



COMUNE RECOARO TERME

Prov. VI
c.f. 00192560241

**VERBALE DELLA SEDUTA DI
GIUNTA COMUNALE**

N. di reg. 20

del 23-02-2022

OGGETTO

**REVISIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA, RICOGNIZIONE DELLE ECCEденZE
DI PERSONALE E PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO TRIENNALE DEL
PERSONALE TRIENNIO 2022 2024**

L'anno **duemilaventidue**, il giorno **ventitre** del mese di **febbraio** alle ore **15:00**, nella sala delle Adunanze si è riunita la G.C. nelle persone dei signori:

		Presenti/Assenti
Cunegato Armando	Sindaco	Presente
Storti Enrico	Vice Sindaco	Presente
Antoniazzi Luca	Assessore	Presente
Sbalchiero Ilaria	Assessore	Presente
Ceola Giovanni	Assessore	Presente
		5 0

Partecipa alla seduta il Segretario Generale Bertioia Livio.

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, invita la Giunta a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

O G G E T T O**REVISIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA, RICOGNIZIONE DELLE ECCEденZE DI PERSONALE E PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO TRIENNALE DEL PERSONALE TRIENNIO 2022 2024****Premesso che:**

- a norma dell'art. 91 TUEL gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- con decreto 08/05/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni pubbliche", necessarie per l'attuazione dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 22, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017;
- il piano dei fabbisogni deve essere coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento (obiettivi generali e obiettivi specifici, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D. Lgs. n. 150/2009);
- la programmazione dei fabbisogni trova il suo naturale sbocco nel reclutamento effettivo del personale, ovvero nell'individuazione delle figure e competenze professionali idonee, nel rispetto dei principi di merito, trasparenza e imparzialità, per le quali devono essere richieste competenze e attitudini, oltre che le conoscenze;
- previa analisi delle esigenze, da un punto di vista quantitativo e qualitativo, per le amministrazioni diverse dalle amministrazioni statali, il piano dei fabbisogni di personale si sviluppa in prospettiva triennale ed è adottato annualmente nel rispetto delle previsioni dei cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D. Lgs. n. 165/2001; l'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata;
- in conformità a quanto disposto dall'art. 88 e segg. del D. Lgs. n. 267 e dall'art. 16, c. 1, lett. a-bis del D. Lgs. n. 165/2001 il piano triennale è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti, su iniziativa dei Responsabili apicali;
- il piano deve essere sottoposto a controlli preventivi, anche al fine di verificare la coerenza con i vincoli di finanza pubblica, nonché alla preventiva informativa sindacale (art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001);
- il medesimo piano è oggetto di pubblicazione in "Amministrazione trasparente" nell'ambito delle informazioni di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato", unitamente al Conto annuale del personale;

Richiamate 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);

Richiamata la Delibera della Giunta Comunale n. 4 del 20/01/2021 avente ad oggetto “Revisione della dotazione organica, ricognizione delle eccedenze di personale e programmazione del fabbisogno triennale del personale per il triennio 2021-2023”, aggiornata con Deliberazione della Giunta Comunale n. 17 del 24/02/2021;

Rilevato che il decreto-legge 34/2019, articolo 33, e in sua applicazione il DM 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;

Vista la circolare 13 maggio 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Pubblica Amministrazione, la quale analizza il DM 17/3/2020 e fornisce chiarimenti su quanto da esso disposto;

Preso atto che sulla base 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 24,57%, e che pertanto il Comune si pone nel primo “valore soglia” secondo la classificazione indicata dal DM all’articolo 4, tabella 1, ossia al 26,90% per la fascia demografica di appartenenza (vedi conteggi come da schema allegato A);

Rilevato che secondo l’art. 6 comma 3 del citato decreto “I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell’art. 2, risulta al di sotto dei valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 del comma 1 dell’art. 4 possono incrementare la spesa di personale registrata nell’ultimo rendiconto approvato, per 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 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”;

Ritenuto pertanto di adottare il programma dei fabbisogni per il triennio 2022-2024 secondo il programma di assunzioni allegato sub A);

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, valore che è possibile incrementare fino alla 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 (nel caso di Recoaro Terme: 26,90%), con la gradualità di cui alla tabella 2;

Rilevato pertanto che in base alla tabella 2 è possibile effettuare, oltre alle assunzioni consentite dal previgente sistema del turnover (utilizzando sino al 2024 anche le facoltà assunzionali residue per i 5 anni antecedenti il 2020):

