

**COMUNE DI PIEVE DEL GRAPPA**
PROVINCIA DI TREVISO**Deliberazione della Giunta Comunale****OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2024 E DOTAZIONE ORGANICA**

L'anno **duemilaventuno** il giorno **ventitre** del mese di **novembre** alle ore **17:30**, per determinazione del Sindaco, con inviti diramati in data utile, si è riunita la Giunta Comunale.

NOMINATIVO	CARICA	P/A
RAMPIN ANNALISA	SINDACO	Presente
MICHELON DAVIDE	VICE SINDACO	Presente
BOTTER GIOVANNA	ASSESSORE ESTERNO	Presente
FABBIAN LORENZO	ASSESSORE	Presente
MOROSIN GINO	ASSESSORE ESTERNO	Presente

Risultano presenti n. **5** e assenti n. **0**.

Assiste all'adunanza il Segretario Comunale **Fommei Claudio**.

Assume la presidenza **RAMPIN ANNALISA** in qualità di **SINDACO**.

Il Presidente, accertato il numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale ad esaminare e ad assumere le proprie determinazioni sulla proposta di deliberazione indicata in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

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;

Visto l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, che recita:

“1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

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.

(...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.”

Visti i commi da 1 a 4 dell'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale;

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;

Preso atto che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di “dotazione organica” si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali.

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."

Visto il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: "*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*" il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

Vista la determinazione dirigenziale area personale n. 26 in data 16.11.2021 con la quale è stato determinato il valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2022, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;

Rilevato quindi che per l'anno 2022 il tetto massimo della spesa di personale è pari a € 1.331.482,74;

Considerato che, il Comune di Pieve del Grappa ha un valore soglia inferiore al valore soglia di virtuosità pertanto può assumere personale a tempo indeterminato utilizzando il *plafond* calcolato con il nuovo sistema;

Richiamata la propria precedente deliberazione n. 8 in data 11/02/2021, esecutiva ai sensi di legge, ad oggetto "*Modifica piano triennale dei fabbisogni di personale periodo 2021-2022- Piano occupazionale anno 2021*";

Ravvisata la necessità di approvare un nuovo piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2022-2024 e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

Ricordato che questo ente ha un rapporto tra spese di personale e spese correnti pari a 28.99% consuntivo 2020;

Vista la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2022 - 2024 predisposta dal responsabile del servizio personale sulla base delle direttive impartite dalla Giunta comunale;

Atteso in particolare che, a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

Considerato che la spesa potenziale massima derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni è determinata come segue:

Spesa del personale in servizio (rendiconto 2020)	(+)	€ 1.073.776,40
Spesa potenziale calcolata sulle facoltà assunzionali	(+)	€ 257.706,34
Spesa potenziale massima (A)	(=)	€ 1.331.482,74

Considerato che per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2022 – 2024 l'ente deve programmare una spesa complessiva così determinata:

Personale a tempo indeterminato a tempo pieno e parziale in servizio (rendiconto 2020)	(+)	€ 1.073.776,40
Previsioni assunzionali a legislazione vigente	(+)	32.000,00
Spesa totale (B)	(=)	€ 1.105.776,40
Previsione di Spesa del personale 2022-2024 (C)		€ 1.105.776,40

Rilevato dunque che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2022-2024 (C) è inferiore alla spesa potenziale massima (A);

Preso atto che su indicazione della Giunta comunale nell'esercizio finanziario 2022 potrebbero essere inserite in organico le seguenti due nuove figure:

Cat.	Profilo professionale da coprire	Tempo pieno	Tempo parziale	Costo previsto
C	Istruttore amministrativo sportello polifunzionale	1		€ 22.040,00
C	Istruttore amministrativo tecnico (sostituzione pensionamento tempo parziale 70%)	1		€ 9.960,00*

*differenza maggiore spesa su posto già presente in pianta organica

da selezione mediante concorso pubblico o altre modalità ordinarie di reclutamento previste dalla normativa al tempo vigente, fermo restando la facoltà fino al 2022, per effetto dell'art. 3, comma 8, Legge 19 giugno 2019, n.56, del previo esperimento delle procedure di mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001, nonché il vincolo di attivare la mobilità obbligatoria ex art. 34-bis, D.Lgs. n. 165/2001;

