



COMUNE DI CAVASO DEL TOMBA

PROVINCIA DI TREVISO

COPIA

Deliberazione **Nr. 9**

data **03-02-2021**

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: PIANO FABBISOGNO TRIENNALE DEL PERSONALE 2021 - 2023

Il presente verbale viene letto e sottoscritto come segue

SINDACO
F. to RUGOLO GINO

SEGRETARIO COMUNALE
F.to Tollot Anna

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

Nr. 73 pubbl.

Copia della presente deliberazione viene pubblicata all' Albo Pretorio Comunale ove rimarrà esposta per 15 gg consecutivi dal 10-02-2021

**F.TO L'ADDETTO ALLA
PUBBLICAZIONE**

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è stata pubblicata nelle forme di legge senza riportare, nei primi 10 giorni di pubblicazione, denunce di vizi di legittimità o competenza, per cui la stessa è divenuta ESECUTIVA ai sensi del 3° c. dell'art. 134, D.Lgs 267/2000.

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Tollot Anna

ATTESTAZIONE DI CONFORMITA' ALL'ORIGINALE

Copia conforme all'originale ai sensi degli artt. 22 e 23ter, comma 3 del D.L. 7 Marzo 2005, numero 42 ad uso amministrativo.

Cavaso del Tomba,

IL SEGRETARIO COMUNALE
Tollot Anna

L'anno **duemilaventuno**, addì **tre** del mese di **febbraio** alle ore 19:10, nella Residenza Municipale, per determinazione del Sindaco è stata convocata la Giunta Comunale.

Raggiunto il numero legale, eseguito l'appello, risultano

RUGOLO GINO Presente
DIOMEDES CARLO Presente
CORTESIA MICHELE Presente

Con la partecipazione del SEGRETARIO COMUNALE, **Tollot Anna**.

Il Sig. **RUGOLO GINO** nella sua qualità di **SINDACO** assume la Presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta. Il Sindaco invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATE:

la deliberazione del Consiglio Comunale n.22 del 15.06.2019 esecutiva con la quale si è preso atto delle linee programmatiche di governo del mandato elettorale 2019-2024;
la delibera del Consiglio Comunale n. 4 del 22.02.2020 ad oggetto "Approvazione del Documento Unico di Programmazione (DUP) 2020-2022, Bilancio di Previsione 2020-2022 e relativi allegati" dichiarati immediatamente eseguibili;
la delibera di Giunta Comunale n. 2 del 4.01.2019 di approvazione del Piano esecutivo di gestione e delle performance 2019-2021;

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;

PREMESSO che:

l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali disestati 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;

l'art. 91, comma 1, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, prevede che *"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"*;

l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 recita: *Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla [legge 2 aprile 1968, n. 482](#);*

l'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, prescrive l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, ispirandosi al principio di riduzione delle spese di personale;

l'art. 16, c. 1, lett. A-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 dispone che le risorse e i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio sono proposti dai dirigenti (ndr Responsabili di servizio);

con l'entrata in vigore degli articoli 6 e seguenti del decreto legislativo n. 165/2001, come modificati dal decreto legislativo n. 75/2017, sono cambiate le regole e le prospettive per la redazione del piano dei fabbisogni di personale delle pubbliche amministrazioni. La dotazione organica non è più un elenco astratto di posti, ma risulta essere il prodotto del piano dei fabbisogni a sua volta derivato dai programmi strategici dell'Ente. Il cambio di prospettiva è funzionale a rendere l'organizzazione più flessibile ai bisogni reali della comunità amministrata, evitando rigidità del passato;

in attuazione della disciplina sopra detta sono state adottate dal Ministero per la pubblica amministrazione, con D.P.C.M. 08.05.2018, pubblicato sulla G.U. n. 173/2018, le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogno di personale delle pubbliche amministrazioni. Con riferimento ai rapporti tra piano dei fabbisogni di personale e dotazione organica si riportano di seguito alcuni passaggi delle linee guida del Ministero della Pubblica Amministrazione:

"2.1 Il superamento della dotazione organica

L'articolo 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo art. 4, del decreto legislativo n. 75 del 2017, introduce elementi significativi tesi a realizzare il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica.