- per il 2021 ulteriori assunzioni per una somma aggiuntiva pari al 21% della spesa di personale 2019
- per il 2022 ulteriori assunzioni per una somma aggiuntiva pari al 24% della spesa di personale 2020
- per il 2023 ulteriori assunzioni per una somma aggiuntiva pari al 25% della spesa di personale 2021
- per il 2024 ulteriori assunzioni per una somma aggiuntiva pari al 26% della spesa di personale 2022 fino a concorrenza del limite invalicabile del rapporto del 26,90% tra spesa del personale ed entrate correnti come stabilito dall'art. 2;

Rilevato a tal fine che il valore medio della spesa di personale del 2011-2013 è pari a €. € **1.465.045,89=**, mentre il tetto massimo per le eventuali assunzioni per esigenze straordinarie riferito all'anno 2009 corrisponde ad € **60.111,84=**;

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;

Atteso che l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della Legge n. 183/2011 (legge di Stabilità 2012), introduce dall'1/1/2012 l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

Ritenuto dunque necessario, prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale, procedere alla revisione della dotazione organica e, contestualmente, alla ricognizione del personale in esubero;

Dato atto che la macrostruttura dell'Ente, approvata con deliberazione di giunta n. 16 del 06.03.2019, prevede la presenza di quattro Settori organizzativi;

Rilevato che nell'ambito della revisione della dotazione organica, come sopra definita, è stata effettuata anche la prescritta ricognizione delle eccedenze di personale, dalla quale emerge l'assenza di personale in esubero;

Considerata la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, e rilevato che, in tale ambito, non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

Posto che la situazione organica dell'Ente alla data attuale è la seguente:

CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	NUMERO	NOTE
A	Operatore tec. necroforo	1	
B1	Esecutore tec. operaio	1	
B3	Collaboratore amm.vo Collaboratore tec. operaio	6 2	
C	Istruttore amm.vo Istruttore tec.	6 3	
D1	Istruttore dir. amm.vo	3	
D3	Funzionario amm.vo Funzionario tec.	1 2	di cui 1 ex art. 110, comma 1, Tuel
Totale		25	

Visto:

- che il Comune di Recoaro Terme ha popolazione superiore ai 5.000 abitanti con rapporto dipendenti/popolazione inferiore al limite stabilito dall'art. 263 c. 2 TUEL, come indicato nel D.M. 18/11/2020 (Popolazione da 5.000 a 9.999 = Limite rapp. 1/169 => Comune di Recoaro Terme n. 26 dipendenti su n. 6.087 abitanti al 31/12/2021 => Rapp. 1/243,48);
- che per l'anno 2020 è stato rispettato il pareggio di bilancio;
- che con il presente programma delle assunzioni per il triennio 2022/2023/2024 viene altresì rispettato il limite previsto dall'art. 9 c. 28 del D.L. 78/2010 per il lavoro flessibile;

Preso altresì atto che:

- è stata attivata la piattaforma di certificazione dei crediti;
- è stato adottato il Piano di Azioni Positive per il triennio 2022-2024 (DGC n. 1/2022);
- che l'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68;
- è stato approvato il bilancio di previsione 2022/2024 e il D.U.P. 2022/2024 (DCC n. 65/2021)

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 dall'Ente;

Ritenuto, per quanto sopra esposto e nel rispetto delle disposizioni riportate, di poter procedere all'approvazione del Piano di fabbisogno di personale per il triennio 2022 – 2024, in relazione alla nuova organizzazione sopra indicata e in conformità agli obiettivi previsti dalla legge n. 234 del 30/12/2021 (legge di bilancio 2022);

Acquisito il parere del Collegio dei Revisori dei Conti n. 3, ai sensi dell'art. 239 D.Lgs 267/2000, in data 17/02/2022;

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”;

Dato atto che del presente provvedimento è stata data informazione alle OO.SS.;

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

Con voti favorevoli unanimi espressi nei modi di legge, mediante due separate votazioni, di cui una in merito all'atto e l'altra per conferire allo stesso l'immediata eseguibilità

