



# COMUNE DI SANDRIGO

PROVINCIA DI VICENZA

N°108 Reg. delib.	Ufficio competente RAGIONERIA
----------------------	----------------------------------

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

### OGGETTO

OGGETTO	APPROVAZIONE PROGRAMMA TRIENNALE FABBISOGNI PERSONALE 2022-2024. PIANO OCCUPAZIONALE 2022 E RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE.
---------	--

Oggi **diciotto** del mese di **novembre** dell'anno **duemilaventuno**, convocata in seguito a regolari inviti si è riunita la Giunta Comunale così composta:

		Presenti/Assenti
STIVAN GIULIANO	SINDACO	Presente
RIGONI GIOVANNI	VICE SINDACO	Assente
RIGON MARICA	ASSESSORE	Presente
POZZATO LUCIA	ASSESSORE	Presente
CUMAN ANTONIO	ASSESSORE	Presente

4

1

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

Il Sig. STIVAN GIULIANO 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.

Proposta n.96 del 08-10-2021

Oggetto: APPROVAZIONE PROGRAMMA TRIENNALE FABBISOGNI PERSONALE 2022-2024. PIANO OCCUPAZIONALE 2022 E RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE.

## **IL RESPONSABILE DELL'AREA L'ASSESSORE PROPONENTE**

### **PREMESSO CHE:**

- l'art. 39 della legge n. 449/1997 prescrive l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, ispirandosi al principio della riduzione delle spese di personale e stabilisce che le nuove assunzioni debbano soprattutto soddisfare i bisogni di introduzione di nuove professionalità, al fine di far funzionare in modo efficace i vari Servizi per la collettività;
- gli artt. 3 e 89 del D. Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii., attribuiscono agli Enti Locali la potestà organizzativa in base a criteri di autonomia, funzionalità ed economicità di gestione e secondo principi di professionalità e esponsabilità, compatibilmente con le proprie risorse finanziarie e nei limiti derivanti dalle capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni loro attribuite;
- l'art. 48, c. 2, del citato D.Lgs. n. 267/2000, stabilisce che sono di competenza della Giunta tutti gli atti che le norme di legge non riservano alla competenza del Sindaco o del Consiglio;
- l'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000, prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali, sono tenuti alla "programmazione triennale del fabbisogno di personale", finalizzata alla riduzione delle spese del personale e che gli enti locali programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale. Tale documento è immediatamente operativo per l'anno iniziale, mentre ha valore essenzialmente di programmazione per gli anni successivi;
- l'art. 2 del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii., secondo il quale le amministrazioni ispirano la loro organizzazione, tra gli altri, ai criteri di funzionalità e di flessibilità rispetto ai compiti e ai programmi della loro attività, nel perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità;
- l'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii., in materia di organizzazione degli Uffici e fabbisogno di personale che stabilisce, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, che le amministrazioni pubbliche adottino 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, comma 3, "rimodulando contestualmente la propria Dotazione Organica";
- l'art. 6-bis stesso Decreto Legislativo detta Misure in materia di organizzazione e razionalizzazione della spesa per il funzionamento delle pubbliche amministrazioni;
- l'art. 6-ter del medesimo D.Lgs. in ordine alle Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni dispone che con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali;
- l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dalla Legge 12/11/2011, n. 183, che prevede che le pubbliche amministrazioni debbano procedere alla rilevazione di eventuali "eccedenze di personale", in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in occasione delle ricognizioni annuali, pena l'impossibilità di effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto;
- l'art. 34, D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii, ai sensi del quale le nuove assunzioni possono essere disposte nel documento di programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, solo dopo che l'Ente ha verificato l'impossibilità di ricollocare il personale in disponibilità;
- l'art. 34-bis D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii "Disposizioni in materia di mobilità del personale", il quale prescrive la preventiva comunicazione alla apposita struttura Regionale e al Dipartimento della Funzione Pubblica per l'assegnazione del personale pubblico in disponibilità, disponendo che le assunzioni effettuate in violazione del medesimo articolo, sono nulle di diritto, ferme restando le disposizioni previste dall'art. 39 della Legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni;

- l'art. 30, comma 2 bis del D.Lgs. n. 165/2001, che impone la mobilità volontaria come propedeutica all'avvio di nuove assunzioni, fatte salve le disposizioni in materia relative al triennio 2019-2021 introdotte dalla legge 56/2019;

**RICHIAMATI:**

- l'art. 19, comma 8, della Legge 28/12/2001, n.448 che attribuisce agli organi di revisione contabile degli Enti Locali l'incarico di accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del predetto principio di riduzione di spesa;
- il D.Lgs. 118/2011, coordinato con il Decreto Legislativo 10 agosto 2014, n. 126 e la Legge 23 dicembre 2014, n. 190 (legge di stabilità 2015) in tema di "Armonizzazione Contabile", per il quale il programma triennale di fabbisogno di personale deve essere inserito (in via previsionale) nel Documento Unico di Programmazione (DUP) – Sezione Operativa (SeO);

**CONSIDERATO CHE:**

- ai sensi dell'art. 1, c. 557 della Legge 27/12/2006 n. 296 e ss.mm.ii., ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno (ora saldo di bilancio), assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali;
- la Legge 114/2014, di conversione del Decreto legge 90/2014:
  - ✓ ha confermato le disposizioni di cui all'art. 1, commi 557, 557 bis e 557 ter della Legge n. 296/2006;
  - ✓ ha abrogato l'art. 76, c. 7 del D.L. 25/06/2008 n. 112 (convertito nella Legge n. 133/2008) e modificato dalla Legge 26 aprile 2012 n.44 (conversione con modificazioni del D.L. 2.3.2012 n. 16) il quale stabiliva: *"E' fatto divieto agli Enti nei quali l'incidenza delle spese di personale è pari o superiore al 50 per cento delle spese correnti, di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsiasi tipologia contrattuale"*;
  - ✓ ha introdotto il comma 557-quater legge 296/2006, sostituendo, per gli enti soggetti al patto di stabilità, il tetto dell'anno precedente con quello medio del triennio 2011/2013;
  - ✓ ha modificato l'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, stabilendo che il limite in detto articolo previsto circa la spesa flessibile (il 50% del 2009) non si applica agli enti soggetti al patto di stabilità che siano in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui all'art.1, comma 557 Legge 296/2006;

**RILEVATO CHE** il D.L. 30 aprile 2019 n. 34, convertito in legge n. 58 del 28/6/2019, all'art. 33 ha introdotto una modifica significativa del sistema di calcolo della capacità assunzionale dei Comuni. In particolare si prevede che, a decorrere dalla data stabilita dal decreto attuativo, i Comuni possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato, nel limite di una spesa complessiva non superiore al "valore soglia", definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, delle entrate relative ai primi tre titoli risultanti dal rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, considerate al netto di quelle la cui destinazione è vincolata ed al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. I valori soglia vengono definiti con Decreto ministeriale, previa intesa in Conferenza Stato-Città ed autonomie locali.

