogni di personale, indicando semplicemente le nuove assunzioni che l'Amministrazione intende effettuare nel triennio di riferimento, tenuto conto delle cessazioni programmate e degli obiettivi strategici e

operativi da perseguire, compreso il ricorso al lavoro flessibile, ovviamente nel rispetto dei vincoli e degli adempimenti in materia;

Dunque per questo Comune, con meno di 50 dipendenti, rimane invariato l'obbligo di approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2023-2025 - Ricognizione Annuale delle Eccedenze di Personale;

Visto l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, che recita:

“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 modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al 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, 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'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, 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 Ministro 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 Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
- 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.
- l'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che "(...) il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo";

Visti:

- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita:
 1. *Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482;*
- l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, 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, c. 5, 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 inoltre l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così dispone:

“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.

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 quindi, ai sensi del su richiamato art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della Legge n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), il quale ha introdotto l'obbligo dall'01.01.2012 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;

Ritenuto necessario, pertanto, prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale, procedere alla ricognizione del personale in esubero;

Atteso in particolare che, a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001, con la programmazione triennale del fabbisogno non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

Considerata la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, e rilevato che, in tale ambito, non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

Ritenuto, pertanto, di confermare l'attuale Dotazione Organica dell'Ente, intesa come personale attualmente in servizio;

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 a 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'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese;

Preso atto 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 di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di 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.

Rilevato che l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone:

“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate

le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018."

Visto il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

Rilevato che il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dalla normativa previgente;

Vista la Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri 13 maggio 2020 ad oggetto: "Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni", pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell'11 settembre 2020;

Vista la Determinazione del Responsabile dell'Area Servizi Finanziari n. 105 in data 24.11.2022, Reg. Gen. 464 con la quale è stato determinato il valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2023, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;

Preso atto che tale valore è inferiore al valore della soglia di virtuosità (rif. d) in All. 1);

Considerato che, ai sensi dell'art. 5, D.M. 17 marzo 2020, per i comuni "virtuosi", nel periodo 2020-2024:

- è possibile incrementare annualmente, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla Tabella 2 allegata al 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;
- è possibile 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;

Preso atto del Parere espresso dal Ministero dell'Economia e delle Finanze in data 15 gennaio 2021 (prot. n. 12454) che a proposito della possibilità per gli enti virtuosi di utilizzare in deroga i resti assunzionali del quinquennio 2015-2019 chiarisce quanto segue:

"l'utilizzo dei più favorevoli resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 non può essere cumulato con le assunzioni derivanti dall'applicazione delle nuove disposizioni normative ex articolo 33, comma 2,

del decreto legislativo n. 34/2019, ma tale possibilità di utilizzo costituisce una scelta alternativa – se più favorevole – alla nuova regolamentazione, fermo restando che tale opzione è consentita, in ogni caso, solamente entro i limiti massimi previsti dal valore soglia di riferimento di cui all'articolo 4, comma 1 – Tabella 1, del decreto attuativo.”

Preso atto inoltre che:

- sulla base dei valori corrispondenti della Tabella 2, l'incremento consentito della spesa di personale rilevata dal rendiconto 2018 è pari a €. 186.336,77 (A);
- questo Ente ha a disposizione resti assunzionali per il quinquennio 2015-2019 pari ad €. 76.757,11 (B);

Rilevato quindi che dal confronto tra i valori (A) e (B) il più favorevole è quello derivante dall'incremento consentito della spesa di personale rilevata dal rendiconto 2018 è pari ad €. 186.336,77;

Rilevato che:

- tale ultimo importo è *inferiore* al valore corrispondente alla lettera (f) in All. 1);
- per l'anno **2023** il tetto massimo della spesa di personale è pertanto pari ad €. 931.683,85;

Considerato che, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, gli enti il cui valore soglia è uguale o inferiore al valore soglia di virtuosità possono assumere personale a tempo indeterminato utilizzando il *plafond* calcolato con il nuovo valore soglia;

Visto l'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, il quale testualmente recita:

“28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (...). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.”

Dato atto che, al fine della quantificazione dei limiti di spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro ai sensi dell'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, questo Comune non ha sostenuto alcuna spesa per le stesse finalità nell'anno 2009;

Visto inoltre l'art. 1, c. 234, L. n. 208/2015 che recita: *“Per le amministrazioni pubbliche interessate ai processi di mobilità in attuazione dei commi 424 e 425 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, le ordinarie facoltà di assunzione previste dalla normativa vigente sono ripristinate nel momento in cui nel corrispondente ambito regionale è stato ricollocato il personale interessato alla relativa mobilità. Per le amministrazioni di cui al citato comma 424 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014, il completamento della predetta ricollocazione nel relativo ambito regionale è reso noto mediante comunicazione pubblicata nel portale «Mobilita.gov», a conclusione di ciascuna fase del processo disciplinato dal decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 14 settembre 2015, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 227 del 30 settembre 2015. Per le amministrazioni di cui al comma 425 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014 si procede mediante autorizzazione delle assunzioni secondo quanto previsto dalla normativa vigente”*;

Richiamato inoltre il testo dell'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 il quale dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato;

