



# COMUNE DI MORIAGO DELLA BATTAGLIA

DECORATO CON MEDAGLIA D'ORO AL MERITO CIVILE

*Provincia di Treviso*

e-mail: comune.moriago.tv@pecveneto.it – tel. 0438.890811 – fax 0438.892803

**ORIGINALE**

N°66  
Reg. delib.

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO	MODIFICA ED INTEGRAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021 - 2023, IN RELAZIONE A MUTATE ESIGENZE.
---------	---

Oggi **due** del mese di **luglio** dell'anno **duemilaventuno** alle ore **13:45**, convocata in seguito a regolari inviti si è riunita la Giunta Comunale così composta:

		Presenti/Assenti
TONELLO GIUSEPPE	SINDACO	Presente
RIZZETTO LORIS	VICE SINDACO	Presente
FRANCOVIGH ARIANNA	ASSESSORE	Assente

2	1
---	---

Partecipa alla seduta, ai sensi dell'art. 97, comma 4 – lett a) del D. Lgs. n. 267/2000 il Vice Segretario Comunale FORLIN GRAZIANO.

TONELLO GIUSEPPE 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.

<b>OGGETTO</b>	<b>MODIFICA ED INTEGRAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021 - 2023, IN RELAZIONE A MUTATE ESIGENZE.</b>
----------------	--

### **LA GIUNTA COMUNALE**

**RICHIAMATA** la vigente normativa in materia di dotazioni organiche e programmazione dell'acquisizione delle risorse umane per gli Enti Locali ed in particolare:

- l'art. 39 della L. 449/1997 statuente l'obbligo per le amministrazioni pubbliche di procedere alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, 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, adeguando i propri ordinamenti a detti principi, finalizzandoli alla riduzione programmata delle spese di personale;
- l'art. 91 del D.Lgs. 267/2000 ove dispone che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- l'art. 89, comma 5, del D.Lgs. n. 267/2000, che riconosce agli enti locali autonomia normativa ed organizzativa nella determinazione della propria dotazione organica e nella organizzazione e gestione del personale con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti affidati;
- l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e successive modifiche e integrazioni il quale stabilisce, tra l'altro, che le amministrazioni pubbliche:
  - definiscono l'organizzazione degli uffici;
  - 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, indicando 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;
  - in sede di definizione del piano indicano 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, fermo restando che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
  - qualora non provvedano ai predetti adempimenti, non possono assumere nuovo personale;
- l'art. 6-ter e, in particolare, il comma 1, il quale prevede che con decreti adottati dal Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite le linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani di fabbisogni di personale;
- l'art. 1, comma 102, della L. n. 311/2004, ove dispone che le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- l'art. 19, comma 8, della L. 448/2001 (L. Finanziaria per l'anno 2002), che prevede che a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della L. n. 449/1997 e s.m.i.;

**VISTO** il decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'08-05-2018, pubblicato sulla G.U. del 27-07-2018, n. 173, col quale sono state definite, ai sensi del sopra citato art. 6-ter, comma 1, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come inserito dall'articolo 4, comma

3, del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani del fabbisogno del personale;

**RICORDATO** che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017 e dalle Linee di indirizzo ministeriale sopracitate, la "nuova" dotazione organica non rappresenta più una mera elencazione di personale suddiviso per categorie di inquadramento e profili professionali, ma si traduce in una dotazione di spesa potenziale per l'attuazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di personale, strumento quest'ultimo dinamico, flessibile e, altresì modificabile sulla scorta delle esigenze dell'ente (Linee di indirizzo, cap. 2, par. 2.1);

**VISTA** la deliberazione della Corte dei Conti – Sezione Autonomie – n. 4 assunta nell'Adunanza del 22 marzo 2019 nella quale si precisa che "Nel rispetto dei suddetti indicatori di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell'ambito del PTFP, potranno procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 2, comma 10-bis, del D.L. 95/2012 e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione";

**RICHIAMATO** l'art. 33 del D.Lgs. 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'1/1/2012 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;

**RICORDATO** che i Comuni di Sernaglia della Battaglia e di Moriago della Battaglia, che rappresentano un ambito territoriale contiguo con caratteristiche morfologiche, ambientali e paesaggistiche omogenee, qualificato dalla comunanza di interessi, hanno convenuto di esercitare da tempo in forma associata alcune funzioni fondamentali, attraverso convenzione ai sensi dell'art. 30 del TUEL e costituzione di Uffici Unici/Comuni;