**DATO ATTO CHE** l'art.1, comma 853, ha apportato modifiche all'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019 convertito dalla legge n. 58/2019 che ha introdotto il principio di sostenibilità finanziaria per le assunzioni a tempo indeterminato degli Enti Locali in una logica di superamento della regolazione basata sulla copertura del turn-over, introducendo, ai fini del relativo Decreto ministeriale attuativo, un ulteriore valore soglia superiore a quello prossimo al valore medio cui convergono i Comuni con una spesa di personale eccedente la suddetta soglia e stabilendo che i Comuni con un rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti superiore a quello degli Enti virtuosi sono tenuti a diminuire lo stesso entro un valore fissato dal DM (con deroghe per i piccoli Comuni) e divieto di superamento della spesa di personale dell'ultimo rendiconto approvato;

**DATO ATTO** altresì che in data 27 aprile 2020 è stato pubblicato in G.U. n. 108, il decreto del 17 marzo 2020 attuativo dell'art. 33 del D.L. 34/2019 per le assunzioni di personale a tempo indeterminato nei Comuni che ha dettato le nuove regole in materia di assunzioni di personale presso i Comuni a valere dal 20 aprile 2020;

**PRECISATO:**

- che con detto decreto viene superato il principio del turn-over ed introdotto un sistema di sostenibilità finanziaria della spesa di personale individuando, per la stessa, determinati "valori soglia" differenziati per fasce demografiche e basati sul rapporto tra la stessa spesa per il personale e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati secondo gli elementi definiti dal DM che contribuiscono alla determinazione di detto rapporto;

- che il meccanismo prevede di utilizzare i dati dei rendiconti approvati che, a scorrimento, saranno di volta in volta diversi, con la possibilità per ogni anno di ottenere un risultato differente di tale percentuale che inciderà sul margine assunzionale da utilizzare nell'anno di riferimento;
- che da detta percentuale stimata scaturisce la possibilità o meno dell'Ente di assumere nel triennio 2021-2023 e legittimamente procedere all'incremento dei posti della propria dotazione organica, in coerenza con il piano di fabbisogno di personale e nel rispetto dell'equilibrio pluriennale di bilancio asseverato dall'Organo di revisione;
- che, in particolare, a seguito dell'approvazione del Rendiconto di gestione 2020 da parte di questo ente, avvenuto con deliberazione consiliare n. 20 del 19/04/2021, la capacità assunzionale del triennio 2022-2024 si determina rapportando la spesa di personale dell'anno 2020 (ultimo rendiconto approvato) alla media delle entrate correnti 2018-2019-2020 al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità assestato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata (2020);
- che per effetto del D.P.C.M. 17 marzo 2020, a far data dal 20 aprile 2020 ai Comuni con ridotta incidenza della spesa di personale è riconosciuta una capacità di spesa aggiuntiva per assunzioni a tempo indeterminato, posto che gli Enti che si collocano al di sotto del valore soglia possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per effettuare assunzioni sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia per ciascuna fascia demografica;
- che tale potenzialità espansiva della spesa esplicherà i suoi effetti progressivamente, secondo una percentuale massima di incremento annuale rispetto alla spesa del personale del 2018;
- che da detta percentuale stimata scaturisce la possibilità o meno dell'Ente di assumere nel triennio 2022-2024 e legittimamente procedere all'incremento dei posti della propria dotazione organica, in coerenza con il piano di fabbisogno di personale e nel rispetto dell'equilibrio pluriennale di bilancio asseverato dall'Organo di revisione;
- che la maggiore spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 del citato DM non rileva i fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'articolo 1, commi 557-quater e 562, della Legge 27/12/2006 n. 296;
- che inoltre, nel periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà residue dei cinque anni antecedenti il 2020 e che questo fattore risulta considerato in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla tabella 2 presente nel decreto purché nel limite previsto in tabella 1 per ciascuna fascia demografica;
- che, infine, ai sensi di quanto esplicitato dalla Ragioneria Generale dello Stato con il parere prot. n. 12454 del 15.01.2021, la possibilità di utilizzo delle facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti il 2020 non può essere cumulata con gli spazi di spesa in applicazione delle nuove disposizioni normative, ma tale possibilità costituisce una scelta alternativa alle nuove regole, fermo restando che tale opzione è consentita, in ogni caso, solamente entro i limiti massimi previsti dal valore soglia di riferimento di cui alla Tabella 1 del decreto attuativo;

**ATTESO CHE:**

- per effetto del D.P.C.M. 17 marzo 2020, a far data dal 20 aprile 2020 ai Comuni con ridotta incidenza della spesa di personale è riconosciuta una capacità di spesa aggiuntiva per assunzioni a tempo indeterminato, posto che gli Enti che si collocano al di sotto del valore soglia possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per effettuare assunzioni sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia per ciascuna fascia demografica;
- tale potenzialità espansiva della spesa esplicherà i suoi effetti progressivamente, secondo una percentuale massima di incremento annuale rispetto alla spesa del personale del 2018;
- la maggiore spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 del citato DM non rileva i fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'articolo 1, commi 557-quater e 562, della Legge 27/12/2006 n. 296;

**STABILITO CHE:**

- ✓ il valore soglia individuato dalla tabella 1 dell'art .4 del DM per i Comuni rientranti nella fascia demografica(f) ricompresa tra i 5.000 e i 9.999 abitanti (quale il Comune di Sandrigo) corrisponde al 26,9%;
- ✓ il valore soglia individuato dalla tabella 3 dell'art. 6 del DM per i Comuni rientranti nella fascia demografica(f) ricompresa tra i 5.000 e i 9.999 abitanti (quale il Comune di Sandrigo) corrisponde al 30,9%;
- ✓ il prospetto di calcolo dell'indice di riferimento del valore soglia per il Comune di Sandrigo (allegato sub A), con riferimento all'ultimo rendiconto approvato (2020), risulta pari al 29,00 %, superiore quindi al valore soglia previsto per la propria fascia demografica di cui alla tabella 1 (26,9%) ma inferiore al valore soglia di cui alla tabella 3 (30,9%), pertanto nel triennio 2022-2024, non può incrementare il valore di tale

rapporto (tra spese di personale ed entrate correnti al netto del FCDE) con riferimento all'ultimo rendiconto approvato;

**DATO ATTO** che il dato relativo all'entrata corrente dell'anno 2020 ha rilevato i trasferimenti ricevuti dallo Stato per fronteggiare l'emergenza sanitaria e pertanto ai fini del calcolo della media degli accertamenti, il titolo 2° è stato calcolato al netto dei ristori ricevuti;

**PRECISATO** che le Amministrazioni devono comunque continuare a rispettare il tetto di spesa del personale, e quindi quello sostenuto mediamente nel triennio 2011-2013, fatta salva la deroga dettata dall'art. 7, comma 1, del DM per l'aumento determinato dalla applicazione del "valore soglia" per gli Enti virtuosi che registrano un rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti inferiore alla percentuale individuata per fasce demografiche;

**RILEVATO:**

- che il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione, nei limiti delle risorse quantificate sulla base delle spese per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;
- che il richiamato Decreto Legislativo 15 maggio 2017 n.75 ha apportato modifiche e integrazioni al Decreto Legislativo 31 marzo 2001 n. 165, ai sensi degli articoli 16 e 17 della legge 7 agosto 2015 n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni, introducendo disposizioni mirate tra l'altro- al progressivo superamento della "Dotazione Organica" come limite alle assunzioni, fermi restando i limiti di spesa, attraverso lo strumento del "Piano triennale dei Fabbisogni";
- che pertanto la programmazione delle assunzioni deve avvenire in base ai "fabbisogni effettivi" di ogni ufficio pubblico e non sulla "vecchia" Dotazione Organica, la quale non viene soppressa, ma diventa una conseguenza delle scelte compiute dalle amministrazioni nel Piano dei fabbisogni;
- che il richiamato art. 6-ter del D.Lgs. 30/03/2001 n. 165 (inserito dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017) dispone che con Decreto del Ministro per la semplificazione e la p.a., sono definite le linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale;

**VISTE** le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, registrate presso la Corte dei Conti il 9 luglio 2018 – Reg.ne – Succ. 1477 e pubblicate in Gazzetta Ufficiale – Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018;

**ATTESO** che le predette linee di indirizzo costituiscono per gli enti territoriali norme di principio rispetto alle quali essi devono uniformarsi nell'ambito della loro autonomia organizzativa riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;