Preso atto che la Corte dei conti, Sez. delle Autonomie, con deliberazione n. 10/SEZAUT/2020/QMIG depositata in data 29 maggio 2020, ha chiarito che: *“Il divieto contenuto nell'art. 9, comma 1-quinquies, del decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla legge 7 agosto 2016, n. 160, non si applica all'istituto dello “scavalco condiviso” disciplinato dall'art. 14 del CCNL del comparto Regioni – Enti locali del 22 gennaio 2004 e dall'art. 1, comma 124, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, anche nel caso comporti oneri finanziari a carico dell'ente utilizzatore”*;

Considerato che, ai fini dell'impiego ottimale delle risorse come richiesto dalle Linee Guida sopra citate, si rileva la necessità di perseguire l'ottimale distribuzione del personale tramite la mobilità interna ed esterna;

Richiamata la propria precedente Deliberazione n. 84 in data 24.11.2021, esecutiva ai sensi di legge, ad oggetto *“Approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022-2024 - Ricognizione Annuale delle Eccedenze di Personale .”* ;

Ravvisata la necessità di approvare il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale per il periodo 2023-2025, e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

Preso atto, dunque, che, come indicato nelle Linee Guida sopra richiamate: *“l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni”*;

Considerato che la spesa potenziale massima derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni è quella derivante dall'applicazione dei parametri di cui al D.M. 17 marzo 2020, come indicato nella Determinazione del Responsabile dell'Area Servizi Finanziari n. 105 in data 24.11.2022, Reg. Gen. 464, sopra citata;

Visto che nell'anno 2022 si è verificata un'assunzione e sono intervenute due cessazioni, inoltre, alla data odierna, risulta già programmate un'altra cessazione con decorrenza nell'anno 2023, il tutto riepilogato nel seguente prospetto:

Assunzioni anno 2022	Cessazioni anno 2022	Cessazioni anno 2023
1	2	1

Rilevata dunque la necessità di programmare, per il triennio 2023-2025, le nuove assunzioni di personale al fine della copertura dei posti vacanti;

Si prevedono dunque, al momento, solo le assunzioni a tempo indeterminato rivolte a garantire la copertura di posti resesi vacanti per sostituzione del personale collocato a riposo, rinviando ad un eventuale successivo provvedimento l'attuazione del piano triennale con nuove assunzioni, provvedendo allo stanziamento della spesa con apposite variazioni di bilancio, e quelle già note sono così riassunte, riproponendo anche la figura per la quale è già in corso il concorso pubblico:

n.	Profilo professionale	Cat. giuridica	Area/settore	Procedura di reclutamento
1	Istruttore Direttivo	D	1^ Area "Servizi Generali"	Mobilità Scorrimento graduatorie Concorso pubblico
1	Istruttore Amministrativo	C	2^ Area "Servizi Finanziari"	Mobilità Scorrimento graduatorie Concorso pubblico
1	Istruttore Amministrativo	C	1^ Area "Servizi Generali"	Mobilità Scorrimento graduatorie Concorso pubblico

Dato atto dunque che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2023 – 2025 è inferiore alla spesa potenziale massima, non usufruendo al momento l'Ente dei margini concessi dalla nuova normativa assunzionale;

Richiamati:

- l'art. 19, c. 8, Legge 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli Organi di Revisione contabile degli Enti Locali accertano che il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

- l'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 il dispone che: "2. 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 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 rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica";

Visto in proposito il Parere rilasciato in data 28.11.2022, con cui l'Organo di Revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale con le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020, asseverando contestualmente il mantenimento degli equilibri di bilancio;

Ritenuto di confermare la Dotazione Organica dell'Ente (allegato A);

Considerato 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;

Dato atto che:

- la Dotazione Organica dell'Ente, come personale in servizio, rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla Legge 12/03/1999, n. 68, in quanto, dalla rilevazione dell'anno 2021, non risulta dovuta la quota di riserva;
- questo Ente non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;

Dato atto infine che con Deliberazione della Giunta Comunale n. 102 in data 27.12.2019, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2020-2022, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, D.Lgs. n. 198/2006;

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;

Richiamato il vigente Regolamento comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;

Accertato che sul presente provvedimento è stata espletata la procedura di informazione, così come risulta dalle Note n. 14891 e n. 14892 in data 25.11.2022 ;

Ritenuto di provvedere in merito;

Visto il Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Visto il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

Visto il C.C.N.L. Funzioni Locali 21 maggio 2018;

Visto il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;

Visto il D.M. 17 marzo 2020;

Acquisiti i pareri ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000;

DELIBERA

- 1) di dare atto che la Dotazione Organica, intesa come personale attualmente in servizio, risulta quella di cui all'allegato A), costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione, e che la spesa non supera il tetto massimo della spesa di personale (limite imposto dall'art. 1 comma 557 e seguenti, della Legge 27.12.2006 n. 296 – spesa media triennio 2011/2013) pari ad €. 938.292,15, al lordo delle componenti escluse, e pari ad €. 918.522,55 al netto delle componenti escluse senza gli oneri derivanti dai rinnovi contrattuali;
- 2) di approvare, per quanto in premessa specificato, il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2023-2025 ed il piano annuale delle assunzioni per l'esercizio 2023, di seguito riportato:

