COMUNE DI PONTE SAN NICOLÒ
PROVINCIA DI PADOVA

COPIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N.135 del 14-12-2020

Oggetto:
APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2021-2022-2023: REVISIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE, RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE E PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE.

L'anno **duemilaventi** addì **quattordici** del mese di **dicembre** alle ore **18:00** nella sala delle adunanze e in videoconferenza, si è riunita la Giunta Comunale.
Presiede il Sig. SCHIAVON MARTINO, nella sua qualità di SINDACO.
Partecipa alla seduta il SEGRETARIO GENERALE MERLO ANNALISA.
Alla trattazione dell'argomento sono Presenti e Assenti i Signori:

SCHIAVON MARTINO	SINDACO	Presente
RAVAZZOLO EMY	VICESINDACO	Presente in videoconferenza
RINUNCINI ENRICO	ASSESSORE	Presente
NARDO ROBERTO	ASSESSORE	Presente
ZIGLIO ALESSIA	ASSESSORE	Presente
DE BONI GABRIELE	ASSESSORE	Presente

Verbale letto, approvato e firmato digitalmente, ai sensi e per gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del D.Lgs. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

IL PRESIDENTE
SCHIAVON MARTINO

[firma digitale sull'originale]

IL SEGRETARIO GENERALE
MERLO ANNALISA

[firma digitale sull'originale]

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la proposta di deliberazione presentata dal Sindaco;

Premesso che:
- l'art. 39 della Legge 449/1997 ha stabilito che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge 482/1968;
- a norma dell'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000 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;
- a norma dell'art. 1, comma 102, della Legge 311/2004, le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D.Lgs. 165/2001 e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- ai sensi dell'art. 19, comma 8, della Legge 448/2001 (Legge Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della Legge 449/1997 e s.m.i.;

Richiamato altresì l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. 75/2017, il quale disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

Visto l'art. 22, comma 1, del D.Lgs. 75/2017, il quale prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. 165/2001, come introdotte dall'art. 4, del D.Lgs. 75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;

Richiamati:
- le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni del personale da parte delle pubbliche amministrazioni, approvate con decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e Pubblicato in Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018;
- l'art. 33, comma 2, del decreto legge n. 34 del 30 aprile 2019, convertito dalla legge n. 58 del 28 giugno 2019 (cosiddetto decreto "Crescita") e successive modificazioni, che ha introdotto importanti novità alla disciplina delle capacità assunzionali con il chiaro intento di superare il meccanismo del turn over legato alle cessazioni di personale a favore di un criterio ancorato alla virtuosità finanziaria degli enti, prevedendo che: "*I Comuni possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni del 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, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente, non superiore ad un valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, dalla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione*";
- il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 17 marzo 2020, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale, serie generale, n. 108 del 27 aprile 2020, attuativo del citato articolo 34, comma 2, del decreto legge n. 34 del 2019, con cui determina al 20 aprile 2020 la data di decorrenza delle nuove disposizioni di legge, che prevedono i nuovi valori soglia della spesa del personale sulla base delle diverse fasce demografiche degli enti e le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i Comuni che si collocheranno al di sotto dei predetti valori soglia;

- la circolare ministeriale interpretativa di indirizzo (firmata dal Ministero per la Pubblica Amministrazione, il Ministro dell'Economia e delle Finanze e dal Ministro dell'Interno) in ordine alle modalità applicative del predetto decreto, che fornisce i dovuti chiarimenti sull'applicazione iniziale delle nuove regole che si applicano ai Comuni con decorrenza 20/04/2020;

Considerato che con il Decreto 8/05/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27/07/2018, sulla base di quanto in esse previsto si dà atto che:

- l'ultima dotazione organica, adottata con deliberazione di Giunta Comunale n. 122 del 17/12/2014 e rideterminata con modificazioni con deliberazione di Giunta comunale n. 56 del 21/06/2017, ha un valore di spesa potenziale riferita agli oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, sia coperto che vacante, corrispondenti all'attuale trattamento economico fondamentale delle qualifiche, categorie o aree di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche attribuite, pari a **€ 1.559.987,68**;
- con riferimento alla consistenza della dotazione del personale rispondente al fabbisogno dell'Ente il valore di spesa potenziale riferita agli oneri finanziari teorici di ciascun posto coperto, corrispondenti all'attuale trattamento economico fondamentale delle qualifiche, categorie o aree di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche attribuite, è pari a **€ 1.455.025,73** come da dettaglio in **Allegato B)**;
- rimanendo fermo per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima previsto dalla normativa vigente, si rileva 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 Legge 296/2006 e s.m.i. in quanto ente locale, è pari alla spesa media del triennio 2011-2013 corrispondente al valore di **€ 2.073.026,47** anziché al valore di € 1.969.140,73 riportato negli anni precedenti, avendo provveduto a ricalcolare la decurtazione per il numero di persone per le quali vigeva l'obbligo di assunzione e non per tutti i soggetti in servizio appartenenti alle categorie protette, come erroneamente considerati nel passato;