Il termine dotazione organica, nella disciplina precedente, rappresentava il "contenitore" rigido da cui partire per definire il PTFP, nonché per individuare gli assetti organizzativi delle amministrazioni, contenitore che condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate. Secondo la nuova formulazione dell'articolo 6, è necessaria una coerenza tra il piano triennale dei fabbisogni e l'organizzazione degli uffici, da formalizzare con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti..... La nuova visione, introdotta dal d.lgs. 75/2017, di superamento della dotazione organica, si sostanzia, quindi, nel fatto che tale strumento, solitamente cristallizzato in un atto sottoposto ad iter complesso per l'adozione, cede il passo ad un paradigma flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze, quale il PTFP. Per le amministrazioni centrali la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere valicata dal PTFP. Essa, di fatto, individua la "dotazione" di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte, in relazione ai rispettivi ordinamenti, fermo restando 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.

Nel rispetto dei suddetti indicatori di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell'ambito del PTFP, potranno quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95 e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Tale rimodulazione individuerà quindi volta per volta la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni e che farà da riferimento per l'applicazione di quelle disposizioni di legge che assumono la dotazione o la pianta organica come parametro di riferimento (vedi, ad esempio, l'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, che indica un limite percentuale della dotazione organica ovvero, in senso analogo, l'articolo 110 del decreto legislativo n. 267 del 2000).

(...) Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari.

(...) La declinazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche, si sposta nell'atto di programmazione del fabbisogno, che è determinato annualmente, con un orizzonte triennale, secondo i criteri di cui alle presenti linee di indirizzo (...);

VISTO l'art. 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448, il quale prevede che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39, commi 1 e 20-bis, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;

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;

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.”

CONSIDERATO che il suddetto Decreto (c.d. Decreto crescita) ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole fondate sul turn over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale;

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, disciplina i seguenti ambiti: 1) la specificazione degli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa di personale/entrate correnti al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione; 2) l'individuazione delle fasce demografiche e dei relativi valori soglia; 3) la determinazione delle percentuali massime di incremento annuale.

RICHIAMATA la Circolare del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno, in attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto legge 30 aprile 2019 n. 34, convertito con modificazioni, dalla legge 28.06.2019 n. 58 in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni, esplicativa dei nuovi meccanismi assunzionali disciplinati dal DM 17 marzo 2020;

CONSIDERATO in particolare per quanto riguarda il calcolo delle entrate, la circolare esplicativa soprarichiamata al punto 1.2 chiarisce che nel caso dei Comuni che hanno optato per l'applicazione della tariffa rifiuti corrispettiva secondo l'art. 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 Fondo crediti di dubbia esigibilità, ai fini della determinazione del valore soglia;

VISTA a tale riguardo la rendicontazione della Contarina SPA che gestisce il servizio rifiuti per il Comune di Cavaso del Tomba, relativa all'entrata da TARI per gli anni 2017-2019;

VISTO il prospetto esplicativo redatto a firma del Responsabile del Servizio Finanziario, allegato C) alla presente deliberazione, a farne parte integrante e sostanziale e verificato che:

- per il Comune di Cavaso del Tomba, il valore determinato ai sensi del DM 17 marzo 2020 e della citata Circolare esplicativa (come percentuale di incidenza della spesa del personale dell'ultimo rendiconto approvato rispetto alla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata) è pari a **20,63%**
- **il valore così determinato è inferiore al valore soglia** definito dalla Tabella 1 dell'art. 4 del DM 17 marzo 2020 per i Comuni aventi fascia demografica da 2000 a 2999 abitanti (**pari a 27,60%**) e che per tanto il Comune di Cavaso del Tomba rientra nella fattispecie dei Comuni c.d. "virtuosi" con bassa incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti, **ai quali è riconosciuta una capacità di spesa aggiuntiva per assunzioni a tempo indeterminato**, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore a tale valore soglia (27,60%)
- che tale incremento potenziale di spesa del personale per il Comune di Cavaso del Tomba è quantificato in **euro 91.591,39**;
- che, ai sensi dell'art. 5 del DM 17 marzo 2020, in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni c.d. "virtuosi" possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa di personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato nella Tabella 2 del medesimo art. 5, in coerenza con i piani triennali di fabbisogno del 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;
- che per il Comune di Cavaso del Tomba (comune di fascia demografica b) secondo la Tabella 2 art. 5 del DM 17 marzo 2020) tale percentuale massima di incremento spesa di personale rispetto al 2018 è del 20% e che per tanto l'aumento effettivo di spesa del personale per assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2020 di euro 91.591,39 avviene nel rispetto delle percentuali di incremento di cui alla citata Tabella 2;
- che l'art. 5 comma 2 del DM 17 marzo 2020 prevede che i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue degli ultimi 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, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;

