



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

COPIA

N°65
Reg. delib.

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO	PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2022/2024. SECONDA REVISIONE
----------------	---

Oggi **sei** del mese di **luglio** dell'anno **duemilaventidue** alle ore **18:10**, 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	Presente
		3 0

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

OGGETTO	PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2022/2024. SECONDA REVISIONE
---------	---

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che:

- ai sensi dell'art.39, comma 1, della legge 449/1997 gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno del personale al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il miglior funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio;
- in base al combinato disposto dell'art.91 del T.U.E.L. e dell'art.6, commi 2, 3 e 6 del D.lgs. 165/2001, gli enti locali, per assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle cosiddette categorie protette ex lege 68/99, sono tenuti ad adottare annualmente un piano triennale dei fabbisogni del personale e, coerentemente con lo stesso, rideterminare la consistenza delle dotazioni organiche, *“Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini”*; tale *“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”*;
- l'art. 14 del C.C.N.L. del 22.1.2004 che consente agli enti locali la possibilità di avvalersi di personale di altri enti ed amministrazioni del medesimo Comparto Regioni-Autonomie Locali, nel rispetto delle precise condizioni e modalità ivi stabilite;
- l'art. 1, comma 124, della Legge 30 dicembre 2018, n. 145 (Legge di bilancio 2019) che prevede *“Al fine di soddisfare la migliore realizzazione dei servizi istituzionali e di conseguire una economica gestione delle risorse, gli Enti locali possono utilizzare, con il consenso dei lavoratori interessati, personale assegnato da altri enti cui si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto funzioni locali per periodi predeterminati e per una parte del tempo di lavoro d'obbligo, mediante convenzione e previo assenso dell'ente di appartenenza. La convenzione definisce, tra l'altro, il tempo di lavoro in assegnazione, nel rispetto del vincolo dell'orario settimanale d'obbligo, la ripartizione degli oneri finanziari e tutti gli altri aspetti utili per regolare il corretto utilizzo del lavoratore. Si applicano, ove compatibili, le disposizioni di cui all'articolo 14 del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto delle Regioni e delle autonomie locali del 22 gennaio 2004”*;
- l'art. 89 del D. Lgs 267/2000 ed in particolare il comma 5 che testualmente recita: *“Gli enti locali, nel rispetto dei principi fissati dal presente testo unico, provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed 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”*;
- con deliberazione della Giunta Comunale, n. 161 del 15.12.2021 è stato approvato il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2022/2024, successivamente modificato con deliberazione di Giunta Comunale n. 44 dell'11.05.2022 avente per oggetto *“Piano dei Fabbisogni di Personale per il Triennio 2022/2024. Prima revisione”*;
- con deliberazione della Giunta Comunale, n. 7 del 31.01.2022 è stato approvato il Piano triennale delle Azioni Positive 2022/2024 in materia di pari opportunità;

RICHIAMATO inoltre il testo dell'art. 9, co. 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;

CONSIDERATO che:

- sono entrati in vigore i D.lgs. n. 74/2017 e 75/2017, emanati in attuazione della legge delega di riforma della Pubblica Amministrazione n.124/2015 comunemente definita riforma Madia;
- In data 27 luglio 2018 sono state pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n.173 le *“linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA”* emanate dal Ministero della Pubblica Amministrazione del 8 maggio 2018, in attuazione delle disposizioni contenute nel decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75, che impongono a tutte le PA, compresi gli enti locali, una programmazione del fabbisogno del personale tale da superare l'attuale formulazione della dotazione organica, ed in particolare: a) *“... 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”* (art.4 comma 2); b) *“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”* (art.4, comma 3); c) *“Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del D.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge”* (precisazione del decreto 8 maggio 2018);
- La Corte dei Conti, Sezione regionale di controllo per la Puglia, con la deliberazione 13 luglio 2018 n.111 ha precisato che il mutato quadro normativo attribuisce centralità al piano triennale del fabbisogno di personale che diviene strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e con il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica introdotto dall'art.6 del d. Lgs n.165/2001, come modificato dall'art.4 del D. Lgs 75/2017, dove si afferma che *“la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile e che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente”*, considerando quale valore di riferimento il valore medio del triennio 2011/2013, prendendo in considerazione la spesa effettivamente sostenuta in tale periodo, senza, cioè, alcuna possibilità di ricorso a conteggi virtuali (Sezione Autonomie deliberazione 27/2015);
- A partire dal 25/09/2018, le pubbliche amministrazioni devono adottare la nuova programmazione del personale e, in difetto, l'apparato sanzionatorio disposto dall'art.6, comma 6, del novellato D.lgs.165/01 consiste nel divieto di assumere nuovo personale, medesima sanzione è, inoltre, disposta in presenza del mancato rispetto dei vincoli finanziari e la non corretta applicazione delle disposizioni che dettano la disciplina delle assunzioni, sia per l'omessa adozione del PTFP e sia per gli adempimenti previsti di inoltrare entro trenta giorni