**ATTESO** altresì che dalle predette linee guida si evince che:

- i Piani Triennali di Fabbisogno di Personale (PTFP) sono redatti in coerenza con la programmazione generale dell'Ente in ossequio ai più generali principi costituzionali contenuti nell'art. 97;
- l'attività di programmazione contenuta nel PTFP va effettuata in coerenza e per il migliore perseguimento degli obiettivi di performance organizzativa predefiniti dall'Ente;
- la scelta dei profili professionali da immettere nell'organizzazione dell'Ente va effettuata in coerenza con il ciclo della performance in vigore presso l'amministrazione interessata;
- quanto sopra implica, altresì, che è fondamentale definire fabbisogni prioritari o emergenti in relazione alle politiche di governo, individuando le vere professionalità infungibili, non fondandole esclusivamente su logiche di sostituzione ma su una maggiore inclinazione e sensibilità verso le nuove professioni e relative competenze ed attitudini professionali necessarie per rendere più efficiente e al passo con i tempi l'organizzazione del lavoro e le modalità anche di offerta dei servizi al cittadino attraverso, ad esempio, le nuove tecnologie, per soddisfare i bisogni degli utenti;
- lo strumento di programmazione complessivamente intesa costituito dal PTFP, deve essere elaborato in termini funzionali rispetto agli obiettivi strategici e di performance definiti a livello macro-organizzativo;
- il nuovo schema di PTFP rappresenta pertanto un corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico e del miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese per un ottimale utilizzo delle risorse tanto finanziarie quanto umane dell'Ente stesso;
- il PTFP si deve sviluppare in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale. L'eventuale modifica in corso di anno del PTFP è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata;

**CONSTATATO CHE:**

- nel mutato rapporto tra dotazione organica e PTPC, si passa ad un'accezione di dotazione che non rappresenta più il "contenitore" rigido da cui partire per definire il PTFP (come nella precedente disciplina) in grado di condizionare le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate, ma divenendo un valore finanziario dinamico, esso costituisce un indicatore di spesa potenziale massima entro il quale va ricompresa la spesa di personale in servizio e quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'art.20, comma 3, del D.Lgs.n. 75/2017;
- la predetta previsione deve necessariamente coordinarsi con le specifiche disposizioni in materia sia di gestione della dotazione organica che in materia di limiti alla spesa di personale;

**RILEVATO CHE:**

- per espressa indicazione delle suddette linee guida, per gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente;
- nel programmare le assunzioni per le professionalità da acquisire sulla base delle facoltà assunzionali vigenti o dei previsti tetti di spesa, occorre verificare se esistono margini di rimodulazione della dotazione organica, da esprimere nel PTFP, nel rispetto del limite finanziario imposto dalla vigente legislazione in materia di reclutamenti (per le Autonomie Locali);

**STABILITO CHE:**

- il rapporto abitanti/dipendenti di questo Comune (1/245), con riferimento alla situazione al 31.12.2020, è inferiore a quello previsto dal D.M. 10/4/2017 per Enti deficitari (1/159);
- sono rispettati i limiti, i vincoli e le condizioni prescritte dalla vigente normativa in materia assunzionale dei Comuni; il rapporto donne/uomini occupati risulta pienamente equilibrato;
- non sussistono situazioni di eccedenza o esuberi di personale, come rilevato dalle comunicazioni dei Responsabili di Settore, agli atti del presente provvedimento, con le quali gli stessi hanno fornito informazioni connesse al fabbisogno dei propri Settori ai sensi dell'art. 16, comma 1, lett. a-bis), del D.Lgs. 165/2001;
- la spesa di personale complessiva teorica programmata per il triennio 2022-2024 risulta contenuta nei limiti di quella media di personale 2011-2013, quantificata in € 1.384.035,55 "spesa potenziale massima";
- la spesa di personale di tipo flessibile risulta contenuta nei limiti di quella sostenuta al medesimo titolo nell'anno 2009;

**TENUTO CONTO**, inoltre, che l'iter procedurale tracciato dalle predette linee guida si ispira ai principi già enunciati dall'art. 2, comma 10, del D.L. 6/7/2012, n. 95, convertito con modificazioni dalla Legge 07 agosto 2012, n. 135 e dall'art. 1, c. 404 della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, ed in specie, con riferimento allo snellimento delle strutture burocratico-amministrative anche attraverso accorpamenti di uffici, con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico, quale orientamento da tenere in considerazione;

**CONSIDERATO CHE**, in particolare, l'iter è sintetizzabile attraverso le seguenti fasi:

- Revisione degli assetti organizzativi;
- Impiego ottimale delle risorse;
- Individuazione dei profili professionali;
- Piano triennale del fabbisogno del personale;

**RICHIAMATO** l'art. 1, comma 823 della Legge 145/2018 in forza del quale a decorrere dall'anno 2019:

- sono disapplicate le sanzioni di cui all'art.1, comma 475 lett. e) della L.232/2016, ossia il divieto di assunzione assoluto in caso di mancato conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e le spese finali, essendo disapplicati altresì gli stessi commi 465 e 466 dell'art. 1 della Legge 232/2016;
- è disapplicato l'art. 1, comma 470 della Legge 232/2016 che imponeva l'invio entro il 31 marzo della certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali, pena divieto di assunzione;
- è disapplicato l'art. 1, comma 476 della Legge 232/2016 (conseguimento del saldo inferiore al 3% delle entrate finali);
- sono disapplicati i commi 507 e 508 dell'art. 1 della Legge 232/2016 (comunicazioni dovute dagli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà ai sensi dell'art.1 comma 508 Legge n. 232/2016);

**DATO ATTO CHE** questo ente:

- ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sull'equilibrio di bilancio nell'anno 2020 e prevede di rispettarli anche per l'anno 2021;
- ha rispettato i vincoli del saldo non negativo di bilancio per l'anno 2020;

- ha rispettato nell'anno 2020, unitamente al previsionale 2020-2022, il tetto di spesa di personale con riferimento al valore medio della spesa sostenuta al medesimo titolo nel triennio 2011-2013;
- ha approvato da ultimo la definizione della dotazione organica con deliberazione di G.C. n. 38 del 06/04/2020 successivamente modificata con deliberazione di G.C. n. 74 del 27/07/2020;
- ha approvato, con deliberazione di Giunta Comunale n. 8 del 27/01/2021, l'aggiornamento del Piano di azioni positive per il triennio 2021-2023;
- ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze o esuberi di personale, ai sensi dell'art.33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come da dichiarazioni dei responsabili di servizio conservate agli atti dell'Ufficio personale;
- ha adottato il Piano della Performance 2021/2023 con deliberazione G.C. n. 14 in data 04/02/2021 e ss.mm.ii.;
- ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (D.L. 113/2016);
- non si trova nella condizione prevista dall'art. 9 comma 3-bis del D.L. 185/2008 in materia di certificazione dei crediti;
- ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti;

**TENUTO CONTO CHE** la programmazione triennale del fabbisogno del personale potrà essere rivista in funzione di nuove disposizioni, limitazioni e/o vincoli derivanti da innovazioni nel quadro normativo in materia di personale nonché a sopravvenute esigenze di carattere organizzativo;

**TENUTO CONTO** altresì che, per quanto concerne la sostenibilità finanziaria nel triennio 2022-2024 della spesa di personale, occorre valutare l'evoluzione negli esercizi futuri della rigidità della spesa in relazione:

- ✓ all'andamento della spesa di personale attuale e futura;
- ✓ alla spesa per il rimborso delle rate di mutui eventualmente, da contrarre;
- ✓ all'andamento delle entrate correnti;