**RICHIAMATE** le deliberazioni consiliari n. 35 del 27-11-2012, n. 10 del 28-04-2021, n. 22 del 26-05-2021 con cui sono state approvate le gestioni associate relative, rispettivamente, alle "attività, in ambito comunale, di pianificazione di protezione civile e di coordinamento dei primi soccorsi", alla "progettazione e gestione del sistema locale dei Servizi Sociali ed erogazione delle relative prestazioni ai cittadini, e al "catasto, ad eccezione delle funzioni mantenute allo Stato dalla normativa vigente",

**CONSIDERATI** quindi, anche alla luce delle succitate gestioni associate, la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, nonché i fabbisogni di personale necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance del Comune, tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa di personale e valutato che, rispetto al personale in servizio, non siano presenti situazioni in esubero ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

**RICORDATO**, a tal proposito, che il rapporto dipendenti/abitanti di questo Comune è pari a 1/244,35, (n. 2810 abitanti al 31-12-2020) inferiore al rapporto di 1/151 previsto per i Comuni con popolazione da 2.000 a 2.999 abitanti dal Decreto Ministero dell'Interno 18-11-2020 recante "*Individuazione dei rapporti medi 'dipendenti/popolazione' validi per gli Enti in condizioni di dissesto, per il triennio 2020 – 2022*". (G.U. Serie generale n. 297 del 30-11-2020);

**RICHIAMATO** quindi l'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. 27-12-2006, n. 296 (legge finanziaria 2007) e successive modifiche ed integrazioni, il quale disciplina il vincolo in materia di contenimento della spesa di personale per gli Enti soggetti al patto di stabilità nel 2015 (ora soggetti al "pareggio di bilancio");

**RILEVATO** che il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi del citato art. 1, comma 557-quater, della Legge n. 296/2006, a decorrere dall'anno 2014 è pari ad €.

563.412,91;

<b>SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI DELL'ART. 1, COMMA 557, DELLA LEGGE 296/2006.</b>			
<b>ANNO 2011</b>	<b>ANNO 2012</b>	<b>ANNO 2013</b>	<b>VALORE MEDIO TRIENNIO</b>
<b>€. 578.977,64</b>	<b>€. 555.953,22</b>	<b>€. 555.307,87</b>	<b>€. 563.412,91</b>

**RICHIAMATA** la normativa ora vigente in materia di assunzioni per i Comuni soggetti a vincoli di finanza pubblica ed in particolare il decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica in data 17-03-2020, pubblicato sulla Gazzetta ufficiale del 27-04-2020, n. 108, le cui disposizioni si applicano ai Comuni con decorrenza dal 20-04-2020;

**ATTESO** che il citato D.M. del 17-03-2020:

- attua l'art. 33 del D.L. 30 aprile 2019 n. 34, "decreto crescita", il quale prevede 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, entro il limite di una spesa complessiva per tutto il personale dipendente (al lordo degli oneri riflessi) 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 di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;
- individua 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;

**VISTA** la circolare del Ministero dell'Interno trasmessa alla Presidenza del Consiglio dei Ministri in data 08-06-2020 sul D.M. 17-03-2020 la quale chiarisce alcuni aspetti dubbi sull'applicazione dell'art. 33 di cui trattasi ed in particolare precisa che:

1. al fine di determinare, nel rispetto della disposizione normativa di riferimento e con certezza ed uniformità di indirizzo, gli impegni di competenza riguardanti la spesa complessiva del personale da considerare, sono quelli relativi alle voci riportati nel macroaggregato BDAP: U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999;
2. nel caso dei Comuni che hanno optato per l'applicazione della tariffa rifiuti corrispettiva secondo l'articolo 1, comma 668, della legge n. 147/2013 e hanno in conseguenza attribuito al gestore l'entrata da Tari corrispettiva e la relativa spesa, la predetta entrata da TARI va contabilizzata tra le entrate correnti, al netto del FCDE di parte correnti, ai fini della determinazione del valore soglia;
3. le tabelle di cui agli articoli 4 e 6 del decreto rappresentano, in relazione a ciascuna fascia demografica, i rispettivi valori-soglia di riferimento;
4. i Comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulti superiore al valore--soglia di cui all'articolo 6, sono tenuti ad adottare un percorso di graduale riduzione annuale del predetto rapporto, fino al conseguimento del valore-soglia; a tal fine possono operare sia sulla leva delle entrate che su quella della spesa di personale, eventualmente "anche" applicando un turn over inferiore al 100 per cento; nell'eventualità che la soglia-obiettivo non sia raggiunta nel 2025, il Decreto prevede un turn-over ridotto al 30%, sino al raggiungimento della soglia, come già previsto dall'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019;
5. i Comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale e le entrate correnti risulta compreso fra i valori-soglia individuati dall'art. 4 e dall'art. 6 possono incrementare la propria spesa di personale solo a fronte di un incremento delle entrate correnti tale da lasciare invariato il predetto rapporto; questi Comuni, in ciascun esercizio di riferimento, devono infatti assicurare

un rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti non superiore a quello calcolato sulla base dell'ultimo rendiconto approvato;

6. i Comuni che si collocano al di sotto del rispettivo valore di soglia di cui all'art. 4, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo interminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore a tale valore soglia; in via transitoria e comunque fino al 2024 tali Comuni possono incrementare annualmente la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla tabella introdotta dall'art. 5 del Decreto, e fermo in ogni caso il rispetto del valore-soglia;
7. la maggior spesa per assunzione 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'articolo 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006 n. 296;

**CONSIDERATO** che, al fine di determinare il rapporto spesa di personale/entrate la Corte dei Conti, Sezione regionale di controllo Emilia Romagna, con la deliberazione n. 55/2020/PAR ha precisato che per ultimo rendiconto della gestione approvato si intende il primo rendiconto utile approvato in ordine cronologico a ritroso rispetto all'adozione delle procedure di assunzione del personale per l'esercizio in corso;

**RILEVATO** che con precedente deliberazione di Giunta Comunale n. 112 del 17-12-2020, esecutiva ai sensi di legge, si è proceduto alla ricognizione annuale delle eccedenze di personale, dalla quale non risultano esuberi di personale dipendente, ed all'approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale Dipendente anni 2021 – 2023, sulla base del Rendiconto 2019;

**ATTESO** che a seguito dell'approvazione del Rendiconto anno 2020, giusta deliberazione di Consiglio Comunale n. 7 del 28-04-2021, esecutiva ai sensi di legge, il Comune è tenuto a riverificare la sostenibilità finanziaria della propria dotazione organica;

**VISTO** l'art. 57, comma 3<sup>septies</sup> del D.L. 104/2020, convertito con legge di conversione 13 ottobre 2020, n. 126, in base al quale *“A decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore-soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente”*;

**VISTO** altresì il decreto del Ministero dell'Interno 21-12-2020 in base al quale *“Ai fini del rispetto dei valori-soglia di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ciascun Comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa”*;

**RITENUTO** di considerare i suddetti correttivi ai fini della determinazione degli impegni di competenza riguardanti la spesa complessiva del personale da considerare ai sensi della sopracitata Circolare del Ministero dell'Interno;

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

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

**VISTI** i dati contabili relativi alle entrate forniti dal Responsabile del Servizio Finanziario sulla scorta del Rendiconto 2020 (ultimo approvato) e dei due precedenti, nonché dei dati forniti dal Savno s.r.l. – soggetta ad attività di direzione e coordinamento di C.I.T. riferiti all’entrata da tariffa rifiuti corrispettiva di competenza del Comune nel triennio 2018/2020 e dei dati relativi alla spesa di personale per il triennio 2021/2023 di cui al Bilancio di Previsione 2021/203 esecutivo;

**PRESO ATTO** che con la succitata deliberazione n. 112/2020, venivano programmate l’assunzione, nel corso dell’anno 2021, n. 1 Istruttore Amministrativo Informatico cat. C1, mediante concorso pubblico e, per gli anni 2022 e 2023, la copertura dei posti, eventualmente resisi vacanti, se giuridicamente e contabilmente compatibili;

**RILEVATO** che:

- con determinazione n. 190 del 28-05-2021 il Responsabile dell’Area Amministrativa ha provveduto ad approvare i verbali e la graduatoria definitiva del concorso pubblico per esami per la copertura del posto suddetto;
- che con determinazione n. 214 del 25-06-2021 si è provveduto alla copertura del posto mediante assunzione del vincitore del concorso pubblico, con presa in servizio dall’01-07-2021;