dall'approvazione del PTFP (articoli 6 e 6-ter, comma 5, del decreto legislativo n. 165 del 2001). L'Art. 22, comma 1, del D.lgs.75/2017 prevede che "... *In sede di prima applicazione, il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo*", mentre le linee di indirizzo del decreto ministeriale prevedono che "*la sanzione del divieto di assumere si riflette sulle assunzioni del triennio di riferimento del nuovo piano senza estendersi a quelle disposte o autorizzate per il primo anno del triennio del piano precedente ove le amministrazioni abbiano assolto correttamente a tutti gli adempimenti previsti dalla legge per il piano precedente*", precisando quindi che "*Sono fatti salvi, in ogni caso, i piani di fabbisogno già adottati*";

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 dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

RICHIAMATO la Deliberazione della Sezione Controllo della Corte dei Conti 125/2020 che ha affermato che: "*in base al principio contabile n. 18, ovvero di prevalenza della sostanza sulla forma, la spesa complessiva del segretario comunale dovrà essere considerata spesa di personale dal comune capofila come anche dagli altri comuni aderenti alla convenzione*";

RICHIAMATO il D.M. del 17.3.2020 attuativo dell'art. 33 del D.L. 34/2019 si analizza la situazione dell'Ente, in base alle risultanze in merito alla spesa del personale, alle entrate correnti e al Fondo Crediti dubbia esigibilità come risultanti dai rendiconti della spesa 2019, 2020, 2021 e bilancio di previsione, assestato, con riferimento alla parte corrente 2021;

RAPPORTO EFFETTIVO SPESA DEL PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI	20,72%
VALORE SOGLIA DEL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE ED ENTRATE CORRENTI COME DA TABELLA 1 DM - LIMITE MASSIMO CONSENTITO	27,60%

PRESO ATTO CHE il Comune si colloca al di sotto dei valori della soglia della Tabella 1 di cui all'art. 4 c.1 del D.M. del 17.3.2020 attuativo dell'art. 33 del D.L. 34/2019, può quindi, in base all'art. 5 comma 1 del D.M. incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa per i seguenti importi:

	2022	2023	2024
% DI INCREMENTO DELLA SPESA DEL PERSONALE DA TABELLA 2 DM	28,00%	29,00%	30,00%
INCREMENTO EFFETTIVO DELLA SPESA PER NUOVE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO (AL DI FUORI DELLA MEDIA DI SPESA 2011-2013)	142.607,63 €	147.700,76 €	152.793,89 €
IL DATO INDICA LA SPESA DI PERSONALE "dell'ultimo rendiconto approvato" A CUI È SOMMATA IL VALORE DI INCREMENTO DELLA SPESA PER NUOVE ASSUNZIONI DEFINITA DAL DM. ATTENZIONE LE MAGGIORI ASSUNZIONI SONO CONSENTITE NEL RISPETTO DEL VALORE MASSIMO DELLA SOGLIA DELLA TABELLA 1 DM. NEI CALCOLI QUI A FIANCO LA SIMULAZIONE VIENE FATTA SUI VALORI DELLA SPESA DI PERSONALE DELL'ULTIMO CONSUNTIVO E DELLA MEDIA DELLE ENTRATE CORRENTI DEGLI ULTIMI 3 RENDICONTI APPROVATI AL MOMENTO, MENTRE NEL DECRETO SARANNO DA CALCOLARE "A SCORRIMENTO".	653.801,47 €	658.894,60 €	663.987,73 €
E' POSSIBILE UTILIZZARE TUTTA LA SPESA INDICATA IN RIGA 85 SENZA SFORARE LA SOGLIA DI TABELLA 1 ?	SI	SI	SI

PRESO ATTO che l'art. 7 c.1 del D.M. del 17.3.2020 attuativo dell'art. 33 del D.L. 34/2019, prevede che "La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. bilancio asseverato dall'organo di revisione".