DELIBERA

1. Di richiamare le premesse quale parte integrante e sostanziale della presente;
2. Di prendere atto che il parametro di virtuosità finanziaria previsto dal DL 34/2019 e dal DM 17 marzo 2020, a seguito dell'approvazione dell'ultimo rendiconto anno 2020 approvato con deliberazione consiliare n. 15 del 30/04/2021, si colloca al di sotto del primo “valore soglia” di spese di personale su entrate correnti, precisamente nella percentuale del 24,57% ;
3. Di dichiarare che per il 2022 non ci sono eccedenze di personale;
4. Di adottare la programmazione triennale del fabbisogno di personale per il triennio 2022/2024 (allegato A) contenente i profili, le modalità di reclutamento, le tempistiche;
5. Di approvare la seguente nuova dotazione organica dell'Ente, secondo le linee di indirizzo del DPCM 8 maggio 2018, come si seguito meglio esplicitata:

CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	NUMERO	NOTE
A	Operatore tec. necroforo	1	

B1	Esecutore tec. operaio	1	
B3	Collaboratore amm.vo Collaboratore tec. operaio	6 2	
C	Istruttore amm.vo Istruttore tec.	6 3	
D1	Istruttore dir. amm.vo	3	
D3	Funzionario amm.vo Funzionario tec.	1 2	di cui 1 ex art. 110, comma 1, Tuel
Totale		25	

6. Di dare atto che, ferma la programmazione di cui al presente provvedimento, si provvederà alla copertura di ciascuno dei posti di cui all'allegato "A" previa puntuale verifica delle effettive disponibilità e coperture di Bilancio;
7. 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., del limite di spesa di cui al DL 34/2019 e DPCM 17/3/2020 e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile;
8. 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;
9. Di trasmettere copia del presente atto alle Organizzazioni Sindacali e alle R.S.U. dell'Ente ai sensi dell'art. 40 del D. Lgs. n. 165/2001, nonché al Collegio dei Revisori;
10. Di riservarsi la possibilità di modificare in qualsiasi momento i documenti di programmazione approvati con il presente atto, qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutamenti del quadro di riferimento relativamente al triennio in considerazione;
11. Di pubblicare il presente piano triennale dei fabbisogni in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;
12. Di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "Piano dei fabbisogni" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D.Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;
13. Di rinviare al Documento Unico di Programmazione tutte le informazioni essenziali e di dettaglio previste dalla normativa;

14. 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.

Letto, approvato e sottoscritto.

Il Sindaco
Cunegato Armando

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 Generale
Bertoia Livio

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.



COMUNE RECOARO TERME

Prov. VI
c.f. 00192560241

PARERE DI REGOLARITA' DEL RESPONSABILE

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

Oggetto: REVISIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA, RICOGNIZIONE DELLE ECCEDEXENZE DI PERSONALE E PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO TRIENNALE DEL PERSONALE TRIENNIO 2022 2024

Regolarita' tecnica

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”;

Data 18-02-22

Il Responsabile del servizio
Fiorin Federico Maria

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.



COMUNE RECOARO TERME

Prov. VI
c.f. 00192560241

PARERE DI REGOLARITA' DEL RESPONSABILE

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

Oggetto: REVISIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA, RICOGNIZIONE DELLE ECCEденZE DI PERSONALE E PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO TRIENNALE DEL PERSONALE TRIENNIO 2022 2024

Regolarita' contabile

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;

Data 21-02-22

Il Responsabile del servizio
Busellato Anna

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.



COMUNE RECOARO TERME

Prov. VI
c.f. 00192560241

Allegato alla deliberazione

**DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE
N. 20 del 23-02-2022**

Oggetto: REVISIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA, RICOGNIZIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE E PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO TRIENNALE DEL PERSONALE TRIENNIO 2022 2024

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 160.

Comune di Recoaro terme li 24-02-2022

Il Responsabile
della Pubblicazione

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



COMUNE RECOARO TERME

Prov. VI
c.f. 00192560241

Allegato alla deliberazione

DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE N. 20 del 23-02-2022

Oggetto: REVISIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA, RICOGNIZIONE DELLE ECCEденZE DI PERSONALE E PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO TRIENNALE DEL PERSONALE TRIENNIO 2022 2024

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si certifica che la presente deliberazione è stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo Pretorio del Comune, senza riportare nei primi dieci giorni di pubblicazione denunce di vizi di legittimità o competenza, per cui la stessa è DIVENUTA ESECUTIVA ai sensi del 3° comma dell'art. 134 del D. Lgs. 18.8.2000, n. 267.

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