**RILEVATO** inoltre che:

- il dipendente comunale matricola n. 21031, a tempo pieno ed indeterminato, con la qualifica di Istruttore Tecnico cat. C1 Pos. Ec. C2, ha rassegnato le dimissioni dall’01-05-2021 (ultimo giorno di lavoro 30-04-2021), giusta deliberazione di Giunta Comunale n. 18 del 20-02-2021, salvo il diritto alla conservazione del posto di cui all’art. 20, comma 10, del CCNL Funzioni Locali triennio 2016/2018, per il quale si intende provvedere alla sua sostituzione, nel corso dell’anno 2022, mediante concorso pubblico, previo esperimento di mobilità;
- il dipendente comunale matricola n. 21015, a tempo pieno ed indeterminato, con la qualifica di Istruttore Direttivo cat. D1 Pos. Ec. D1, sarà collocato in quiescenza con decorrenza 31-12-2021 (ultimo giorno di lavoro 30-12-2021), giusta deliberazione di Giunta Comunale n. 53 del 26.05.2021. Il posto verrà rideterminato con la qualifica di Istruttore Amministrativo cat. C pos. Ec. 1, e verrà coperto mediante scorrimento di graduatorie in corso di validità anche presso altri enti e, in subordine, mediante concorso pubblico nel corso dell’anno 2021;
- Il dipendente comunale matricola n. 21046, a tempo parziale (88,89%) ed indeterminato, con la qualifica di Collaboratore Professionale Manutentore cat. B3 Pos. Ec. B3, con nota in data 24-06-2021, pervenuta lo stesso giorno al protocollo n. 5186, ha richiesto il rilascio del nulla osta incondizionato al trasferimento, ai sensi dell’art. 7, comma 3, del D.L. 80/2021. Pertanto, a seguito accordi intercorsi con il dipendente cesserà dal servizio per trasferimento ad altro ente, per mobilità esterna volontaria a far data dal 17-09-2021, ultimo giorno di lavoro 16-09-2021) e verrà sostituito con dipendente di pari qualifica e profilo professionale a tempo pieno nel corso dell’anno 2021 mediante concorso pubblico previo scorrimento di eventuali graduatorie in corso di validità anche presso altri enti ed esperimento di mobilità.

**VALUTATO** che, in relazione a sopraggiunte esigenze organizzative e funzionali inerenti il personale, conseguenti a cessazioni e modifiche di profili, si rende necessario modificare il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2021-2023;

**RITENUTO** pertanto, sulla base delle effettive esigenze di fabbisogno, di dover rideterminare la dotazione organica, come di seguito indicato:

CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	Dotazione esistente	Variazione	Dotazione nuova
D	Istruttore Direttivo Amministrativo	1		1

D	Istruttore Direttivo Contabile	1		1
D	Istruttore Direttivo Tecnico	1		1
D	Istruttore Direttivo Tecnico (part time 50%)	1		1
D	Istruttore Direttivo Attività Produttive e Servizi Culturali	1	-1	0
D	Istruttore Direttivo Assistente Sociale	1		1
D	Istruttore Direttivo Polizia Municipale	1		1
C	Istruttore Tecnico	1		1
C	Istruttore Amministrativo	2	+1	3
C	Istruttore Amministrativo Informatico	1		1
B3	Collaboratore Professionale Manutentore	1	+1	2
B3	Collaboratore Professionale Manutentore (part time 32 ore)	1	-1	0
B3	Collaboratore Professionale Amministrativo	1		1
		<b>14</b>	<b>0</b>	<b>14</b>

**RICHIAMATO:**

- il D.Lgs. n. 165 del 30-03-2001, in particolare l'art. 36, relativo al Personale assunto a tempo determinato o assunto con forme di lavoro flessibile;
- l'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 convertito in Legge 122/2010 e da ultimo modificato dall'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014, in materia di lavoro flessibile che prevede limitazioni di spesa per tali fattispecie di assunzioni, limitazioni che per il Comune di Moriago della Battaglia è pari ad una spesa annua 32.000,00, come fissato con precedente deliberazione n. 61 del 23-06-2021, dichiarata immediatamente eseguibile, con la quale veniva individuato il parametro di riferimento per limite di spesa, del lavoro flessibile;
- l'art. 50 del CCNL relativo al personale del comparto funzioni locali triennio 2016 – 2018 il quale: al comma 4, recita che *“le ipotesi di contratto a tempo determinato sono esenti da limitazioni quantitative, oltre a quelle individuate dal D.Lgs. n. 81/2015, sono:*
  - a) ***Attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti; ...omissis ....***  
al comma 6, recita che: *nell'ambito delle esigenze straordinarie o temporanee sono ricomprese anche le seguenti ipotesi di assunzione di personale con contratto di lavoro a termine:*
    - a) ***Sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto .....omissis***  
Al comma 8, recita che *nei casi di cui alle lettera a) e b) del comma 6, del contratto individuale è specificata per iscritto la causa della sostituzione ed il nominativo del dipendente sostituito, intendendosi per tale non solo il dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, ma anche l'altro dipendente di fatto sostituito nella particolare ipotesi di cui al precedente comma 7;*

