



# COMUNE DI PORTO TOLLE

Provincia di Rovigo

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE COPIA CONFORME

Nr. **67**

Del **06-07-2022**

Allegati n. \_\_\_

### OGGETTO

**AGGIORNAMENTO DEL PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022-2024 E APPROVAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA.**

L'anno **duemilaventidue** il giorno **sei** del mese di **luglio** alle ore **15:30**, nella sala preposta della sede municipale di Piazza Ciceruacchio n. 9, si è riunita la Giunta Comunale.

		PRESENTE	ASSENTE
Pizzoli Roberto	Sindaco	P	
Mantovani Silvana	Vicesindaco	P	
CREPALDI RAFFAELE	Assessore	P	
MARCHESINI DIEGO	Assessore	P	
BERTAGGIA TANIA	Assessore	A	
VENDEMMIATI FEDERICO	Assessore	P	

Assiste alla seduta il Dottor **Boniolo Ernesto** - SEGRETARIO GENERALE.

Il Signor **Pizzoli Roberto**, nella sua qualità di Sindaco, assume la presidenza e, riconosciuta regolare l'adunanza odierna, dichiara aperta la seduta.

OGGETTO: AGGIORNAMENTO DEL PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022-2024 E APPROVAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA.

## LA GIUNTA COMUNALE

Visto l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75:

*«2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;*

*3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.»;*

Viste in tal senso le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche" (DPCM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n. 173 del 27/7/2018);

Ritenuto pertanto di procedere all'approvazione del piano triennale di fabbisogni di personale, con valenza triennale ma da approvare annualmente, in coerenza con gli altri strumenti di programmazione economico finanziario del Comune;

Rilevato che il decreto-legge 34/2019, articolo 33, e in sua applicazione il DPCM 17 marzo 2020 ha delineato un metodo di calcolo delle capacità assunzionali completamente nuovo rispetto al sistema previgente come introdotto dall'art. 3 del D.L. 90 del 24/6/2014 conv. in L. 114 del 11/08/2014 e successive integrazioni;

Considerato che il nuovo regime trova fondamento non nella logica sostitutiva del turnover, legata alle cessazioni intervenute nel corso del quinquennio precedente, ma su una valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune;

Preso atto che ai sensi dei conteggi effettuati secondo la nuova disciplina, il parametro di spese di personale su entrate correnti come da ultimo consuntivo approvato risulta essere pari al 17,04%, e che pertanto il Comune si pone al di sotto del primo "valore soglia" secondo la classificazione indicata dal DPCM all'articolo 4, tabella 1;

Rilevato che secondo l'art. 4 comma 2 del citato decreto *“i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, (...) sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica”*.

Rilevato pertanto che il Comune di Porto Tolle dispone di un margine di potenziale di spesa fino al raggiungimento del valore soglia, secondo quanto previsto dall'art. 4 del DPCM citato, pari a € 420.171,45 a cui si aggiunge il valore dei resti assunzionali dei 5 anni precedenti al 2020, pari a € 233.721,04, per un totale di € 653.892,49;

Ritenuto pertanto di aggiornare i reclutamenti e i fabbisogni di personale per il triennio 2022-2024, secondo il programma di assunzioni descritto nell'allegato D:

Dato atto che il margine di spesa sopra citato, sulla base delle indicazioni disponibili anche per quanto riguarda le entrate correnti nell'arco del prossimo triennio, consente l'adozione del suddetto programma di reclutamento senza superare il valore soglia sopra citato;

Considerato inoltre che, ai sensi dell'art. 1 comma 557-quater legge 27 dicembre 2006, n. 296 gli enti sono tuttora tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;

Rilevato a tal fine che il valore medio della spesa di personale del 2011-2013 è pari a € 2.164.088,66 e che la spesa di personale di cui al c.557 – art. 1 – L.292/2006 in sede previsionale la spesa di personale per il triennio 2020-2022 tale dato si mantiene in diminuzione rispetto al 2011-2013, anche tenendo conto del fatto che ai sensi dell'art. 7 del DPCM *“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”*;

Vista la propria precedente deliberazione n. 35 del 31.03.2021 recante *“PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021-2023”*

Visti:

- l'art. 16 della L.183/2011 e l'art. 33 del D.Lgs 165/2001, che dispongono l'obbligo di procedere alla ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, prevedendo, in caso di inadempienza, il divieto di instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;
- l'art. 27 comma 9 del DL 66/2017 secondo il quale la mancata attivazione della piattaforma di certificazione dei crediti determina il divieto di assunzioni;
- l'art. 6 comma 6 del D.Lgs. 165/2001 prevede che la mancata adozione del Piano di Azioni Positive per le pari opportunità previsto dal D.Lgs 198/2006 determina l'impossibilità di procedere a nuove assunzioni;

Preso atto che:

- è stata effettuata la ricognizione annuale di eccedenze di personale, attraverso le certificazioni prodotte dai singoli responsabili apicali dell'Ente, conservate in atti, e tale ricognizione ha dato esito negativo;

- è stata attivata la piattaforma di certificazione dei crediti;
  - con precedente delibera in pari data è stato adottato il Piano di Azioni Positive per il triennio 2022-2024;