EVIDENZIATO che, per rendere possibile l'utilizzo effettivo delle risorse che si liberano in applicazione della nuova disciplina in materia di assunzioni, l'art. 7 comma 1 del DM 17 marzo 2020 specifica 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”;

ATTESO inoltre che l'art. 5 comma 2 del DM 17 marzo 2020 prevede che per il periodo 2020-2024 i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei 5 anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla tabella 2 del comma I, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'articolo 4 comma 1 di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;

DATO ATTO del permanere del divieto di assunzioni nei seguenti casi:

1. ai sensi dell'art. 1, comma 557-ter, della Legge n. 296 del 27.12.2006 in caso di mancato rispetto del comma 557 del medesimo articolo inerente i limiti alla spesa di personale; salva la deroga prevista dall'art. 7 comma 1 del D.M. 17 marzo 2020 con riferimento alla maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5;
2. ai sensi dell'art. 1, comma 463, della Legge di Bilancio 2017 (L. 11 dicembre 2016, n. 232) in caso di mancato conseguimento del saldo 2017 (adempimenti relativi al monitoraggio e alla certificazione del saldo di finanza pubblica relativo all'anno 2017);
3. ai sensi dell'art. 1, comma 470, della citata Legge di Bilancio 2017 in caso di mancata trasmissione della certificazione del saldo 2017 entro il termine perentorio del 31 marzo 2018 al Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato;
4. ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. 24.06.2013 n. 113, convertito in legge 07.08.2016, n.160, in caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione e il relativo invio alla Banca dati unitaria delle amministrazioni pubbliche (BDAP) dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato, nonché dei dati aggregati per voce del piano dei conti integrato; tale divieto viene meno nel momento in cui gli enti adempiono all'approvazione e all'invio dei documenti contabili indicati nel comma in parola;
5. ai sensi dell'art 48 del D.Lgs. 11.04.2006, n. 198 in caso di mancata approvazione del piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità;
6. ai sensi dell'art. 10, comma 5, del D.Lgs. 27.10.2009, n. 150 in caso di mancata adozione del Piano della Performance;
7. ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.Lgs. 30.03.2001, n. 165 in caso di mancata ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale;
8. ai sensi dell'art. 6, comma 6, del D.Lgs. 30.03.2001, n. 165 in caso di mancata approvazione del piano triennale dei fabbisogni in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance;
9. ai sensi dell'art. 9 del D.L. n. 185/2008 qualora l'ente non sia in regola con gli obblighi di gestione e certificazione dei crediti attraverso l'apposita piattaforma informatica;

CONSIDERATO che il Comune di Cavaso del Tomba svolge in forma associata con il comune di Possagno il servizio Tecnico, il servizio Finanziario e il servizio Sociale come stabilito dalla delibera del consiglio comunale n. 10 del 27.04.2018 e svolge in convenzione con l'Unione montana del Grappa il servizio di Polizia locale;

AVUTO riguardo alle cessazioni intervenute nel corso degli anni 2019/2020, ovvero:

- cessazione per mobilità ad altro Ente del Responsabile del Servizio Tecnico – Istruttore Direttivo Tecnico, cat D;
- cessazione per pensionamento del responsabile del Servizio Finanziario – Istruttore Direttivo Contabile, cat D;
- cessazione per mobilità ad altro Ente di un Agente di Polizia Locale, C1

DATO ATTO che il ruolo di Responsabile del Servizio Finanziario è coperto, ai sensi dell'art. 1 comma 557 da un Istruttore Direttivo Contabile dipendente del Comune di Cornuda;

AVUTO riguardo alla necessità di provvedere alla reintegrazione dell'organico cessato al fine di garantire il regolare svolgimento dell'attività amministrativa dei Servizi, anche nell'interesse degli Enti associati e/o convenzionati nell'esercizio, procedendo al reclutamento di:

- n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico
- n. 1 Agente di Polizia Locale cat. C