Richiamato l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

Visto parere rilasciato dall'organo di revisione economico-finanziaria che ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con le disposizioni del D.M. 17/03/2020, asseverando contestualmente il mantenimento degli equilibri di bilancio;

Dato atto che:

- questo ente è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999;
- il piano occupazionale 2022-2024 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;
- l'andamento della spesa di personale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;

Ritenuto di rideterminare la nuova dotazione organica dell'ente nelle risultanze di cui all'allegato;

Dato atto infine che con deliberazione della Giunta comunale è stato approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2022-2024, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, D.Lgs. n. 198/2006;

Visto:

- il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
- il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;
- il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;
- il D.M. 17 marzo 2020;

DELIBERA

1. 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 2022-2024** quale parte integrante e sostanziale;
2. di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, la **dotazione organica** dell'Ente, costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
3. di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, il nuovo **piano occupazionale per il triennio 2022-2023-2024**, dando atto che lo stesso:
 - è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-*bis* e 35 del decreto legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;
 - non prevede stabilizzazioni ai sensi dell'articolo 35, comma 3 bis del decreto legislativo n. 165/2001;
4. di trasmettere, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2022 – 2024 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano.
5. di demandare al responsabile del servizio personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.
6. di dichiarare la deliberazione che approva il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000.

DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE ALLA DATA DEL 16/11/2021

Cat.	Posti coperti		Posti da coprire per effetto del presente piano	
	Tempo pieno	Tempo parziale	Tempo pieno	Tempo parziale
D3	1	---	---	---
D	4	1	---	---
C	14	--	1	1
B3	8	1	--	---
B			---	---
A			---	---
TOTALE	25	2	1	0

PIANO OCCUPAZIONALE 2022-2023

ANNO 2022

Cat.	Profilo professionale da coprire	Tempo pieno	Tempo parziale	Concorso pubblico o altre modalità ordinarie di reclutamento
1	Istruttore amministrativo di sportello	1		1
1	Istruttore tecnico	1		1

ANNO 2023

Cat.	Profilo professionale da coprire	Tempo pieno	Tempo parziale	Concorso pubblico o altre modalità ordinarie di reclutamento

ANNO 2024

Cat.	Profilo professionale da coprire	Tempo pieno	Tempo parziale	Concorso pubblico o altre modalità ordinarie di reclutamento

PARERI ART. 49 D.LGS. N. 267/2000

1. Su ogni proposta di deliberazione sottoposta alla Giunta e al Consiglio che non sia mero atto di indirizzo deve essere richiesto il parere, in ordine alla sola regolarità tecnica, del responsabile del servizio interessato e, qualora comporti riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente, del responsabile di ragioneria in ordine alla regolarità contabile. I pareri sono inseriti nella deliberazione.

2. Nel caso in cui l'ente non abbia i responsabili dei servizi, il parere è espresso dal segretario dell'ente, in relazione alle sue competenze.

3. I soggetti di cui al comma 1 rispondono in via amministrativa e contabile dei pareri espressi.

4. Ove la Giunta o il Consiglio non intendano conformarsi ai pareri di cui al presente articolo, devono darne adeguata motivazione nel testo della deliberazione.

In riferimento alla proposta di deliberazione ad oggetto:

“PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2024 E DOTAZIONE ORGANICA”

- il RESPONSABILE DEL SERVIZIO, **Zanchetta Anita**, esprime:
PARERE: **Favorevole** in ordine alla **Regolarita' tecnica**

Data, 19-11-2021

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
(Zanchetta Anita)

F.TO Zanchetta Anita

- il RESPONSABILE DEL SERVIZIO, **Pongan Fernando**, esprime:
PARERE: **Favorevole** in ordine alla **Regolarita' contabile**

Data, 19-11-2021

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
(Pongan Fernando)

F.TO Pongan Fernando

Il presente verbale viene letto e sottoscritto come segue:

IL SINDACO
(*RAMPIN ANNALISA*)

Segretario Comunale
(*Fommei Claudio*)

F.TO RAMPIN ANNALISA

F.TO Fommei Claudio

REFERATO DI PUBBLICAZIONE

(*Art. 124 Decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267*)

N. Reg. Cron. **1231** Albo pretorio on line

Copia della presente deliberazione è pubblicata all'Albo Pretorio on line di questo Comune per 15 giorni consecutivi dal **30-11-2021**

Addetta alla Segreteria
(*Baggio Cinzia*)

F.TO Baggio Cinzia