**PRECISATO** che a seguito dell'approvazione del Rendiconto di Gestione 2021, e con riferimento a tutte le assunzioni successive, occorrerà ricalcolare la percentuale di incidenza della spesa di personale, riverificare in quale fascia si colloca il Comune ed applicare le specifiche regole e limiti assunzionali;

**VERIFICATO CHE:**

- in data 16/12/2021 cesserà dal servizio un dipendente, dimissionario in quanto vincitore di un concorso, la quale ha diritto alla conservazione del posto ex art. 2 comma 10 CCNL 21.05.2018 per sei mesi e quindi fino al 16/06/2022. Successivamente sarà data copertura del posto vacante, significando che la nuova assunzione programmata avverrà in sostituzione del dipendente cessato non alterando, dunque, la sostenibilità finanziaria della spesa di personale dell'Ente;
- nel corso dell'anno 2022, in base alla normativa previdenziale vigente, un dipendente cesserà dal servizio per collocamento in quiescenza e, pertanto, la nuova assunzione programmata avverrà in sostituzione del dipendente cessato non alterando, dunque, la sostenibilità finanziaria della spesa di personale dell'Ente;
- nel corso dell'anno 2022 un dipendente presenterà dimissioni volontarie. Sarà data copertura del posto vacante, significando che la nuova assunzione programmata avverrà in sostituzione del dipendente cessato non alterando, dunque, la sostenibilità finanziaria della spesa di personale dell'Ente;
- un dipendente di categoria B/3 ha chiesto il nulla-osta per la mobilità volontaria. Se risulterà idoneo alla selezione per mobilità necessiterà sostituire il medesimo. Poiché il posto occupato da quest'ultimo era in origine categoria C1 si ritiene utile ripristinare tale categoria trasformando il posto che si renderà vacante da B/3 a C/1 dando seguito alla copertura del posto, significando che comunque la differenza di spesa tra le due categorie è minima e non andrà ad alterare la sostenibilità finanziaria della spesa di personale dell'Ente;
- nel corso dell'anno 2023, in base alla normativa previdenziale vigente, un dipendente cesserà dal servizio per collocamento in quiescenza e, pertanto, la nuova assunzione programmata avverrà in sostituzione del dipendente cessato non alterando, dunque, la sostenibilità finanziaria della spesa di personale dell'Ente;

**CONSIDERATO** che le assunzioni di personale previste, tenuto conto anche delle cessazioni che interverranno, consentono all'ente, in proiezione, di mantenere la percentuale di incidenza delle spese di personale rispetto alle entrate correnti medie del triennio precedente, al netto del Fondo Crediti Dubbia Esigibilità, entro la percentuale del 29,00%;

**RITENUTO** pertanto di dover approvare il Piano triennale del fabbisogno di personale relativo al triennio 2022-2024 nell'allegato sub B), quale parte integrante e sostanziale del presente atto;

**DATO ATTO CHE** la spesa per il personale flessibile riferito alla spesa della stessa natura sostenuta nell'anno 2009, pari ad € 30.375,60 annue, è stata programmata per gli anni 2022-2024, nel rispetto del predetto limite previsto dall'art.9, comma 28 del D.L. n.78/2010, convertito con legge n.122 del 30 luglio 2010, come integrato dall'art.11, comma 4/bis del D.L. n.90/2014, convertito con legge n.114/2014;

**DATO ATTO**, altresì, che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo;

**PRECISATO CHE:**

- come stabilito dal D.M. dell'8 maggio 2018, il PTFP si sviluppa, ai sensi dell'articolo 6 del D.Lgs. n.165/2001 e ss.mm.ii., in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale. L'eventuale modifica in corso di anno del PTFP è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata. Resta ferma la necessità del rispetto delle procedure e dei criteri previsti, nonché delle richiamate linee di indirizzo;
- il piano è sottoposto ai controlli previsti dall'ordinamento anche al fine di verificare la coerenza con i vincoli di finanza pubblica;
- il PTFP è oggetto di pubblicazione. La comunicazione della adozione del PTFP alla Ragioneria Generale dello Stato tramite SICO, secondo le richiamate Linee Guida può rappresentare lo strumento di assolvimento ai predetti obblighi rendendo tale comunicazione visibile in area pubblica ed il modello da utilizzare ai fini della comunicazione del piano sarà concordato con i relativi interlocutori istituzionali rappresentativi delle autonomie, valutando l'opportunità di differenziarlo in relazione alla diversa dimensione o complessità dell'ente, ferma restando la necessità di indicare comunque gli elementi minimi essenziali ed evitando di richiedere informazioni già presenti sul SICO;
- la comunicazione dei contenuti dei piani del personale al sistema di cui all'articolo 60 del Decreto Legislativo n. 165 del 2001 è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni;

**VISTO** il parere favorevole reso, ai sensi della richiamata normativa, dal Revisore dei conti con proprio verbale n. 23 in data 16/11/2021 qui pervenuto al prot. n. 18348, allegato sub D) alla presente deliberazione;

**PROPONE**

1. di approvare integralmente la premessa quale parte integrante e sostanziale del dispositivo;
2. di prendere atto che a seguito della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, non emergono situazioni di personale in esubero;
3. di prendere atto dell'allegato sub A) prospetto sul "calcolo della capacità assunzionale";
4. di trasformare un posto categoria B/3 – Collaboratore amministrativo in categoria C/1 – Istruttore amministrativo ripristinando la categoria originaria in essere ante assunzione del dipendente interessato alla mobilità, dando atto che la dotazione organica risulta modificata come da allegato sub C);
5. di approvare il Piano dei fabbisogni del personale per il triennio 2022/2024, che sarà contenuto nella Nota di aggiornamento al DUP 2022/2024, nel rispetto dei vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato e determinato, come riportato di seguito:

PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022 – 2024 E PIANI ANNUALI DI ACQUISIZIONE DELLE RISORSE UMANE		
ANNO	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' E NOTE
2022	Collaboratore Amministrativo Cat. B3 36/36	mobilità volontaria, utilizzo graduatorie altri enti e/o concorso pubblico o altre forme consentite dalla legge
2022	Istruttore Tecnico Cat. C1 36/36	mobilità volontaria, utilizzo graduatorie altri enti e/o concorso pubblico o altre forme consentite dalla legge
2022	Istruttore Tecnico Cat. C1 36/36	mobilità volontaria, utilizzo graduatorie altri enti e/o concorso pubblico o altre forme consentite dalla legge
2022	Istruttore Amministrativo Cat. C/1 36/36	mobilità volontaria, utilizzo graduatorie altri enti e/o concorso pubblico o altre forme consentite dalla legge
2023	Istruttore Direttivo Cat. D1 36/36	mobilità volontaria, utilizzo graduatorie altri enti e/o concorso pubblico o altre forme consentite dalla legge

6. di dare atto che la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di "pareggio di bilancio", come introdotti dalla Legge di Stabilità 2016, nonché il limite di spesa definito dal valore soglia (tabella 1 D.P.C.M.17/03/2020) e il vincolo del contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006 e ss. mm. e ii.;
7. di confermare con il presente provvedimento la Dotazione Organica dell'ente, intesa quale "spesa potenziale massima", come da D.M. 08.05.2018, in correlazione al presente Piano di fabbisogno di personale triennio 2022-2024, ai sensi del D.Lgs. n.75/2017, (all. sub B);
8. di dare atto che, sempre nel rispetto delle disposizioni in materia di contenimento delle spese per il personale e di quanto indicato nella parte preambolo, rimane salvo, per tutto il triennio 2022/2024, il ricorso all'utilizzo dei contratti flessibili per fronteggiare esigenze temporanee o eccezionali (elezioni, malattia, maternità, dimissioni con conservazione del posto) la cui quantificazione, parametrata all'anno 2009, è stata stimata in € 30.375,60 per singolo anno;
9. di riservarsi la possibilità di adeguare il presente Piano triennale e annuale del fabbisogno di personale, qualora si verificassero motivate esigenze o condizioni tali da determinare mutazioni del quadro di riferimento nei termini di legge;
10. di pubblicare il presente piano triennale dei fabbisogni sul sito istituzionale dell'ente nella sezione "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 ss.mm.ii.;
11. di provvedere alla comunicazione dei contenuti del Piano di fabbisogno di personale al sistema di cui all'art.60 del D.Lgs. n.165/2001 e ss.mm.ii. (SICO), entro 30 giorni dalla adozione del medesimo, come precisato dal D.M. 8.5.2018;
12. di trasmettere copia della presente deliberazione alle Rappresentanze Sindacali Unitarie interne (RSU) del personale ed alle Organizzazioni sindacali di categoria;
13. di trasmettere la presente deliberazione ai sensi dell'art.3, comma 69, della legge n. 350/2003 al Ministero dell'Economia e delle Finanze e al Dipartimento della Funzione Pubblica.