Visto l'art. 33 del D.Lgs. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della Legge 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), il quale ha introdotto l'obbligo dall'1/1/2012 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 necessario, pertanto, prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale, procedere alla revisione della struttura organizzativa dell'Ente e, contestualmente, alla ricognizione del 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. 165/2001 e s.m.i.;

Rilevato che:

- l'art. 4 del D.P.C.M. 17.03.2020 individua nella tabella 1 i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del precitato D.P.C.M., che – ove rispettati – consentono agli Enti, entro i limiti indicati dal successivo art. 5, di procedere ad assunzioni;
- per il Comune di Ponte San Nicolò, appartenente alla fascia demografica da 10.000 a 59.999 abitanti, il valore soglia di cui sopra è pari al 27 per cento (abitanti al 31/12/2019 n. 13.479);
- ai sensi dell'art. 5, comma 1, del precitato D.P.C.M., in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni possono incrementare annualmente per assunzioni di personale a tempo indeterminato la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2 dello stesso D.P.C.M., in misura non superiore al valore percentuale indicato nella tabella 2. Detto valore percentuale per i comuni appartenenti alla fascia demografica da 10.000 a 59.999 abitanti è pari al 16,00% per il 2021, al 19,00% per il 2022 e al 21,00% per il 2023;
- ai sensi dell'art. 6, comma 1, dello stesso D.P.C.M i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del D.P.C.M., risulti superiore al valore soglia per fascia demografica individuato nella tabella 3 dello stesso comma, adottano un percorso di graduale

riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nel 2025 del predetto valore soglia. Detto valore soglia per i comuni appartenenti alla fascia demografica da 10.000 a 59.999 abitanti è pari al 31,00%;

Atteso che nel 2020 l'ente ha maturato nel quinquennio precedente "*resti assunzionali*" fino alla concorrenza di **€ 96.598,70** determinati in ragione della disciplina vincolistica delle assunzioni a quel momento in vigore (Corte dei conti, Sezione Autonomie, delibera n. 25/SEZAUT/2017QMIG) come meglio evidenziato nella seguente tabella:

Cessazioni	inquadramento dipendente cessato	spesa annua corrispondente	facoltà assunzionale	Percentuale prevista	Copertura del posto	Valore	Totale
2014		€ 0,00	per l'anno 2015	60%		€ 0,00	
2015	B4PEO Part Time 83,33%	€ 17.269,77	per l'anno 2016	25%	coperto con mobilità interna	€ 4.317,44	
2016		€ 0,00	per l'anno 2017			€ 0,00	
2017	A3 Tempo Pieno	€ 18.881,90	per l'anno 2018	75%	non coperto	€ 14.161,43	
2018	D3-D5 Tempo Pieno	€ 30.850,53	per l'anno 2019	100%	coperto con mobilità esterna	€ 30.850,53	
2018	D2 Tempo Pieno	€ 25.777,80	per l'anno 2019	100%	coperto con mobilità esterna	€ 25.777,80	
2018	B1-B4 Tempo Pieno	€ 21.491,50	per l'anno 2019	100%	non coperto	€ 21.491,50	
Residuo facoltà assunzionale su quinquennio 2015 - 2016 -2017 -2018 -2019							€ 96.598,70

Considerato che l'art. 5, comma 2, del D.P.C.M. 17 marzo 2020 consente l'utilizzo degli spazi assunzionali residui dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali annui della Tabella 2 e nei limiti di cui alla Tabella 1 del DPCM medesimo;