**RITENUTO** di prevedere, nei limiti e nel rispetto della norma sopracitati e delle risorse umane assegnate previste nel PEG e relative variazioni:

- l'eventuale copertura di posti a tempo determinato, in relazione ad esigenze di carattere straordinario o temporaneo, nel rispetto degli artt. 50 e seguenti del CCNL del 21-05-2018 e del D.Lgs. n. 81/2015, e nel limite di spesa annua, di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. 31-05-2010 n. 78;
- l'eventuale attivazione delle convenzioni di cui all'art. 14 del CCNL del 22-01-2004, per l'utilizzo congiunto di personale di altre amministrazioni;
- l'eventuale attivazione delle convenzioni di cui all'art. 1, comma 557 della Legge n. 311/2004 per l'utilizzo di personale di altre amministrazioni;

**RILEVATO** che necessita procedere all'assunzione di n. 1 Istruttore Tecnico Cat. C Pos. Ec. C1, presso l'Area Tecnica/Servizio n. 3, a tempo pieno e determinato (per 1 anno) per poter far fronte tempestivamente ai maggiori oneri di gestione in ordine ai procedimenti connessi al "Superbonus 110%" (di cui all'art. 1, comma 69 della Legge 30-12-2020), oltre che per esigenze diverse dalla recente normativa in materia di semplificazione dei tempi di risposta e, nel contempo, per la sostituzione del personale cessato, avente diritto alla conservazione del posto di pari profilo professionale e categoria giuridica.

**DATO ATTO** che la spesa per il lavoro flessibile rileva ai fini del rispetto del limite della spesa di cui all'art. 1, commi 557-quater e 562, della Legge 27 dicembre n. 296;

**PRESO ATTO** inoltre che oltre al limite di cui al punto precedente, la spesa del lavoro flessibile può incidere sul valore –soglia e quindi sugli spazi assunzionali di cui al DPCM 17 marzo 2020;

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

**RICORDATO** che ai sensi dell'art. 7, 1° comma, del più volte citato Decreto 17-03-2020, la maggiore spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 del medesimo decreto non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, comma 557 quater, della Legge 27-12-2006, n. 296;

**DATO ATTO** che l'Amministrazione non incorre nel divieto di assunzione di personale in quanto:

- ha approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale per gli anni 2021-2023, con conseguente rideterminazione della dotazione organica, giusta deliberazione di Giunta Comunale n. 112 del 17-12-2020;
- ha provveduto alla comunicazione del suddetto piano alla Ragioneria Generale dello Stato, ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001;
- ha assicurato la riduzione della spesa di personale di cui all'art. 1, comma 557, L. 296/2006, per 2020, con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013, come risulta dalla relazione dell'Organo di Revisione alla deliberazione consiliare di approvazione del Rendiconto della Gestione 2020, n. 7 del 28-04-2021;
- il bilancio di previsione 2021-2023, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 51 del 28-12-2020, è improntato al rispetto del principio di riduzione della spesa del personale di cui all'art. 1, comma 557, L. 296/2006, come risulta dalla Relazione dell'organo di revisione, verbale n. 27 del 22-12-2020, alla deliberazione consiliare di approvazione;
- ha approvato, giusta deliberazione di Giunta Comunale n. 16 del 20-02-2021, il Piano triennale delle Azioni Positive 2021-2023, in materia di pari opportunità, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 11-04-2006 n. 198;
- ha adottato il Piano Esecutivo di Gestione della Performance 2021/2023, giusta deliberazione di Giunta Comunale n. 63 del 25-06-2021, dichiarata immediatamente eseguibile;
- è in regola con gli obblighi di certificazione dei crediti previsti dall'art. 9 comma 3-bis del D.L. 185/2008, convertito con modificazioni in Legge n. 2/2009, e s.m.i.;