**Proposta n. 96 del 08-10-2021**

<b>OGGETTO</b>	<b>APPROVAZIONE PROGRAMMA TRIENNALE FABBISOGNI PERSONALE 2022-2024. PIANO OCCUPAZIONALE 2022 E RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE.</b>
----------------	---

**LA GIUNTA COMUNALE**

VISTA la proposta di delibera predisposta dal Responsabile del Servizio e presentata per l'approvazione dall'Assessore competente;

**RICHIAMATI:**

- lo Statuto Comunale;
- l'art. 78 del Testo Unico degli Enti Locali di cui al D.Lgs. 267/2000 con riferimento alla previsione sul dovere degli amministratori di "...astenersi dal prendere parte alla discussione ed alla votazione di delibere riguardanti interessi propri o di loro parenti o affini sino al quarto grado. L'obbligo di astensione non si applica ai provvedimenti normativi o di carattere generale, quali i piani urbanistici, se non nei casi in cui sussista una correlazione immediata e diretta fra il contenuto della deliberazione e specifici interessi dell'amministratore o di parenti o affini fino al quarto grado;

DATO ATTO che nessun amministratore si trova nella situazione di incompatibilità sopra indicata;

VISTI i pareri di cui all'art. 49 comma 1 del d.lgs. n. 267/2000;

Con voti unanimi palesi favorevoli il cui esito è stato riconosciuto e proclamato dal Presidente;

**DELIBERA**

1. di approvare integralmente la premessa quale parte integrante e sostanziale del dispositivo;
2. di prendere atto che a seguito della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, non emergono situazioni di personale in esubero;
3. di prendere atto dell'allegato sub A) prospetto sul "calcolo della capacità assunzionale";
4. di trasformare un posto categoria B/3 – Collaboratore amministrativo in categoria C/1 – Istruttore amministrativo ripristinando la categoria originaria in essere ante assunzione del dipendente interessato alla mobilità, dando atto che la dotazione organica risulta modificata come da allegato sub C);
5. di approvare il Piano dei fabbisogni del personale per il triennio 2022/2024, che sarà contenuto nella Nota di aggiornamento al DUP 2022/2024, nel rispetto dei vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato e determinato, come riportato di seguito:

PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022 – 2024 E PIANI ANNUALI DI ACQUISIZIONE DELLE RISORSE UMANE		
ANNO	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' E NOTE
2022	Collaboratore Amministrativo Cat. B3 36/36	mobilità volontaria, utilizzo graduatorie altri enti e/o concorso pubblico o altre forme consentite dalla legge
2022	Istruttore Tecnico Cat. C1 36/36	mobilità volontaria, utilizzo graduatorie altri enti e/o concorso pubblico o altre forme consentite dalla legge
2022	Istruttore Tecnico Cat. C1 36/36	mobilità volontaria, utilizzo graduatorie altri enti e/o concorso pubblico o altre forme consentite dalla legge
2022	Istruttore Amministrativo Cat. C/1 36/36	mobilità volontaria, utilizzo graduatorie altri enti e/o concorso pubblico o altre forme consentite dalla legge
2023	Istruttore Direttivo Cat. D1 36/36	mobilità volontaria, utilizzo graduatorie altri enti e/o concorso pubblico o altre forme consentite dalla legge

6. di dare atto che la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di "pareggio di bilancio", come introdotti dalla Legge di Stabilità 2016, nonché il limite di spesa definito dal valore soglia (tabella 1 D.P.C.M.17/03/2020) e il vincolo del contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006 e ss. mm. e ii.;
7. di confermare con il presente provvedimento la Dotazione Organica dell'ente, intesa quale "spesa potenziale massima", come da D.M. 08.05.2018, in correlazione al presente Piano di fabbisogno di personale triennio 2022-2024, ai sensi del D. Lgs. n.75/2017, (all. sub B);
8. di dare atto che, sempre nel rispetto delle disposizioni in materia di contenimento delle spese per il personale e di quanto indicato nella parte preambolo, rimane salvo, per tutto il triennio 2022/2024, il ricorso all'utilizzo dei contratti flessibili per fronteggiare esigenze temporanee o eccezionali (elezioni, malattia, maternità, dimissioni con conservazione del posto) la cui quantificazione, parametrata all'anno 2009, è stata stimata in € 30.375,60 per singolo anno;
9. di riservarsi la possibilità di adeguare il presente Piano triennale e annuale del fabbisogno di personale, qualora si verificassero motivate esigenze o condizioni tali da determinare mutazioni del quadro di riferimento nei termini di legge;

10. di pubblicare il presente piano triennale dei fabbisogni sul sito istituzionale dell'ente nella sezione "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 ss. mm. ii.;
11. di provvedere alla comunicazione dei contenuti del Piano di fabbisogno di personale al sistema di cui all'art.60 del D. Lgs. n.165/2001 e ss. mm. ii. (SICO), entro 30 giorni dalla adozione del medesimo, come precisato dal D.M. 8.5.2018;
12. di trasmettere copia della presente deliberazione alle Rappresentanze Sindacali Unitarie interne (RSU) del personale ed alle Organizzazioni sindacali di categoria;
13. di trasmettere la presente deliberazione ai sensi dell'art.3, comma 69, della legge n. 350/2003 al Ministero dell'Economia e delle Finanze e al Dipartimento della Funzione Pubblica.

**Con successiva separata votazione, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.lgs. n. 267/2000, la presente deliberazione viene dichiarata immediatamente eseguibile per quanto in precedenza esposto stante l'urgenza di provvedere in merito.**

<b>OGGETTO</b>	<b>APPROVAZIONE PROGRAMMA TRIENNALE FABBISOGNI PERSONALE 2022-2024. PIANO OCCUPAZIONALE 2022 E RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEденZE DI PERSONALE.</b>
----------------	---

Data lettura della presente delibera, viene approvata e sottoscritta

**IL SINDACO  
STIVAN GIULIANO**

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 Segretario Comunale  
FLORIANI CRISTINA**

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.