Vista la deliberazione n. 125/2020 della Corte dei Conti sez. Lombardia, pubblicata sul sito della sezione regionale di controllo il 29 settembre 2020, la quale ha previsto, tra l'altro, una diversa modalità di calcolo dello spazio assunzionale rispetto a quello previsto dall'art. 1, comma 557 quater e 562 della Legge n. 296/2006 ribadendo che tale nuova modalità non costituisce una deroga ai vincoli di spesa, pertanto gli enti non sono tenuti ad avere una doppia contabilità ai fini del calcolo delle proprie capacità assunzionali;

Accertato che il Comune di Ponte San Nicolò si colloca in una condizione di virtuosità, finanziaria in quanto il rapporto tra la spesa complessiva del personale impegnata in termini di competenza e rilevata nel rendiconto della gestione 2019 al netto di IRAP (€ 2.077.992,00) e la media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative al triennio 2017-2019, al netto del valore assestato del fondo crediti di dubbia esigibilità iscritto nella parte corrente del bilancio di previsione 2019 (€ 7.844.796,05), risulta pari al **26,49%** come risulta dall'**Allegato A**);

Evidenziato che la spesa complessiva del personale non può comunque superare il valore soglia di cui all'art. 4, comma 1, del D.P.C.M. ossia il 27,00% di € 7.844.124,22 corrispondente ad € 2.126.734,93;

Considerato che occorre approvare il piano triennale dei fabbisogni del personale 2021-2023 conformemente alla nuova disciplina di cui al citato Decreto-Legge n. 34 del 2019;

Richiamata la propria precedente deliberazione n. 116 del 20.11.2019 ad oggetto "Approvazione del piano triennale dei fabbisogni del personale 2020-2021-2022: revisione struttura organizzativa dell'ente, ricognizione annuale delle eccedenze di personale e programmazione dei fabbisogni di personale", come modificata con propria successiva deliberazione di G.C. n. 149 del 18.12.2019 e dato atto del trasferimento per mobilità interna di un dipendente, a tempo interminato e parziale al 80% inquadrato nella categoria giuridica C dal Settore 5° - Servizi alla Persona al Settore 3° Uso ed Assetto del Territorio con decorrenza 01/11/2020;

Ricordato che l'art. 14-bis del D.L. n. 4/2019 convertito in legge n. 26/2019 il quale prevede che ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, rilevino sia le cessazioni dal servizio del personale verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità;

Rilevato che la dotazione organica ed il suo sviluppo triennale deve essere previsto nella sua concezione di massima dinamicità e pertanto modificabile ogni qual volta lo richiedano norme di legge, nuove metodologie organizzative, nuove esigenze della popolazione, ecc., sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale;

Tenuto conto che la programmazione del fabbisogno di personale è in rapporto funzionale diretto con il Piano Esecutivo di Gestione, poiché è con questo strumento che l'ente individua gli obiettivi specifici da raggiungere e le connesse esigenze cui è legato il fabbisogno di personale;

Richiamato altresì il C.C.N.L. relativo al personale del Comparto Funzioni Locali vigente;

Considerato che nel corso del triennio 2021 – 2023 sono previste le seguenti, cessazioni per pensionamento:

ANNO 2021
- n. 1 Istruttore Amministrativo, cat. C presso il settore 5° - Servizi alla Persona – servizio di Pubblica Istruzione - sport;
- n. 1 Istruttore Direttivo di P.L., cat. D presso il Settore 1° - Affari generali – servizio di Polizia Locale;
- n. 1 Istruttore Amministrativo, cat. C presso il Settore 4° Lavori Pubblici – servizio LLPP;

ANNO 2022
- allo stato attuale non ci sono evidenze di cessazioni nel presente anno considerato;

ANNO 2023
- allo stato attuale non ci sono evidenze di cessazioni nel presente anno considerato;

Ritenuto sulla base delle capacità assunzionali dell'ente di procedere, nel corso del triennio 2021/2023, alla copertura dei seguenti posti, con una delle procedure previste dalla normativa vigente, prevedendo l'assunzione per l'ANNO 2021 di:
- n. 2 Istruttore cat. C;
- n. 1 Agente di P.L., cat. C;

mentre per l'ANNO 2022 e l'ANNO 2023, non disponendo di informazioni certe a riguardo, di prevedere la sostituzione di tutti i posti che si dovessero rendere vacanti;

Evidenziato che tutte le procedure di cui sopra saranno effettuate previa procedura di mobilità obbligatoria di cui all'art. 34-bis del D.Lgs. 165/2001;