- ha rispettato i termini per l'approvazione del bilancio di previsione 2021 – 2023, del rendiconto di gestione 2020, nonché i termini per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della Legge 196/2009, ai sensi dell'art. 9, comma 1 – quinquies, del D.L. n. 113/2016, convertito in Legge n. 160/2016;
- non ha dichiarato il dissesto e non presenta condizioni di squilibrio come dagli atti che sono stati approvati in sede di rendiconto 2020;
- ai sensi dell'art. 3 D.M. 17-03-2020 il Comune di Moriago della Battaglia rientra nella lettera c), avendo una popolazione compresa fra i 2.000 e 2.999 abitanti;
- ai sensi dell'art. 4, tabella 1, il valore-soglia di massima spesa del personale è quindi il 27,6% rispetto alle entrate correnti;
- ai sensi dell'art. 6, tabella 3, il valore-soglia di rientro della maggiore spesa del personale è il 31,6%;
- l'Ufficio Personale, effettuati i conteggi, in base ai dati contabili forniti dall'Ufficio Ragioneria, dai quali risulta che il Comune di Moriago della Battaglia si colloca al di sotto della fascia di cui al citato art. 4 e quindi, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, può 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 non superiore al valore-soglia sopracitato del 27,6%;
- fino al 31-12-2024, tale incremento, applicato alla spesa di personale 2018, non può comunque superare la percentuale indicata all'art. 5, comma 1, fissata per i Comuni di fascia c) per l'anno 2021 nel 25%, nell'anno 2022 nel 28%, nell'anno 2023 nel 29% e nell'anno 2024 nel 30%;
- il calcolo della capacità assunzionale viene effettuato con riferimento al rendiconto 2020 per le spese e degli anni 2018, 2019 e 2020 per le entrate, assumendo, quale fondo crediti di dubbia esigibilità, quello risultante nel bilancio 2020, ultimo anno del triennio;

**DATO ATTO** che questo Ente, non è soggetto all'obbligo della copertura della quota prevista dalla Legge 68/1999 avendo un numero di dipendenti inferiore a 15;

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

**QUANTIFICATO** il nuovo limite massimo di spesa potenziale di personale relativa all'esercizio 2021 e calcolato un incremento possibile di €. 127.328,24;

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

**PRESO ATTO** che le assunzioni a tempo determinato previste rispettano i limiti di cui all'art. 1, commi 557-quater e 562 della L. 296/2006 ed il Comune di Moriago della Battaglia rimane nella fascia degli enti virtuosi di cui all'art. 4 del D.M. 17-03-2020;

**PRESO ATTO** che, a seguito delle considerazioni sopra evidenziate, si procede alla revisione della dotazione organica rappresentante il fabbisogno complessivo di personale per il triennio 2021/2023, nel rispetto del limite massimo di spesa potenziale di personale, risultante dal prospetto allegato sub. **B)**, che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

**ATTESO** che la spesa derivante dalla dotazione organica così rappresentata, tenuto conto del sopracitato art. 7 è contenuta nel valore medio delle spese di personale del triennio 2011 – 2013, come certificate dai relativi rendiconti, ammontante ad € 563.412,91 che costituisce la spesa potenziale massima dell'Ente;

**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;

**ACQUISITO** il parere del Revisore del Conto, giusto verbale n. 7 dell'01-07-2021, al prot. n. 5391 del 02-07-2021, che si allega (**All. sub. C**);

**RICHIAMATO** il D.Lgs. 267/2000 e s.m.i.;

**RILEVATO** che, sulla proposta di cui al presente provvedimento, sono stati acquisiti i pareri favorevoli, in ordine alla regolarità tecnica da parte del Responsabile dell'Area Amministrativa ed in ordine alla regolarità contabile da parte del Responsabile dell'Area Finanziaria, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000 e s.m.i.;

**CON VOTI** favorevoli unanimi espressi per alzata di mano

### **DELIBERA**

1. le premesse formano parte integrante e sostanziale della presente deliberazione e si intendono qui di seguito riportate;
2. di dare atto che ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, si conferma che non emergono situazioni di personale in esubero, come già indicato con la precedente propria deliberazione n. 112/2020;
3. di approvare le modifiche al Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2021 – 2023, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 112 del 17-12-2020, esecutiva ai sensi di legge, come segue:

#### **ANNO 2021:**

- copertura, (già espletato concorso pubblico), con decorrenza dall'01-07-2021, di n. 1 posto vacante di Istruttore Amministrativo Informatico cat. C1 a tempo pieno ed indeterminato da assegnare all'Area Amministrativa;
- copertura di n. 1 posto di Istruttore Amministrativo cat. C a tempo pieno ed indeterminato, a seguito della trasformazione del posto di Istruttore Direttivo Bibliotecario cat. D, una volta resosi vacante, da assegnare all'Area Finanziaria e Culturale/Servizio n. 2 mediante scorrimento di graduatorie in corso di validità anche presso altri enti e, in subordine, mediante concorso pubblico nel corso dell'anno 2021;
- copertura di n. 1 posto vacante di Collaboratore Professionale Manutentore cat. B3 a tempo pieno ed indeterminato, una volta resosi vacante, da assegnare all'Area Tecnica/Servizio n. 3 mediante concorso pubblico previo scorrimento di eventuali graduatorie in corso di validità anche presso altri enti ed esperimento di mobilità;
- nei limiti delle risorse umane assegnate previste nel PEG e relative variazioni:
  - assunzione di n. 1 Istruttore Tecnico Cat. C Pos. Ec. C1, presso l'Area Tecnica/Servizio n. 3, a tempo pieno e determinato (per 1 anno) per poter far fronte tempestivamente ai maggiori oneri di gestione in ordine ai procedimenti connessi al "Superbonus 110%" (di cui all'art. 1, comma 69 della Legge 30-12-2020), oltre che per esigenze diverse dalla recente normativa in materia di semplificazione dei tempi di risposta e, nel contempo, per la sostituzione del personale cessato, avente diritto alla conservazione del posto di pari profilo professionale e categoria giuridica, mediante selezione pubblica, con esame orale da remoto
  - eventuale copertura di posti a tempo determinato, in relazione a esigenze di carattere straordinario o temporaneo, nel rispetto degli articoli 50 e seguenti CCNL del 21-05-2018 e el D.Lgs. 81/2015, e nel limite di spesa annua, di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. 31-05-2010, n. 78;

- eventuale attivazione delle convenzioni di cui all'art. 14 del CCNL del 22-01-2004, per l'utilizzo congiunto di personale di altre amministrazioni;
- eventuale attivazione delle convenzioni di cui all'art. 1, comma 557 della Legge n. 311/2004 per l'utilizzo di personale di altre amministrazioni;
  - o copertura degli ulteriori posti che si rendessero vacanti con modalità che saranno individuate con successivi atti, nel rispetto dei limiti previsti dalla normativa vigente

**ANNO 2022:**

- o copertura di n. 1 posto vacante di Istruttore Tecnico cat. C, a tempo pieno ed indeterminato, resosi vacante, da assegnare all'Area Tecnico Manutentiva – Servizio n. 3, mediante concorso pubblico previo esperimento di mobilità;
- o nei limiti delle risorse umane assegnate previste nel PEG e relative variazioni:
- eventuale copertura di posti a tempo determinato, in relazione a esigenze di carattere straordinario o temporaneo, nel rispetto degli articoli 50 e seguenti CCNL del 21-05-2018 e el D.Lgs. 81/2015, e nel limite di spesa annua, di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. 31-05-2010, n. 78;
- eventuale attivazione delle convenzioni di cui all'art. 14 del CCNL del 22-01-2004, per l'utilizzo congiunto di personale di altre amministrazioni;
- eventuale attivazione delle convenzioni di cui all'art. 1, comma 557 della Legge n. 311/2004 per l'utilizzo di personale di altre amministrazioni;
  - o copertura degli ulteriori posti che si rendessero vacanti con modalità che saranno individuate con successivi atti, nel rispetto dei limiti previsti dalla normativa vigente;

**ANNO 2023:**

- o nei limiti delle risorse umane assegnate previste nel PEG e relative variazioni:
- eventuale copertura di posti a tempo determinato, in relazione a esigenze di carattere straordinario o temporaneo, nel rispetto degli articoli 50 e seguenti CCNL del 21-05-2018 e el D.Lgs. 81/2015, e nel limite di spesa annua, di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. 31-05-2010, n. 78;
- eventuale attivazione delle convenzioni di cui all'art. 14 del CCNL del 22-01-2004, per l'utilizzo congiunto di personale di altre amministrazioni;
- eventuale attivazione delle convenzioni di cui all'art. 1, comma 557 della Legge n. 311/2004 per l'utilizzo di personale di altre amministrazioni;
  - o copertura degli ulteriori posti che si rendessero vacanti con modalità che saranno individuate con successivi atti, nel rispetto dei limiti previsti dalla normativa vigente;