PARERE: Favorevole in ordine alla **REGOLARITA' TECNICA**

Data: 18-11-2021

Il Responsabile del servizio

**Maggian Maria Letizia**

PARERE: Favorevole in ordine alla **REGOLARITA' CONTABILE**

Data: 18-11-2021

Il Responsabile del servizio

**Maggian Maria Letizia**

**DATI DELL'ENTE**

**COMUNE DI**  
 POPOLAZIONE AL 31/12/2020  
 FASCIA DEMOGRAFICA ENTE  
 RESTI CAPACITA' ASSUNZIONALE 2015-2019

**SANDRIGO**  
 8320 Abitanti  
 E)  
 € -

Allegato sub A)

**1. PROIEZIONE DATI DI RENDICONTO E PREVISIONE 2022-2024**

<b>ENTRATE CORRENTI</b>	<b>Rendiconto 2018</b>	<b>Rendiconto 2019</b>	<b>Rendiconto 2020</b>	<b>Previsione 2021</b>	<b>Previsione 2022</b>	<b>Previsione 2023</b>	<b>Previsione 2024</b>
Titolo 1 - Entrate tributarie	€ 3.369.189,43	€ 3.400.439,99	€ 3.466.224,31	€ 2.758.853,66	€ 2.760.812,82	€ 2.756.118,07	€ 2.799.118,07
Titolo 2 - Trasferimenti correnti	€ 385.123,62	€ 311.952,43	€ 419.610,00	€ 524.882,01	€ 297.357,01	€ 297.357,01	€ 297.357,01
Titolo 3 - Entrate extratributarie	€ 963.572,51	€ 1.048.589,70	€ 874.249,04	€ 1.057.227,67	€ 988.232,70	€ 991.615,86	€ 991.615,86
<i>a detrarre:</i>							
<i>entrate provenienti da altri soggetto ed espressamente finalizzate ad assunzioni di personale (art. 57, co. 3-septies, DL 104/2020) (-)</i>					€ -	€ -	€ -
<i>rimborso segretario in convenzione (solo per ente capofila) (-)</i>	-€ 3.602,70	-€ 39,31	-€ 8.133,69	-€ 29.719,93	-€ 29.969,93	-€ 29.969,93	-€ 29.969,93
<i>a sommare: Tariffa corrispettiva puntuale</i>	€ -	€ -	€ -	€ 830.580,17	€ 830.580,17	€ 830.580,17	€ 830.580,17
<b>TOTALE ENTRATE CORRENTI</b>	<b>€ 4.714.282,86</b>	<b>€ 4.760.942,81</b>	<b>€ 4.751.949,66</b>	<b>€ 5.141.823,58</b>	<b>€ 4.847.012,77</b>	<b>€ 4.845.701,18</b>	<b>€ 4.888.701,18</b>

  

	<b>Triennio 2016-2018</b>	<b>Triennio 2017-2019</b>	<b>Triennio 2018-2020</b>	<b>Triennio 2019-2021</b>	<b>Triennio 2020-2022</b>	<b>Triennio 2021-2023</b>	<b>Triennio 2022-2024</b>
<b>MEDIA TRIENNIO</b>			€ 4.742.391,78	€ 4.884.905,35	€ 4.913.595,34	€ 4.944.845,84	€ 4.860.471,71
Stanzamenti FCDE bilancio assestato dell'ultimo anno del triennio di riferimento			€ 120.143,54	€ 67.492,74	€ 54.742,22	€ 52.752,73	€ 52.752,73
<b>ENTRATE CORRENTI MEDIE NETTE (A)</b>			<b>4.622.248,24 €</b>	<b>4.817.412,61 €</b>	<b>4.858.853,12 €</b>	<b>4.892.093,11 €</b>	<b>4.807.718,98 €</b>

<b>SPESA DI PERSONALE</b>	<b>VOCI PDC</b>	<b>Rendiconto 2020</b>	<b>Previsione 2021</b>	<b>Previsione 2022</b>	<b>Previsione 2023</b>	<b>Previsione 2024</b>
Impegni macroaggregato 1.01	U.1.01.00.00.000	€ 1.153.100,72	€ 1.298.019,00	€ 1.299.837,15	€ 1.299.837,15	€ 1.299.837,15
<i>a detrarre:</i>						
<i>Spesa di personale finanziata da soggetti terzi (art. 57, co- 3-septies, DL 104/2020) (-)</i>		€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
<i>Spesa del segretario rimborsata da altri enti (-)</i>		-€ 8.133,69	-€ 29.719,93	-€ 29.969,93	-€ 29.969,93	-€ 29.969,93
Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	U.1.03.02.12.001	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Quota LSU in carico all'ente	U.1.03.02.12.002	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Collaborazioni coordinate e a progetto	U.1.03.02.12.003	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Altre forme di lavoro flessibile n.a.c. (Consorzio NE.VI)	U.1.03.02.12.999	€ 154.561,57	€ 138.024,63	€ 126.345,31	€ 126.345,31	€ 126.345,31
Rimborso spese segretario comunale (+)	U.1.09.01.01.001	€ 41.118,80	€ -	€ -	€ -	€ -
<b>TOTALE SPESA DI PERSONALE (B)</b>		<b>€ 1.340.647,40</b>	<b>€ 1.406.323,70</b>	<b>€ 1.396.212,53</b>	<b>€ 1.396.212,53</b>	<b>€ 1.396.212,53</b>

<b>POSIZIONE DELL'ENTE</b>	<b>Rendiconto 2020</b>	<b>Previsione 2021</b>	<b>Previsione 2022</b>	<b>Previsione 2023</b>	<b>Previsione 2024</b>
SPESE DI PERSONALE	€ 1.340.647,40	€ 1.406.323,70	€ 1.396.212,53	€ 1.396.212,53	€ 1.396.212,53
ENTRATE CORRENTI MEDIE NETTE	€ 4.622.248,24	€ 4.817.412,61	€ 4.858.853,12	€ 4.892.093,11	€ 4.807.718,98
<b>INCIDENZA SPESA DI PERSONALE/ENTRATE CORRENTI MEDIE NETTE (B/A) = POSIZIONE ENTE</b>	<b>29,00%</b>	<b>29,19%</b>	<b>28,74%</b>	<b>28,54%</b>	<b>29,04%</b>

*(posizione tra le due soglie - OBIETTIVO: non superare il rapporto tra spese di personale ed entrate correnti al netto del FCDE dell'ultimo rendiconto approvato)*

**2. CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE DPCM 17/03/2020 PER PTFP 2022-2024 SULLA BASE DELL'ULTIMO RENDICONTO APPROVATO ANNO 2020**

<b>VALORE SOGLIA COMUNE DI SANDRIGO TAB. 1</b>	<b>fascia E) 26,9%</b>	<b>Rendiconto 2020</b>	<b>Previsione 2021</b>	<b>Previsione 2022</b>	<b>Previsione 2023</b>	<b>Previsione 2024</b>
--	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------

## 3. TABELLE DM 17/03/2020

FASCE DEMOGRAFICHE	TAB. 1 - valore SOGLIA	TAB. 3 - valore RIENTRO
a) comuni con meno di 1.000 abitanti	29,50%	33,50%
b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	28,60%	32,60%
c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	27,60%	31,60%
d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	27,20%	31,20%
<b>e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti - Comune di .....</b>	<b>26,90%</b>	30,90%
f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	27,00%	31,00%
g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	27,60%	31,60%
h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti	28,80%	32,80%
i) comuni con 1.500.000 abitanti e oltre	25,30%	29,30%

INCREMENTO ANNUO PER FASCE DEMOGRAFICHE SU SPESA DI PERSONALE TAB. 2 - incremento graduale	2020	2021	2022	2023	2024
a) comuni con meno di 1.000 abitanti	23%	29%	33%	34%	35%
b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	23%	29%	33%	34%	35%
c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	20%	25%	26%	29%	30%
d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	19%	24%	26%	27%	28%
<b>e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti - Comune di .....</b>	<b>17%</b>	<b>21%</b>	<b>24%</b>	<b>25%</b>	<b>26%</b>
f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	9%	16%	19%	21%	22%
g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	7%	12%	14%	15%	16%
h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti	3%	6%	8%	9%	10%
i) comuni con 1.500.000 abitanti e oltre	1,50%	3%	4%	4,50%	5%