Dato Atto che, ai sensi dell'art. 36 del D.Lgs. 165/2001, per il triennio 2021/2023, l'Ente potrà procedere all'assunzione di personale a tempo determinato, per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale che si venissero a verificare, sulla base di effettive e motivate richieste da parte dei Responsabili di Settore, entro il limite di spesa annua massima consentita pari ad € 18.583,23 al quale non si applica la riduzione del 50% avendo rispettato l'obbligo di riduzione delle spese del personale di cui all'art. 1, commi 557 e 562, della Legge 296/2006, salva la possibilità di deroga al vincolo di spesa previsto dall'art. 22, comma 1, del D.L. 50/2017, convertito nella Legge 96/2017 così come stabilito dall'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;

Verificato il rispetto del limite di spesa di personale definito dal valore soglia (Tabella 1 del DPCM 17/03/2020) così come risulta dal sopracitato **Allegato A)** al presente provvedimento per costituirne parte integrante e sostanziale;

Dato atto che l'Ente:
- rispetta il succitato vincolo del contenimento della spesa di personale, rispetto alla media del triennio 2011-2013;
- ha rispettato nell'anno 2019 i vincoli di finanza pubblica in materia di "pareggio di bilancio" previsti dalla Legge 232/2016;
- non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e dall'ultimo Rendiconto della Gestione approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario;
- ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti di cui all'articolo 27 del D.L. 66/2014;

- ai sensi dell'articolo 9, comma 1-quinquies, del D.L. 113/2016 ed entro i termini di volta in volta previsti, ha provveduto a trasmettere i dati richiesti dalla citata disposizione alla Banca Dati delle Pubbliche Amministrazioni (BDAP);
- ha approvato il Piano triennale di azioni positive in tema di pari opportunità (art. 48, comma 1, D.Lgs. 198/2006);
- rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla Legge 68 del 12/03/1999;

Ritenuto, quindi, di approvare il programma triennale del fabbisogno di personale 2021-2023, nonché il piano annuale delle assunzioni per l'esercizio 2021 affinché il Responsabile del Servizio Gestione Risorse Umane possa procedere secondo gli indirizzi ivi determinati;

Dato atto che l'operatività del piano annuale resta subordinata all'acquisizione del parere favorevole dell'organo di revisione (art. 3, comma 10 bis, D.L. 90/20114 convertito nella Legge 114/2014), reso contestualmente all'approvazione del bilancio di previsione 2020;

Rilevato che del contenuto del presente provvedimento verrà fornita la prescritta informazione alle Organizzazioni sindacali, ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.;

Visto lo Statuto Comunale;

Visto l'art. 35 del D.Lgs. 165/2001;

Visto il D.Lgs. 267/2000;

Acquisiti i pareri, resi ai sensi dell'art. 49 del T.U. approvato con Decreto Legislativo 18/08/2000, n. 267, sulla proposta di deliberazione;

Dato atto che la presente deliberazione è stata adottata dalla Giunta Comunale in modalità telematica (videoconferenza) in applicazione del Decreto del Sindaco n. 10 del 25.03.2020, che consente, nella situazione emergenziale conseguente all'epidemia da Covid-19 di riunirsi in videoconferenza;

Precisato che all'ora indicata per la convocazione il Segretario Comunale ha accertato la simultanea presenza dei componenti della Giunta Comunale indicati nel frontespizio;

Attestata, da parte del Segretario, la possibilità di intervento in audio e video da parte di tutti i componenti la Giunta e il regolare svolgimento della discussione e la conformità a quanto previsto dal disciplinare contenuto nel Decreto del Sindaco n. 10 del 25.03.2020 relativo alla gestione telematica della Giunta Comunale;

Con voti favorevoli unanimi, espressi nelle forme di legge;

DELIBERA

1. Di dare atto che a seguito della revisione della struttura organizzativa dell'Ente, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 165/2011 e successive modificazioni ed integrazioni, e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, non emergono situazioni di personale in esubero;

2. Di dare atto che il Comune di Ponte San Nicolò rispetta il limite di spesa del personale definito dal valore soglia di cui alla Tabella 1 DPCM 17/03/2020 all'**Allegato A)** al presente provvedimento per costituirne parte integrante e sostanziale;