ATTESO che la possibilità assunzionale per il 2022, è pari a Euro **142.607,63** euro;

CONFERMATA la dotazione organica finanziaria composta **dal solo personale presente in servizio al 01.01.2022 (ALLEGATO B)** che comporta una spesa teorica pari ad **515.111,08 Euro** (somma al lordo di IRAP) di cui **377.078,41 Euro** nel rispetto del limite 2011/2013, pari a **563.412,91 Euro**;

PRESO ATTO che questo ente ha rispettato 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;

PRESO ATTO che il vigente art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014, che fissa un tetto alle cosiddette assunzioni flessibili;

PRESO ATTO che questo ente ha rispettato 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;

DATO ATTO che sulla base dei vincoli disposti dall'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010, e successiva riparametrazione, giusta deliberazione di Giunta Comunale n. 61 del 23.06.2021, dichiarata immediatamente eseguibile, risulta che il limite del parametro di spesa per lavoro flessibile è pari ad Euro **32.000**;

PRESO ATTO che l'ente ritiene di dover modificare tale limite per la sola annualità 2022, in considerazione delle contingenti esigenze organizzative dell'ente e in un'ottica di mantenimento di standard adeguati del servizio complessivamente reso alla collettività e di correttezza dell'azione amministrativa innalzandolo, all'importo di **85.000** euro, giusta propria deliberazione n. 160 assunta in data 15.12.2021, esecutiva ai sensi di legge;

PRESO ATTO della necessità di approvare nuovamente il piano del fabbisogno del personale prevedendo il seguente piano assunzionale per il periodo 2022/2024;

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO A TEMPO INDETERMINATO:

ANNO	FABBISOGNO	MODALITA' DI COPERTURA
2022	1 ISTRUTTORE DIRETTIVO CAT. D	Utilizzo graduatorie anche di altri Enti
	1 TECNICO CAT.C	Assunzione mediante ricorso a procedure concorsuali
	1 COLLABORATORI CAT.B3	Assunzione mediante ricorso a procedure concorsuali
2023	Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni a tempo indeterminato per l'anno di riferimento.	
2024	Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni a tempo indeterminato per l'anno di riferimento.	

DATO ATTO CHE l'assunzione della categoria D non può essere considerata "*incremento del personale in servizio*", ai sensi dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 e del D.M. attuativo del 17 marzo 2022, perché di fatto non provocherà alcuna variazione significativa in aumento della spesa

di personale presa a riferimento, a partire dal 2018, anno preso in esame come previsto dalla tab. 2 del D.M., fatto salvo il periodo iniziale di compresenza (eventuale) con l'uscente categoria C nel 2022 e la differenza di costo, al netto di irap, tra la categoria D neoassunta e la categoria C non più in organico negli anni 2023 e 2024.

Altresì anche il risultato del rapporto tra la spesa di personale e i primi 3 titoli delle entrate al netto del FCDE, risulta stabile, nonostante la nuova assunzione, nel triennio 2022/2024 preso in esame.

Qualsiasi statuizione di segno contrario infatti avrebbe come effetto la paralisi organizzativa dell'ente (che non potrebbe fare ulteriori assunzioni per sostituire personale cessato) a fronte non solo di una spesa del personale che rimane costante, ma anche di una palese e persistente "virtuosità" dell'ente che mantiene costante il rapporto tra spese del personale e entrate, così come prescritto dalle norme succitate.