ALLEGATO SUB B) CALCOLO DELLA DOTAZIONE ORGANICA FINANZIARIA E LIMITE DELLA SPESA

Cat.	01/04/2018	13° mens.	Totale
D3	25.451,86	2.120,99	27.572,85
D1	22.135,47	1.844,62	23.980,09
C1	20.344,07	1.695,34	22.039,41
B3	19.063,80	1.588,65	20.652,45
B1	18.034,07	1.502,84	19.536,91
A1	17.060,97	1.421,75	18.482,72

CAT.	TEMPO PIENO	PART-TIME	TOTALE	POSTI OCCUPATI	POSTI VACANTI Part.Time	POSTI VACANTI Tempo pieno	TOTALE Posti vacanti	Rispetto % T.P./P.T.
D3	1	0	1	1	0	0	0	
D1	7		7	7	0		0	
C	15		14	14	0	0	0	
B3	7		8	8				
B1	3	1 al 91,67% (2)	4	4	0	0	0	
<b>TOTALI</b>	<b>33</b>	<b>1</b>	<b>34</b>	<b>34</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>Posti Equ. Tempo Pieno</b>	<b>33</b>	<b>0,92</b>	<b>33,92</b>					

(2) istituzione posto con assunzione in part-time

Spesa dotazione organica personale a tempo indeterminato

CAT.	TEMPO PIENO	TEMPO PARZ. IN TEMPO PIENO	TOTALE EQUIV.	SPESA ANNUA	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL	SPESA TOTALE
D3	1	0,00	1,00	27.572,85	7.356,44	2.343,69	132,28	37.405,26
D1	7	0,00	7,00	167.860,65	44.785,22	14.268,16	1.166,43	228.080,45
C	15	0,00	15,00	330.591,14	88.201,72	28.100,25	2.297,21	449.190,31
B3	7	0,00	7,00	144.567,15	38.570,52	12.288,21	1.464,51	196.890,38
B1	3	0,92	3,92	76.584,68	20.432,79	6.509,70	775,83	104.303,00
<b>TOTALI</b>	<b>33,00</b>	<b>0,92</b>	<b>33,92</b>	<b>747.176,47</b>	<b>199.346,68</b>	<b>63.510,00</b>	<b>5.836,26</b>	<b>1.015.869,41</b>

ALTRE VOCI CHE COSTITUISCONO SPESE DI PERSONALE

	Importo	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL	SPESA TOTALE
Assunzioni a tempo determinato		0,00	0,00	0,00	30.375,60
Indennità di comparto a carico del bilancio	1.745,18	415,35	148,34	12,13	2.321,00
Fondo dipendenti	126.725,27	30.160,61	10.771,65	880,59	168.538,12
Fondo personale soprannumero	4.240,73	1.009,29	360,46	20,35	5.630,83
P.O. compreso risultato a carico bilancio	53.939,28	14.391,00	4.584,84	374,81	73.289,93
Maggiorazione Segretario Comunale	11.620,28	3.100,29	987,72		15.708,29
Straordinario segretario comunale	6.604,51	1.571,87	561,38	45,89	8.783,66
risultato segretario comunale	67.259,52	17.944,80	5.602,68		90.807,00
previsioni in caso di trasformazione da tempo parziale a tempo pieno di tutti i posti	5.815,91	1.384,19	494,35		7.694,45
assegno personale differenza IIS					0,00
indennità specifica	673,14	179,59	57,22	4,68	914,63
benefici L. 336/70	258,24	68,90	21,95	1,79	350,88
vacanza contrattuale	538,33	143,63	45,76	2,58	730,30
elemento perequativo	5.719,48	1.525,96	486,16	39,74	7.771,34
anzianità	7.212,00	1.924,16	613,02	50,11	9.799,30
assegni familiari	2.317,64	618,35	197,00	16,10	3.149,09
spese mensa	10.026,48				10.026,48
rogito	5.000,00				5.000,00
convenzioni	7.000,00	1.666,00	595,00		9.261,00
trasferte					
formazione	1.112,00				1.112,00
	6.100,00				6.100,00
<b>TOTALE</b>	<b>323.907,99</b>	<b>76.104,00</b>	<b>25.527,53</b>	<b>1.448,79</b>	<b>426.988,30</b>

PRIMA VERIFICA DI CONTROLLO CON SPESA MEDIA TRIENNIO 2011-2013

SPESA DOTAZIONE ORGANICA TEORICA	1.442.857,70
SPESA CONSORZIO NE.VI.	167.699,30
<b>TOTALE</b>	<b>1.610.557,00</b>
SPESE ESCLUSE EX ART.1 COMMA 557 LEGGE 296/2006	224.024,89
FORMAZIONE	6.100,00
TRASFERTE	1.112,00
DIRITTI DI ROGITO	9.261,00
VACANZA CONTRATTUALE	7.771,34
AUMENTI CONTRATTUALI	26.953,89
TEMPO PARZIALE A TEMPO PIENO	68.137,96
FONDO PERSONALE SOPRANUMERO	5.630,83
PERSONALE SOPRANUMERO	31.823,44
PERSONALE CATEGORIE PROTETTE	27.468,83
RIMBORSO SEGRETERIA CONVENZIONATA	29.966,31
ELEMENTO PEREQUATIVO	9.799,30
<b>TOTALE SOGGETTO A LIMITE (A)</b>	<b>1.386.532,11</b>
<b>SPESA PERSONALE MEDIA 2011-2013 (B)</b>	<b>1.411.504,35</b>
<b>(A-B)&lt;0</b>	<b>-24.972,24</b>

## STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE AL 15/11/2021

### *AREA AMMINISTRATIVA*

	SEGRETARIO COMUNALE	
--	---------------------	--

#### **Servizio Segreteria del Sindaco – Segreteria Generale – Legale - Contratti**

C1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	posto coperto 29/36
C1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	posto coperto 36/36

#### **Servizi al cittadino- URP- Protocollo-Archivio – Anagrafe – Stato civile – Leva – Elettorale - Statistica**

D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO	posto coperto 30/36
B3	COLLABORATORE AMM.VO	posto coperto 36/36
B3	COLLABORATORE AMM.VO	posto coperto 36/36
B3	COLLABORATORE AMM.VO	posto coperto 36/36
B1	ESECUTORE AMM.VO	posto coperto 32/36

### *AREA SOCIO ASSISTENZIALE-CULTURALE*

D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO	posto coperto 36/36
----	----------------------	---------------------

#### **Servizi Sociali - assistenza scolastica - tempo libero- sport - associazioni**

D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO	posto coperto 36/36
C1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	posto coperto 36/36
C1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	posto coperto 36/36

**Servizio Cultura -biblioteca**

C1	ISTRUTTORE BIBLIOTECARIO	posto coperto 36/36
----	--------------------------	---------------------

***AREA ECONOMICO FINANZIARIA TRIBUTI PERSONALE***

D3	FUNZIONARIO	posto coperto 36/36
----	-------------	---------------------

**Servizio Ragioneria -Bilancio –economato –Polizia Locale di competenza del Comune**

D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE	posto coperto 25/36
C1	ISTRUTTORE CONTABILE-	Posto coperto 36/36 (Diritto alla conservazione del posto per aspettativa sindacale)
B3	COLLABORATORE AMM.VO	posto coperto 24/36
C1	ISTRUTTORE CONTABILE	posto coperto 36/36

**Servizio Personale**

D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO	posto coperto 36/36
----	----------------------	---------------------

**Servizio Tributi – Concessioni cimiteriali**

C1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	posto coperto 30/36
B3	COLLABORATORE AMM.VO	posto coperto 36/36

***AREA EDILIZIA PRIVATA-URBANISTICA-COMMERCIO -INFORMATICA***

D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	Posto coperto 36/36
----	------------------------------	---------------------