3. Di approvare, dando atto di quanto esposto in premessa, il Programma triennale del fabbisogno di personale 2021-2023 nonché il Piano annuale delle assunzioni per l'esercizio 2021, prevedendo l'assunzione per l'ANNO 2021 di:
   - n. 2 Istruttore cat. C;
   - n. 1 Agente di P.L., cat. C;

mentre per l'ANNO 2022 e l'ANNO 2023, non disponendo di informazioni certe a riguardo, di prevedere la sostituzione di tutti i posti che si dovessero rendere vacanti;

4. Di dare atto che in seguito alla programmazione di cui sopra, la dotazione organica del personale risulta essere quella esplicitata nella tabella **Allegato B)** al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale;

5. Di stabilire che si potrà procedere all'assunzione di personale con contratti di lavoro flessibile per il triennio 2021/2023 entro il limite di spesa massima consentita pari ad € 18.583,23 così come stabilito dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale così come previsto dall'art. 36 del D.Lgs. 165/2001 che si venissero a verificare nel corso del triennio, sulla base di effettive e motivate richieste da parte dei Responsabili di Settore;

6. Di dare atto che l'operatività del piano annuale resta subordinata all'acquisizione del parere favorevole dell'organo di revisione (art. 3, comma 10 bis, D.L. 90/20114 convertito nella Legge 114/2014), reso contestualmente all'approvazione del bilancio di previsione 2020;

7. Di dare atto che, ferma la programmazione di cui al presente provvedimento, si provvederà alla copertura di ciascuno dei posti previa puntuale verifica delle effettive disponibilità e coperture di Bilancio;

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 provvedere alla diffusione della presente deliberazione con la pubblicazione all'Albo Pretorio ed in Amministrazione Trasparente.

ALLEGATI:
A) Capacità assunzionale 2021
B) Organigramma generale 2021

Successivamente,

LA GIUNTA COMUNALE

Ritenuta l'urgenza di cui all'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000;
Con voti favorevoli unanimi espressi nei modi di legge,

DELIBERA

Di dichiarare immediatamente eseguibile il presente atto.

Oggetto: **APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2021-2022-2023: REVISIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE, RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE E PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE.**

PARERI, RESI AI SENSI DELL'ART. 49 DEL T.U. APPROVATO CON D.LGS. 18.08.2000, N. 267, SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE.

Il sottoscritto MERLO ANNALISA, Responsabile del Servizio interessato, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267, esprime **parere Favorevole** in merito alla **regolarità tecnica** sulla proposta di deliberazione.

14-12-2020

Il Responsabile del Servizio
F.to MERLO ANNALISA

Il sottoscritto QUESTORI LUCIO, Responsabile del Servizio Finanziario, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267, esprime **parere Favorevole** in merito alla **regolarità contabile** sulla proposta di deliberazione.

14-12-2020

Il Responsabile del Servizio Finanziario
F.to QUESTORI LUCIO

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE DECRETO 17 MARZO 2020

CAPACITA' ASSUNZIONALE

COMUNE DI	PONTE SAN NICOLO'	
ANNO	2021	
POPOLAZIONE (abitanti)	13.479	
CLASSE	F	I Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle Entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia
VALORE SOGLIA	27,00%	
SPESA PERSONALE	2.077.992,00 €	
MEDIA ENTRATE CORRENTI	7.844.796,05 €	
RAPPORTO SPESE DI PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI	26,49%	
Rapporto max soglia	2.118.094,93 €	
CAPACITA' ASSUNZIONALE	40.102,93 €	
% MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNUI (2020-2024)	16,00%	In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio
MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNI (2020-2024)	- €	
Resti assunzionali	*96.598,70 €*	2. Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facolta' assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.
TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE	40.102,93 €	
RIDUZIONE PERSONALE ENTRO IL 2025	NO	I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma 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

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE DECRETO 17 MARZO 2020

Calcoli

SPESA DEL PERSONALE

al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato

ANNO	2019
Voce	**IMPORTO**
spesa di personale dipendente a tempo indeterminato e determinato macroaggregato 1	2.077.992
rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, somministrazione di lavoro, personale di cui all'art. 110	
soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente	-
Altro	
TOTALE	***2.077.992***

ENTRATE CORRENTI

media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilita' stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualita' considerata.