4. di dare atto che la revisione della dotazione organica conseguente, rappresentante il fabbisogno complessivo di personale per il triennio 2021 – 2023, è la seguente:

CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	Dotazione esistente	Variazione	Dotazione nuova
D	Istruttore Direttivo Amministrativo	1		1
D	Istruttore Direttivo Contabile	1		1
D	Istruttore Direttivo Tecnico	1		1
D	Istruttore Direttivo Tecnico (part time 50%)	1		1
D	Istruttore Direttivo Attività Produttive e Servizi Culturali	1	-1	0

D	Istruttore Direttivo Assistente Sociale	1		1
D	Istruttore Direttivo Polizia Municipale	1		1
C	Istruttore Tecnico	1		1
C	Istruttore Amministrativo	2	+1	3
C	Istruttore Amministrativo Informatico	1		1
B3	Collaboratore Professionale Manutentore	1	+1	2
B3	Collaboratore Professionale Manutentore (part time 32 ore)	1	-1	0
B3	Collaboratore Professionale Amministrativo	1		1
		<b>14</b>	<b>0</b>	<b>14</b>

5. di dare altresì atto che:

- ai sensi dell'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019, del D.P.C.M. 17-03-2020 e della circolare interministeriale 08-06-2020, il Comune di Moriago della Battaglia si colloca al di sotto del valore-soglia di cui all'art. 4 del citato D.M. e, pertanto, può procedere, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato fino al raggiungimento della percentuale massima di cui alla tabella contenuta nell'art. 5 del citato decreto;
- nel bilancio preventivo 2021 – 2023 risultano iscritti gli stanziamenti necessari alla copertura della spesa relativa al personale per i relativi esercizi;
- la spesa derivante dalla presente programmazione rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di “pareggio di bilancio”, nonché i limiti imposti dall'art. 1, commi 557e seguenti della Legge 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale (spesa potenziale massima);
- le assunzioni come sopra disposte sono comunque subordinate, oltre al mancato reperimento di personale con le procedure di cui all'art. 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001, anche alla verifica del rispetto di tutte le disposizioni vigenti in materia di divieto di assunzione;
- a fronte di situazioni nuove e non prevedibili, si procederà all'eventuale modifica in corso dell'anno del presente piano dei fabbisogni, nel rispetto dei vincoli vigenti imposti dalla legislazione in materia di assunzioni e spesa di personale;

6. di dare atto che la spesa per l'assunzione a tempo pieno e determinato di un istruttore Tecnico di categoria C, ed eventualmente per altre forme di lavoro flessibile, verranno effettuate ai sensi dell'art. 36 del D.Lgs. 165/2001, nel rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito in Legge 122/2010 e da ultimo modificato dall'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014, in materia di lavoro flessibile, che prevede limitazioni di spesa per tali fattispecie di assunzioni, limitazione che per il Comune di Moriago della Battaglia è pari ad €. 32.000,00;

7. di dare atto inoltre che la spesa derivante dall'assunzione di cui al punto precedente rientra nei limiti di cui all'art. 1, commi 557-quater e 562 della Legge 296/2006, come da tabella all. A);

8. 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.;

9. 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 dalla circolare RGS n. 18/2018;
10. di informare le organizzazioni sindacali e le RSU dell’adozione della presente deliberazione, ai sensi dell’art. 5, comma 2, del D.Lgs. 30-03-2001, n. 165, come da ultimo modificato dal D.L. 06-07-2012, n. 95, convertito dalla Legge 07-08-2012, n. 135, mediante trasmissione di copia della stessa;

### **LA GIUNTA COMUNALE**

**CON VOTI** favorevoli unanimi espressi per alzata di mano

### **D E L I B E R A**

11. di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell’art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000, al fine di dare corso tempestivamente alle assunzioni previste.

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.

<b>OGGETTO</b>	<b>MODIFICA ED INTEGRAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021 - 2023, IN RELAZIONE A MUTATE ESIGENZE.</b>
----------------	--

Data lettura della presente delibera, viene approvata e sottoscritta

**IL SINDACO**  
**rag. TONELLO GIUSEPPE**

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 Vice Segretario Comunale**  
**FORLIN GRAZIANO**

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.