**Servizio Urbanistica ed edilizia privata –Suap-Informatica- Toponomastica-Autorizzazioni Paesaggistiche**

C1	ISTRUTTORE TECNICO	posto coperto 36/36
C1	ISTRUTTORE TECNICO	posto coperto 36/36

**Servizio Commercio**

C1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	posto coperto 30/36
----	---------------------------	---------------------

***AREA LAVORI PUBBLICI MANUTENZIONI PATRIMONIO- ECOLOGIA***

D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	Posto coperto 36/36
----	------------------------------	---------------------

**Servizi Lavori pubblici e progettazione- Patrimonio –Espropri**

C1	ISTRUTTORE AMM.VO	posto coperto 32/36
C1	ISTRUTTORE TECNICO	posto coperto 36/36

**Servizio Manutenzione-sicurezza lavoro**

C1	ISTRUTTORE TECNICO	posto coperto 36/36
B3	COLLABORATORE TECNICO	posto coperto 36/36
B1	ESECUTORE TECNICO	posto coperto 36/36
B1	ESECUTORE TECNICO	posto coperto 36/36
B1	ESECUTORE TECNICO	posto coperto 33/36

**Servizio Ecologia-Ambiente-Protezione Civile**

B3	COLLABORATORE AMM.VO	posto coperto 36/36
B3	COLLABORATORE AMM.VO	posto coperto 36/36

<b>CATEGORIA GIURDICA</b>	<b>PROFILO PROFESSIONALE</b>	<b>DOTAZIONE ORGANICA 2020 (GC 74/2020)</b>	<b>SITUAZIONE OCCUPAZIONALE AL 15/11/2021</b>	<b>DOTAZIONE ORGANICA 2022</b>	<b>DOTAZIONE ORGANICA 2023</b>	<b>DOTAZIONE ORGANICA 2024</b>
<b>D</b>	<b>Funzionario</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
	<b>Istruttore direttivo</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>
	<b>Istruttore direttivo contabile</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>TOTALE CATEGORIA D</b>	<b>Totale</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>8</b>
<b>C</b>	<b>Istruttore bibliotecario</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
	<b>Istruttore tecnico</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
	<b>Istruttore contabile</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
	<b>Istruttore amministrativo</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>9</b>
<b>TOTALE CATEGORIA C</b>	<b>Totale</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>15</b>
<b>B3</b>	<b>Collaboratore amministrativo</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>
	<b>Collaboratore tecnico</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>TOTALE CATEGORIA B - B3</b>	<b>Totale</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>7</b>
<b>B1</b>	<b>Esecutore amministrativo</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
	<b>Esecutore tecnico</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
<b>TOTALE CATEGORIA B - B1</b>	<b>Totale</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
	<b>Totale generale</b>	<b>34</b>	<b>34</b>	<b>34</b>	<b>34</b>	<b>34</b>

**Comune di SANDRIGO**

**Verbale n. 23 del 16/11/2021**

Verbale di parere su Proposta di Delibera di Giunta Comunale n. 96 del 08/10/2021.

In data 14 ottobre 2021 il sottoscritto dott. Teddi Cavinato, quale revisore Unico, ai sensi dell'art. 239 del D.Lgs. n. 267/2000, ha esaminato la proposta di deliberazione di Giunta Comunale n. 96 del 08/10/2021 avente ad oggetto: **"APPROVAZIONE PROGRAMMA TRIENNALE FABBISOGNI PERSONALE 2022-2024. PIANO OCCUPAZIONALE 2022 E RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEденZE DI PERSONALE"**

**PRESO ATTO** che con l'adozione di tale delibera la Giunta intende intervenire per la copertura di alcune posizioni per le annualità 2022-2023-2024, come specificato nella proposta di deliberazione sopraccitata;

**VISTI** l'articolo 39 della legge 449/1997 e l'articolo 1 comma 557 della legge 296/2006 in materia di riduzione complessiva della spesa di personale;

**RILEVATO** che la dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., è pari a euro 1.384.035,55;

**VERIFICATO**

- che la spesa complessiva finale prevista garantisce il rispetto di tale limite;
- il rispetto dei presupposti necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale e che in particolare il Comune di Sandrigo:
  - ✓ non versa in condizioni deficitarie o di dissesto e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo;
  - ✓ rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di "pareggio di bilancio";
  - ✓ ha approvato i documenti economico-finanziari nei termini prescritti dalla normativa vigente;
  - ✓ si è adeguato alle disposizioni contenute nel D. Lgs. n. 150/2009;
  - ✓ è adempiente all'obbligo di invio dei dati di bilancio alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13 della legge 196/2009;

**VISTO** il Decreto Ministeriale del 17 marzo 2020 che ha definito i valori soglia distinti per fascia demografica nonché le percentuali massime di incremento della spesa annua;

**CONSIDERATO**

- che la nuova logica sottesa alle procedure di reclutamento ed assunzione di personale è basata sul superamento del solo concetto di turn over e sull'introduzione della verifica di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti;
- quanto riportato nella proposta di delibera di Giunta Comunale che evidenzia, tra l'altro, come il Comune di Sandrigo, in base alla tabella allegata alla proposta di deliberazione e nel rispetto del dettato normativo, si trova nella fascia intermedia con un rapporto pari al 29% e che pertanto non può superare il rapporto tra spese di personale ed entrate correnti al netto dell'FCDE dell'ultimo rendiconto approvato;

**VISTO** che nella proposta di delibera è precisato che a seguito dell'approvazione del Rendiconto di Gestione 2021, e con riferimento a tutte le assunzioni successive, occorrerà ricalcolare la percentuale di

**STUDIO**  
*Dott.Rag. Cavinato Teddi*  
COMMERCIALISTA - REVISORE CONTABILE

incidenza della spesa di personale, riverificare in quale fascia si colloca il Comune ed applicare le specifiche regole e limiti assunzionali;

**CONSIDERATO** che le assunzioni di personale previste, tenuto conto anche delle cessazioni che interverranno, consentono all'ente, in proiezione, di mantenere la percentuale di incidenza delle spese di personale rispetto alle entrate correnti medie del triennio precedente, al netto del Fondo Crediti Dubbia Esigibilità, entro la percentuale del 29,00%;

**VISTI** i pareri di regolarità tecnica e contabile rilasciati dalla responsabile del Servizio Finanziario, ai sensi dell'art. 239 del T.U.E.L.,

**ESPRIME**

con riferimento alle norme vigenti e delle disposizioni contenute nel Decreto Ministeriale del 17 marzo 2020 adottato in esecuzione dell'art. 33 comma 2 del DL 34/2019

**PARERE FAVOREVOLE**

all'adozione della proposta di deliberazione di Giunta comunale n. 96 del 08/10/2021 ad oggetto: **"APPROVAZIONE PROGRAMMA TRIENNALE FABBISOGNI PERSONALE 2022-2024. PIANO OCCUPAZIONALE 2022 E RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEденZE DI PERSONALE"**.

Campo San Martino, il 16 novembre 2021

Il Revisore Unico  
Dott. Teddi Cavinato

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82/2005 ss.mm.ii. e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.



# COMUNE DI SANDRIGO

PROVINCIA DI VICENZA

Allegato di pubblicazione

## DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 108 del 18-11-2021

**Oggetto: APPROVAZIONE PROGRAMMA TRIENNALE FABBISOGNI  
PERSONALE 2022-2024. PIANO OCCUPAZIONALE 2022 E  
RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE.**

---

### CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si certifica, che copia del presente atto viene affissa da oggi all'albo pretorio per la prescritta pubblicazione di 15 giorni consecutivi con numero di registrazione all'albo pretorio 1094.

COMUNE DI SANDRIGO li 19-11-  
2021

L' INCARICATO

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