ANNO				MEDIA
ENTRATE CORRENTI	**2019**	**2018**	**2017**	
ENTRATA TIT.1	6.658.561	6.770.601	6.755.556	6.728.239
ENTRATA TIT.2	358.441	298.127	263.513	306.694
ENTRATA TIT.3	1.074.885	1.287.782	972.921	1.111.863
FCDE bilancio di previsione anno 2019				302.000
8.091.887	***8.356.510***	***7.991.991***	***7.844.796***	

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE DECRETO 17 MARZO 2020

Resti assunzionali

IL QUINQUIENNIO RIMANE 2015-2019

	Anno	Importo
Resto assunzionale	2019	78.119,83 €
Resto assunzionale	2018	14.161,43 €
Resto assunzionale	2017	- €
Resto assunzionale	2016	4.317,44 €
Resto assunzionale	2015	- €
TOTALE		**96.598,70 €**

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE DECRETO 17 MARZO 2020

Valori

Differenziazione dei comuni per fascia demografica				Valore soglia
tra	e		Classe	
-	999	abitanti	A	**29,50%**
1.000	1.999	abitanti	B	**28,60%**
2.000	2.999	abitanti	C	**27,60%**
3.000	4.999	abitanti	D	**27,20%**
5.000	9.999	abitanti	E	**26,90%**
10.000	59.999	abitanti	F	**27,00%**
60.000	249.999	abitanti	G	**27,60%**
250.000	1.499.999	abitanti	H	**28,80%**
1.500.000		abitanti	I	**25,30%**

Tab.1

Differenziazione dei comuni per fascia demografica				Valore soglia
Classe	tra	e		
A	-	999	abitanti	**29,50%**
B	1.000	1.999	abitanti	**28,60%**
C	2.000	2.999	abitanti	**27,60%**
D	3.000	4.999	abitanti	**27,20%**
E	5.000	9.999	abitanti	**26,90%**
F	10.000	59.999	abitanti	**27,00%**
G	60.000	249.999	abitanti	**27,60%**
H	250.000	1.499.999	abitanti	**28,80%**
I	1.500.000	-	abitanti	**25,30%**

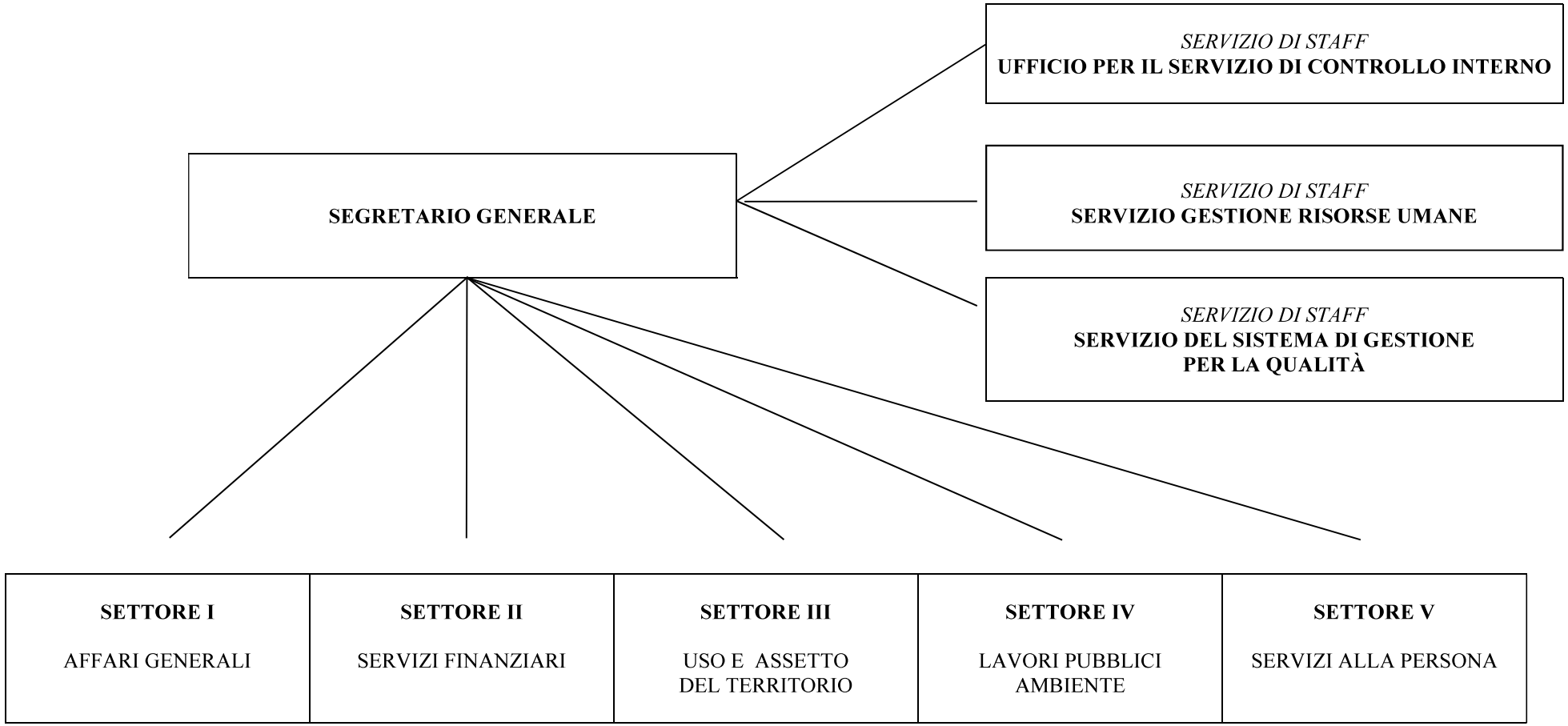
CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE DECRETO 17 MARZO 2020