RILEVATO che ai fini della coerenza con le linee di indirizzo l'ente ha:

a) **ELABORATA** la dotazione organica teorica numerica per il 2022 composta dal personale attualmente in servizio e dalle assunzioni previste per il triennio 2022/2024:

Categoria	Profilo Professionale	Totale n. posti	N. posti occupati	N. posti Vacanti
CAT. B/B3	Collaboratori Prof.li	3	2	1
CAT. C	Istruttori amministrativi, Istruttori amministrativi informatici, Istruttori Agenti P.L., Istruttori tecnici	5	4 (POI 3 DAL 01.09.2022)	1
CAT. D /D3	Istrutt. Direttivi amministrativi contabili, Istrutt. Direttivi amm.vi, Istrutt. Direttivi Ispett. Polizia Loc.le, Istutt. Direttivi Tecnici, Istrutt. Direttivi Assistenti sociali/ Funzionari Amm.vi	7 di cui 1 dipendente assente con diritto alla conservazione del posto nel 2022 e 1 dipendente PT 50%	6 di cui 1 dipendente assente con diritto alla conservazione del posto nel 2022 e 1 dipendente PT 50%	1
Totali		15	12	3

b) **ELABORATA** la dotazione organica finanziaria teorica composta dal personale attualmente in servizio e dalle assunzioni previste per il 2022 che comporta una spesa teorica pari ad **585.987,57** Euro (somma al netto di IRAP) di cui **431.681,89** Euro nel rispetto del limite 2011/2013, pari a **563.412,91** Euro (**ALLEGATO C**);

c) **ELABORATA** la dotazione organica finanziaria teorica composta dal personale attualmente in servizio e dalle assunzioni previste per il 2023 che comporta una spesa teorica pari ad **589.790,74** Euro (somma al netto di IRAP) di cui **428.472,64** Euro nel rispetto del limite 2011/2013, pari a **563.412,91** Euro (**ALLEGATO D**);

d) **ELABORATA** la dotazione organica finanziaria teorica composta dal personale attualmente in servizio e dalle assunzioni previste per il 2024 che comporta una spesa teorica pari ad

589.790,74 Euro (somma al netto di IRAP) di cui **428.472,64 Euro** nel rispetto del limite 2011/2013, pari a **563.412,91 Euro (ALLEGATO E)**;

ACCERTATO che le risorse economiche necessarie trovano adeguata capienza nelle risorse stanziato nel bilancio di previsione per gli anni 2022, 2023 e 2024;

CONSIDERATO che la presente programmazione del personale dovrà essere contenuta quale integrazione al documento unico di programmazione, cui si rinvia per i necessari criteri di dettaglio con successiva deliberazione che dovrà essere adottata dal Consiglio Comunale;

VISTO il parere dell'Organo di revisione contabile n. 8 in data 06-07-2022 contenuto che ha certificato la compatibilità delle spese di personale con i vincoli di bilancio e di finanza pubblica e sulla coerenza con le linee guida del Ministero della Funzione Pubblica dell'8 maggio 2018;

ACCERTATO come l'attuale fabbisogno di personale trovi favorevole attuazione, ricorrendo il rispetto delle seguenti condizioni:

- vincoli disposti dall'art. 3, comma 5 del D.L. 90/2014, e s.m.i.;
- vincoli disposti dall'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 sulla spesa per personale a tempo determinato, con convenzioni o con contratti di collaborazione coordinata e continuativa;
- obbligo di riduzione della spesa di personale disposto dall'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 rispetto a valore medio del triennio 2011/2013;
- vincoli di finanza pubblica previsti dall'art. 1 della Legge 208 del 28.12.2015 (Legge di Stabilità 2016) ovvero rispetto dei vincoli del pareggio di Bilancio;
- tempi di pagamento previsti dall'art. 41 c. 2 D.L. 66/2014, ovvero inferiori ai 60 giorni nell'anno 2016;
- adozione del Piano della Performance di cui all'art. 10, comma 5, del D.lgs. 27.10.2009, n. 150, (ora organicamente unificato nel PEG con l'art. 169 del D.lgs. 18.08.2000, n. 267);
- aver approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del D.lgs. 198/2006) con delibera richiamata ai punti precedenti;
- aver effettuato la ridefinizione degli uffici e delle dotazioni organiche, nonché la programmazione triennale del fabbisogno di personale, secondo quanto previsto dall'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001 (art. 6, comma 6, del D.lgs. 165/2001);
- aver effettuato con deliberazione n. 154 del 10.12.2021 la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art.33 del D.lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/ dando atto, con il presente provvedimento che non sono presenti eccedenze, né sovrannumerarietà;
- l'Ente ha trasmesso con modalità telematiche alla Ragioneria Generale dello Stato l'attestazione del rispetto del vincolo del pareggio di Bilancio entro il 31 marzo;
- che la spesa di personale prevista per l'anno 2022, già in fase di predisposizione del Bilancio pluriennale 2022/2024, è contenuta nel limite della spesa media del triennio e pertanto rispettosa della disposizione del nuovo art. 1 c. 557 quater della L. 296/2006, così come integrato dall'art. 3 c. 5 bis del D.L. 90/2014, ovvero il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della norma che, a decorrere dall'anno 2014 – come chiarito dalla Corte dei Conti Sezione Autonomie nella deliberazione n. 25/14 – è il 2011/2013;