RICHIAMATA la propria precedente deliberazione n.101 in data 26.09.2019, esecutiva ai sensi di legge, ad oggetto “Piano del Fabbisogno del Personale 2020-2022- Modifiche”;

RAVVISATA la necessità di modificare ulteriormente il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2020-2022, e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e in coerenza con il mutato quadro normativo;

RICHIAMATA altresì la D.G.C. N. 49 del 21.10.2020, esecutiva, ad oggetto: “Ricognizione annuale delle eccedenze di personale, ai sensi degli artt. 6, comma 1, e 33 del d.lgs. n. 165/2001” con la quale si dà atto che, ai sensi degli artt. 6, comma 1, e 33 del D. Lgs. 165/2001, così come modificati dall’art. 16 della legge 183/2011, il Comune di Cavaso del Tomba non ha personale in soprannumero rispetto alla dotazione organica né in eccedenza rispetto alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, come risultante dalle note dei Responsabili dei Servizi Comunali, depositate agli atti;

RICHIAMATE inoltre le disposizioni normative vigenti in materia di ricorso alle forme flessibili di impiego (art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010) e tenuto conto di quanto stabilito dalle diverse sezioni delle Corti dei Conti (cfr. Sezione regionale di controllo per la Puglia, deliberazione n. 140/PAR/2014; Sezione regionale di controllo per la Toscana, deliberazione n. 29/PAR/2012; Sezione delle Autonomie, deliberazione n. 12/SEZAUT/2012/INPR del 12/06/2012), con particolare riferimento alla deliberazione della Sezione Autonomie n. 1/SEZAUT/2017/QMIG, adottata nell’adunanza del 20/12/2016, la quale stabilisce che “ *Ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall’art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 e s.m.i., l’ente locale che non abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate né nel 2009, né nel triennio 2007-2009, può, con motivato provvedimento, individuare un nuovo parametro di riferimento, costituito dalla spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l’ente*”;

ATTESO altresì che nel triennio 2007-2009 il Comune di Cavaso ha sostenuto spesa media per assunzioni flessibili per € 2.413,66, spesa che non si ritiene sufficiente a garantire il fabbisogno di forme flessibili per l’anno 2021 destinate a garantire il funzionamento del servizio economico finanziario e amministrativo;

RITENUTO di definire per il 2021 la necessità di garantire forme di supporto a tempo determinato per il servizio finanziario, la cui spesa è determinata per il 2021 in euro 7.735,77 corrispondente alla spesa per un istruttore direttivo categoria D a tempo parziale al 33% pari a 12 ore settimanali;

RICHIAMATO, inoltre, l'art. 16 comma 31 bis del decreto legge 13 agosto 2011, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 settembre 2011 n. 148 – così come aggiunto dall'art. 11 del D.L. 90/2014 - il quale prevede che “A decorrere dall'anno 2014, le disposizioni dell'articolo 1, comma 557, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 e successive modificazioni, in materia di riduzione delle spese di personale, non si applicano ai comuni con popolazione compresa tra 1001 e 5.000 abitanti per le sole spese di personale stagionale, assunto con forme di contratto a tempo determinato, che sono strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale in ragione di motivate caratteristiche socio-economiche e territoriali connesse a significative presenze di turisti, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente”;

DATO ATTO che la media della spesa di personale del triennio 2011/2013, ai fini della verifica del rispetto dei limiti generali di spesa del personale di cui all'art. 1, comma 557-ter, della Legge n. 296 del 27.12.2006 è quella sotto riportato:

	Media 2011/2013
	2008 per enti non soggetti al patto
Spese macroaggregato 101	443.300,24
Spese macroaggregato 103	2.525,67
Irap macroaggregato 102	28.158,84
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo	
Altre spese: da specificare -convenzioni	
Altre spese: da specificare- formazione	
Altre spese: da specificare	10.043,50
Totale spese di personale (A)	484.028,25
(-) Componenti escluse (B)	19.575,43
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	464.452,82
(ex art. 1, comma 557, legge n. 296/ 2006 o comma 562	

DATO ATTO che la spesa complessiva presunta di personale a regime comprensiva delle assunzioni previste dal piano triennale di fabbisogno oggetto del presente provvedimento è pari a euro 400.978,40

EVIDENZIATO che:

- le assunzioni dell'Istruttore Direttivo Tecnico cat D1 dell'Agente di Polizia Locale cat. C1 avvengono con invarianza della spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, trattandosi di sostituzione di personale cessato o in cessazione nel corso del 2020, nonché nel rispetto del limite generale di spesa di cui all'art. 1 comma 557-ter della L. 296 del 27.12.2006;

PRESO ATTO che la programmazione triennale del fabbisogno di personale è stata formulata nel rispetto delle seguenti disposizioni normative:

- art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001, rideterminazione della dotazione organica nel triennio precedente;
- art. 33, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, ricognizione delle eventuali eccedenze di personale (D.G.C. n. 12 del 29.01.2019);

- art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006, approvazione del piano triennale di azioni positive (D.G.C. n. 107 del 29.12.2017);
- art. 1, comma 557 e comma 557-quater della Legge n. 296/2006, contenimento delle spese di personale;
- art. 1, comma 463 e comma 470, della Legge n. 232/2016, adempimenti relativi al monitoraggio e alla certificazione del saldo di finanza pubblica;
- art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. 24.06.2013, n. 113, convertito in Legge 07.08.2016, n. 160, rispetto dei termini previsti per l'approvazione e il relativo invio alla Banca dati unitaria delle amministrazioni pubbliche (BDAP) dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato, nonché dei dati aggregati per voce del piano dei conti integrato;
- art. 10, comma 5, del D.Lgs. n. 150/2009, adozione del piano delle performance (D.G.C.ln. 34 del 19.03.2019);
- art. 27, comma 2, lett. c), del D.L. n. 66/2014, convertito nella Legge n. 89/2014, di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. n. 185/2008, obbligo di certificazione dei crediti;

VISTO il parere 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 approvare la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2021-2023 ed il piano assunzionale 2020, come indicato nel prospetto allegato sub A) al presente provvedimento;

DATO ATTO che la struttura organica derivante da suddetto Piano di Fabbisogno del Personale 2021-2023 è quella riportata nell'allegato B) del presente provvedimento;

DATO ATTO che la presente proposta di deliberazione sarà oggetto di specifica informazione alle organizzazioni sindacali rappresentative;

ASSUNTI il parere di regolarità tecnica e di regolarità contabile del Responsabile del Servizio Finanziario, ai sensi dell'art. 49 del D.lgs 267/2000;

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;

AD UNANIMITA' di voti favorevoli espressi in forma palese;

DELIBERA

DI APPROVARE, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del d.Lgs. n. 267/2000, il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2021-2023 allegato sub A) quale parte integrante e sostanziale;

DI DARE ATTO che la struttura organica derivante da suddetto Piano di Fabbisogno del Personale 2021-2023 è quella riportata nell'allegato B del presente provvedimento;

DI DARE ATTO che le previsioni contenute nel suddetto Programma garantiscono il rispetto dei vincoli di spesa di cui alle disposizioni normative vigenti in materia di personale degli enti locali, come da allegato C;

DI RISERVARSI la possibilità di modificare ulteriormente la programmazione triennale del fabbisogno di personale, e il piano delle assunzioni 2021 approvati con il presente atto, qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutazioni del quadro di riferimento relativamente al triennio in considerazione;

DI TRASMETTERE copia del presente provvedimento alle organizzazioni sindacali e R.S.U.;

DI INCARICARE il Responsabile del Servizio Finanziario degli atti conseguenti alla presente deliberazione;

DI DICHIARARE la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267 del 18 agosto 2000, con successiva votazione favorevole ed unanime.

**PARERI ALLEGATI ALLA PROPOSTA DELLA DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE N. 9 IN
DATA 03-02-2021**

Il sottoscritto, in qualità di responsabile del settore, esaminata la proposta di deliberazione da sottoporre alla Giunta Comunale, avente per oggetto PIANO FABBISOGNO TRIENNALE DEL PERSONALE 2021 - 2023.

Esprime parere Favorevole per quanto di competenza ed in linea tecnica all'adozione dell'atto di cui sopra.

Cavaso del Tomba, li 20-01-2021

Il Responsabile del servizio
F.to Petrin Mario

Il sottoscritto responsabile del servizio finanziario, esprime parere Favorevole in ordine alla regolarità contabile relativa alla deliberazione di cui all'oggetto ai sensi dell'art. 49, comma 1°, del T.U. – D. Lgs. 267/2000.

Cavaso del Tomba, li 20-01-2021

Il Responsabile del servizio
F.to Petrin Mario