Valori Prima applicazione

Prima applicazione anno				2020	2021	2022	2023	2024	Riduzione personale art.6
Classe	tra	e							
A	-	999	abitanti	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%	33,50%
B	1.000	1.999	abitanti	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%	32,60%
C	2.000	2.999	abitanti	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%	31,60%
D	3.000	4.999	abitanti	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%	31,20%
E	5.000	9.999	abitanti	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%	30,90%
F	10.000	59.999	abitanti	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%	31,00%
G	60.000	249.999	abitanti	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%	31,60%
H	250.000	1.499.999	abitanti	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%	32,80%
I	1.500.000	-	abitanti	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%	29,30%
Tab.2									*Tab.3*

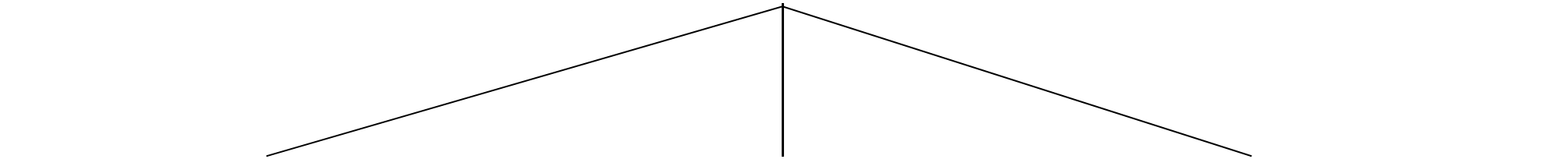
COMUNE DI PONTE SAN NICOLÒ

ORGANIGRAMMA GENERALE DEI SETTORI E SERVIZI: DOTAZIONE DEL PERSONALE E VALORE DELLA SPESA POTENZIALE
ANNO 2021



SERVIZI DI STAFF

SEGRETARIO GENERALE



SERVIZIO DI STAFF **UFFICIO PER IL SERVIZIO DI CONTROLLO INTERNO**	*SERVIZIO DI STAFF* **SERVIZIO GESTIONE RISORSE UMANE**	*SERVIZIO DI STAFF* **SERVIZIO DEL SISTEMA DI GESTIONE PER LA QUALITÀ**
D3 peo - Capo Servizio (copre questa funzione al 50%, l'altro 50% è svolto sotto i Servizi Finanziari)	D5 peo - Capo Servizi C3 - Istruttore Capo Unità	D5 - Vice Segretario (copre questa funzione al 10%, l'altro 90% è svolto dal Responsabile del Settore Affari Generali)
Totale n. 1 posto al 50% (*)	***Totale n. 2 posti***	***Totale posti n. 1 al 10% (*)***

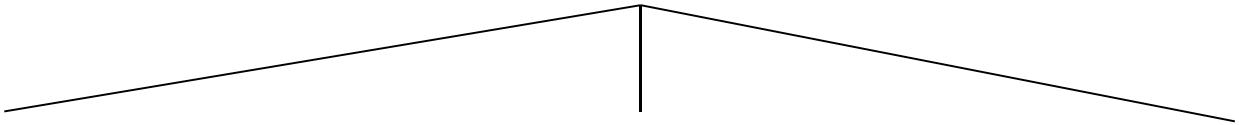
(*) Unità intera nel settore di appartenenza