Dato atto che ai sensi delle Linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018 la programmazione del fabbisogno del personale richiede l'approvazione della dotazione organica dell'Ente nella sua nuova accezione, e cioè la rappresentazione dell'attuale situazione di personale in forza e delle eventuali integrazioni necessarie al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Ritenuto pertanto di aggiornare i reclutamenti e i fabbisogni di personale per il triennio 2022-2024, approvando il nuovo schema di dotazione organica del Comune di Porto Tolle, secondo le linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018 (Allegato D);

Acquisito il parere del Revisore dei Conti ai sensi dell'art. 239 D.Lgs 267/2000, trasmesso con pec in data 6.7.2022 prot. n. 12312 (verbale n. 2 del 1.7.2022);

Visto il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 recante: "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

Visto il vigente "Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi";

Atteso che sulla presente proposta di delibera sono stati acquisiti, per quanto di competenza, i pareri previsti dall'art. 49, comma 1<sup>^</sup>, della Legge 18/08/2000 n° 267;

Dato atto che con il rilascio del parere favorevole di regolarità tecnica sulla presente proposta di deliberazione il Responsabile del Servizio attesta l'insussistenza del conflitto di interessi, anche solo potenziale e di gravi ragioni di convenienza che impongono un dovere di astensione dall'esercizio della funzione di cui al presente provvedimento;

Con voti favorevoli e unanimi, espressi nei modi e nelle forme di legge;

### **DELIBERA**

Per le motivazioni riportate in premessa;

- 1) di approvare i prospetti relativi alle spese del personale allegati 1, A, A2, B, C, D, E;
- 2) di prendere atto delle risultanze indicate nell'allegato B, in particolare:
  - che il parametro di virtuosità finanziaria previsto dal DL 34/2019 e dal DPCM 17 marzo 2020 si colloca al di sotto del "valore soglia" di spese di personale su entrate correnti, e precisamente nella percentuale del 17,04%
  - che di conseguenza il margine potenziale di spesa fino al raggiungimento del valore soglia, secondo quanto previsto dall'art. 4 del DPCM citato, è pari a € 420.171,45 a cui si aggiunge il valore dei resti assunzionali del 5 anni precedenti al 2020 pari a €. 233.721,04 per un totale di €. 653.892,49;
- 3) di aggiornare la programmazione triennale del fabbisogno del personale per il periodo 2022/2024 e di approvare la dotazione organica dell'Ente, secondo le linee di indirizzo del DPCM 8 maggio 2018 (allegato D);
- 4) di dare atto che il programma assunzionale mantiene il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, e che determina una spesa non superiore a quella

prevista dall'art. 4 del citato DPCM 17 marzo 2020:

- 5) di autorizzare per il triennio 2022/2024 le eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 convertito in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile;
- 6) di precisare che la programmazione triennale sarà rivista annualmente e comunque potrà essere aggiornata in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa;
- 7) di dare atto che, ai sensi dell'art. 125 del D.Lgs. n. 267/2000, dell'adozione della presente deliberazione sarà data comunicazione, contestualmente all'affissione all'Albo, ai capigruppo consiliari
- 8) di dichiarare, con successiva e separata votazione unanime, espressa nei modi e nelle forme di legge, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, stante l'urgenza di provvedere in merito per l'avvio delle procedure di reclutamento previste nel presente atto.

Dato per letto, approvato e sottoscritto.

**IL Sindaco**

F.to (Pizzoli Roberto)

**IL SEGRETARIO GENERALE**

F.to (Dottor Boniolo Ernesto)

# PARERE DI REGOLARITA' DEL RESPONSABILE

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

## 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 30-06-22

Il Responsabile del  
servizio  
F.to MARANGON  
MARZIA

Atto prodotto da sistema informativo automatizzato

I pareri ivi riportati sono stati firmati digitalmente dal responsabile sulla proposta redatta

## 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:

Con riserva di verifica del contenuto degli allegati.

Data 06-07-22

Il Responsabile del  
servizio  
F.to Battiston Alberto

Atto prodotto da sistema informativo automatizzato

I pareri ivi riportati sono stati firmati digitalmente dal responsabile sulla proposta redatta



# COMUNE DI PORTO TOLLE

Provincia di Rovigo

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA **GIUNTA COMUNALE** **COPIA**

**Nr. 67**

**Del 06-07-2022**

**Allegati n. \_\_\_**

### OGGETTO

**AGGIORNAMENTO DEL PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022-2024 E APPROVAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA.**

## **REFERTO DI PUBBLICAZIONE E ATTESTAZIONE DI ESECUTIVITA' N. 1148**

Il sottoscritto DIPENDENTE INCARICATO, visti gli atti d'ufficio ed il D. Lgs. 18.08.2000, n. 267

### ATTESTA e CERTIFICA

a) che la presente deliberazione:

è stata affissa all'Albo Pretorio Comunale per 15 giorni consecutivi dal 13-07-2022 al 28-07-2022 (art. 124 - 1° c. - D. Lgs. 18.08.2000, n. 267).

b) che la presente deliberazione è divenuta esecutiva in data 23-07-2022 perché decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134 - 3° c. - D. Lgs. 18.08.2000, n. 267) salvo indicazione di immediata esecutività indicata nel testo dell'atto (art. 134 - 4° c. - D. Lgs. 18.08.2000, n. 267).

IL DIPENDENTE INCARICATO

*(originale firmato digitalmente)*