PIANO ASSUNZIONI ANNO 2023

- “assunzioni a tempo indeterminato rivolte a garantire la copertura di posti resesi vacanti per mobilità tra enti, sostituzione del personale collocato a riposo, personale dimissionario o cessato per altre cause o turn over, rinviando ad un eventuale successivo provvedimento l'attuazione del piano triennale delle assunzioni e provvedendo allo stanziamento della spesa con apposite variazioni di bilancio”;

PIANO ASSUNZIONI ANNI 2024 – 2025

- “da definire in base a future esigenze ed evoluzioni”;

- 3) di precisare che, a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, D.Lgs. n. 165/2001, non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, e, pertanto, non sussistono situazioni di esubero di personale;
- 4) di dare atto che il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale è coerente con i limiti di spesa determinati ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;
- 5) di pubblicare il presente Piano Triennale dei Fabbisogni 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.;

- 6) di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni 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, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione;
- 7) di precisare infine che la programmazione triennale del fabbisogno di personale, approvata con il presente atto, potrà subire modificazioni in un qualsiasi momento qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutazioni del quadro di riferimento relativamente al triennio in considerazione, nel rispetto dei vincoli posti dalle Leggi vigenti;
- 8) di demandare al Responsabile del servizio personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

PARERE DEL RESPONSABILE DI AREA

Ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 18.8.2000, n. 267 si esprime parere Favorevole in ordine alla regolarità tecnica.

Data 28-11-2022



IL RESPONSABILE

F.to Bresolin Loretta

Parere Firmato digitalmente in proposta
ai sensi e con gli effetti del d.lgs n. 82/2005;

PARERE DEL RESPONSABILE DEI SERVIZI FINANZIARI

Ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 18.8.2000, n. 267 si esprime parere Favorevole in ordine alla regolarità contabile.

Data 28-11-2022



IL RESPONSABILE

F.to Briotto Daniele

Parere Firmato digitalmente in proposta
ai sensi e con gli effetti del d.lgs n. 82/2005;

Con voti unanimi favorevoli la Giunta Comunale approva la suestesa proposta di deliberazione e con separata votazione palese favorevole unanime il presente atto è dichiarato immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000.



COMUNE DI GALLIERA VENETA

Provincia di Padova

Allegato alla delibera

DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 75 del 29-11-2022

Oggetto: Approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2023-2025 - Ricognizione Annuale delle Eccedenze di Personale.

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si certifica, che copia del presente atto viene affissa da oggi all'albo pretorio per la prescritta pubblicazione di 15 giorni consecutivi con numero di registrazione all'albo pretorio 879. Contestualmente viene trasmesso ai capigruppo consiliari.

Comune di Galliera Veneta li 29-11-2022



L' INCARICATO

Briotto Daniele

Documento Firmato digitalmente in originale
ai sensi e con gli effetti del d.lgs n. 82/2005



COMUNE DI GALLIERA VENETA

Provincia di Padova

Allegato alla delibera

DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 75 del 29-11-2022

Oggetto: Approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2023-2025 - Ricognizione Annuale delle Eccedenze di Personale.

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si certifica che la presente deliberazione è stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo Pretorio del Comune, senza riportare nei primi dieci giorni di pubblicazione denunce di vizi di legittimità o competenza, per cui la stessa è DIVENUTA ESECUTIVA ai sensi del 3° comma dell'art. 134 del D. Lgs. 18.8.2000, n. 267.

Comune di Galliera Veneta li 29-11-2022



**IL RESPONSABILE DELL'AREA SERVIZI
GENERALI
Bresolin Loretta**

Documento Firmato digitalmente in originale
ai sensi e con gli effetti del d.lgs n. 82/2005

DOTAZIONE ORGANICA DEL COMUNE DI GALLIERA VENETA

CATEGORIA giuridica	PROFILO PROFESSIONALE	TOTALE POSTI		
		Personale in servizio	Piano assunz. 2023	totale
B	ESECUTORE APPLICATO	3	0	3
	OPERATORE OPERAIO SPECIALIZZATO	2	0	2
Totale cat. B		5	0	5
C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	3	2**	4
	ISTRUTTORE GEOMETRA	3	0	3
	AGENTE POLIZIA MUNICIPALE	2	0	2
Totale cat. C		8	2	10
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	0	1*	1
	ISTRUTTORE DIRETTIVO ECONOMICO-FINANZIARIO	1	0	1
	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	2	0	2
	ISTRUTTORE DIRETTIVO SERVIZI DEMOGRAFICI	1	0	1
	ISTRUTTORE DIRETTIVO VIGILANZA	1	0	1
Totale cat. D		5	1	6
TOTALE GENERALE		18	3	21

(*) – PROCEDURA CONCORSO IN CORSO E PREVISTA ANCHE NELL'ANNO 2023

(**) – PROCEDURA DI ASSUNZIONE PER SOSTITUZIONE PREVISTA NELL'ANNO 2023 DI 2 CAT C