VISTI i pareri espressi, ai sensi dell'art.49 del Tuel, dal dirigente del settore risorse umane in merito alla legittimità tecnica dell'atto e dal dirigente del settore finanze in merito al rispetto dei limiti finanziari e di bilancio;

TUTTO CIO' PREMESSO, con voti favorevoli unanimi espressi per alzata di mano;

DELIBERA

1. **DI RECEPIRE** le premesse come parte integrante e sostanziale del dispositivo del presente provvedimento;

2. **DI PRENDERE ATTO** dei calcoli effettuati, sintetizzati nelle tabelle allegate alla presente deliberazione:
ALLEGATO A (calcolo capacità assunzionale da D.L. 34/2019),
ALLEGATI B (per l'anno 2022), solo presenti,
ALLEGATI C (per l'anno 2022), presenti e assunzioni,
ALLEGATI D (per l'anno 2023),
ALLEGATI E (per l'anno 2024),
della riconversione della dotazione organica in termini finanziari e della sua correlazione con la spesa massima assentibile definita nella media della spesa sostenuta nel triennio 2011/2013, delle capacità assunzionali disponibili per le assunzioni all'esterno di personale a tempo indeterminato e determinato e/o flessibile, del rispetto del limite delle spese da sostenere con il presente fabbisogno del personale, del personale assumibile, e delle altre spese del personale da confrontare sia sul limite della spesa prevista nel bilancio di previsione 2022, 2023 e 2024, sia del non superamento della media della spesa del personale sostenuta nel triennio 2011-2013 e del rispetto dei parametri del D.M. 17 marzo 2020 art. 4 c.1;
3. **DI CONFERMARE**, stante le contingenti esigenze organizzative dell'ente e nelle more della individuazione di figure a tempo indeterminato da inserire stabilmente nell'organico dell'ente, il temporaneo incremento (per la sola annualità 2022) del limite dettato dall'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010, fino al limite di Euro **85.000,00** (nel rispetto altresì del limite complessivo della spesa del personale del triennio 2011/2013) al fine di garantire il buon funzionamento dell'ente e assicurare adeguati standard del servizio reso alla collettività;
4. **DI CONFERMARE** l'autorizzazione pertanto di tutte le assunzioni di personale con forme c.d. flessibili nei limiti dell'importo sopra riportato, secondo le necessità temporanee e contingenti dell'ente, e nel rispetto della normativa vigente in merito;
5. **DI SPECIFICARE** che delle nuove assunzioni a tempo indeterminato programmate per il triennio non è da considerarsi, per quanto dettagliato in premessa, incidente sulla capacità assunzionale da D.M. 34/2019 per spese "incrementali" di personale rispetto ai precedenti rendiconti l'intera spesa per l'assunzione della categoria D, ma soltanto la differenza tra la categoria C uscente nel 2022 e la categoria D neoassunta nel medesimo anno;
6. **DI PRECISARE** che il presente fabbisogno del personale è stato redatto in conformità alle indicazioni contenute nelle linee di indirizzo formulate dalla circolare 8 maggio 2018 dal Ministero della pubblica amministrazione, seguendo il seguente iter: a) formulazione delle proposte da parte dei responsabili dell'Ente secondo la logica dell'innovazione e della semplificazione delle figure professionali necessarie; b) della verifica dei punti di forza e di debolezza discendenti dai servizi e dalle funzioni rilevati dal SOSE; c) sulla verifica del personale da inserire sulla base dei fabbisogni a tempo indeterminato e di tipo flessibile; d) di limiti finanziari e delle priorità riferite alla realizzazione degli obiettivi del mandato del Sindaco;
7. **DI DARE ATTO** che il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006 e pertanto che la spesa 2022 derivante dalla programmazione di cui sopra oltre alla spesa di personale sopra richiamata, rientra nei limiti della spesa per il personale 2011/2013 e rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di "pareggio di bilancio", nonché i limiti imposti dall'art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i., e dall'art. 3, c. 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90 e dal D.M. 17 marzo 2020 (spesa potenziale massima);
8. **DI PRECISARE** che la programmazione triennale potrà essere ulteriormente rivista in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione a modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa;
9. **DI DARE ATTO** che la presente deliberazione risulta essere aggiornamento agli atti di programmazione già adottati in precedenza e della Sezione del DUP ad essi dedicata e di disporre pertanto l'inserimento in sede di formazione del Bilancio di Previsione per

l'esercizio 2022 - bilancio pluriennale per il triennio 2022/2024 e della nota di aggiornamento del DUP da presentare al Consiglio Comunale;

10. **DI DARE ATTO** inoltre che la spesa relativa al presente piano trova capienza nei relativi capitoli destinati alla spesa di personale da iscrivere nel bilancio di previsione per il triennio 2022/2024;
11. **DI INFORMARE** della presente programmazione, le rappresentanze sindacali, ai sensi dell'art. 7 del C.C.N.L.;
12. **DI DEMANDARE** al Responsabile del Servizio affari generali e Finanziario, ciascuno per quanto di competenza, per gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento;
13. **DI STABILIRE** che il piano triennale dei fabbisogni sarà oggetto di pubblicazione in "Amministrazione trasparente" nell'ambito delle informazioni di cui all'art. 16 del D.lgs. n. 33/2013 "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato", unitamente al Conto annuale del personale, nonché di trasmissione al sistema di cui all'art. 60 del D.lgs. n. 165 del 2001 entro trenta giorni dalla adozione;
14. **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.;
15. **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;

LA GIUNTA COMUNALE

Con voti favorevoli e unanimi espressi per alzata di mano

DELIBERA

DI DICHIARARE la deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.lgs. 267/2000, stante l'urgenza di provvedere in merito all'adozione degli atti necessari e conseguenti alle procedure di reclutamento programmate.

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

OGGETTO	PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2022/2024. SECONDA REVISIONE
----------------	---

Data lettura della presente delibera, viene approvata e sottoscritta

IL SINDACO

F.to rag. TONELLO GIUSEPPE

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

IL Segretario Comunale f.f.

F.to Forlin Graziano

Documento informatico firmato digitalmente in originale 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.

PARERE DI REGOLARITA' DEL RESPONSABILE

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

**Oggetto: PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER IL TRIENNIO
2022/2024. SECONDA REVISIONE**

Regolarita' tecnica

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

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

*per la motivazione indicata con nota:

Data 06-07-22

Il Responsabile del servizio
F.to PILLON MARIKA

Documento informatico firmato digitalmente in originale 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.

PARERE DI REGOLARITA' DEL RESPONSABILE

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

**Oggetto: PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER IL TRIENNIO
2022/2024. SECONDA REVISIONE**

Regolarita' contabile

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

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

*per la motivazione indicata con nota:

Data 06-07-22

Il Responsabile del servizio
F.to PILLON MARIKA

Documento informatico firmato digitalmente in originale 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

Allegato alla deliberazione

**DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE
N. 65 del 06-07-2022**

**Oggetto: PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER IL TRIENNIO
2022/2024. SECONDA REVISIONE**

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 537.

COMUNE DI MORIAGO DELLA
BATTAGLIA li 12-07-2022

L' INCARICATO

F.to PANSOLIN MARIAGRAZIA

Documento informatico firmato digitalmente in originale 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

Allegato alla deliberazione

**DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE
N. 65 del 06-07-2022**

**Oggetto: PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER IL TRIENNIO
2022/2024. SECONDA REVISIONE**

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.

L'INCARICATO
F.to PANSOLIN MARIAGRAZIA

Documento informatico firmato digitalmente in originale 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