Servizio Staff	Dipendenti in ruolo n. 2

SETTORE I

AFFARI GENERALI

D5 VICE SEGRETARIO
RESPONSABILE DI SETTORE



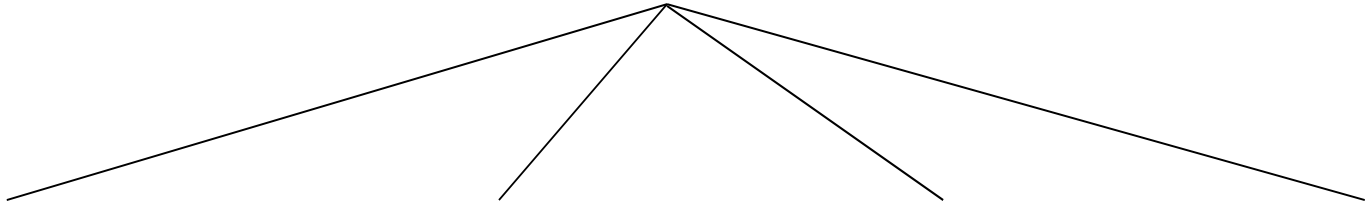
SERVIZIO SEGRETERIA ATTIVITÀ PRODUTTIVE	**SERVIZI DEMOGRAFICI E PUNTO COMUNE**	**SERVIZIO POLIZIA LOCALE**
D3 peo - Capo Servizio	D3 peo - Capo Servizio	D3 peo - Capo Servizio-Comandante di P.L.
C4 - Istruttore Capo Unità (segreteria)	C2 - Istruttore Capo Unità	C4 - Agente di Polizia Locale
C4 - Istruttore Capo Unità	B4 - Collaboratore Professionale	C4 - Agente di Polizia Locale
B6 - Collaboratore Professionale (messo)	B6 - Collaboratore Professionale	C4 - Agente di Polizia Locale
B6 - Collaboratore Professionale		C3 - Agente di Polizia Locale
Attività Produttive C4 - Istruttore Capo Unità C4 - Istruttore Capo Unità		C1 - Agente di Polizia Locale
Totale n. 7 posti	***Totale n. 4 posti***	***Totale n. 6 posti***

Settore 1° Affari Generali	Dipendenti in ruolo n. 18

SETTORE II

SERVIZI FINANZIARI

D6 RESPONSABILE DI SETTORE



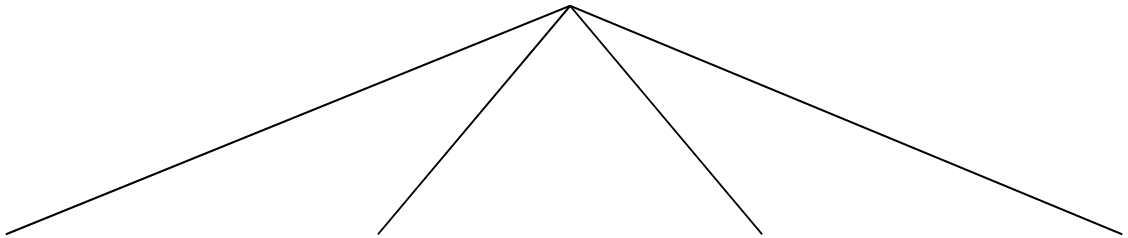
SERVIZIO GESTIONE FINANZIARIA	SERVIZIO INFORMATIZZAZIONE	SERVIZIO TRIBUTI	SERVIZIO PROVVEDITORATO ECONOMATO
D3 peo - Capo Servizio (copre questa funzione al 50% in quanto l'altro 50% è svolto nel Servizio di controllo interno in posizione di staff) C3 - Istruttore Capo Unità	D3 peo - Capo Servizio	D3 peo - Capo Servizio B6 - Collaboratore Professionale	D3 peo - Capo Servizio C2 - Istruttore Capo Unità
Totale n. 2 posti (di cui 1 al 50%)	***Totale n. 1 posto***	***Totale n. 2 posti***	***Totale n. 2 posti***

Settore 2° Servizi Finanziari	Dipendenti in ruolo n. 8

SETTORE III

USO E ASSETTO DEL TERRITORIO

D5 RESPONSABILE DI SETTORE



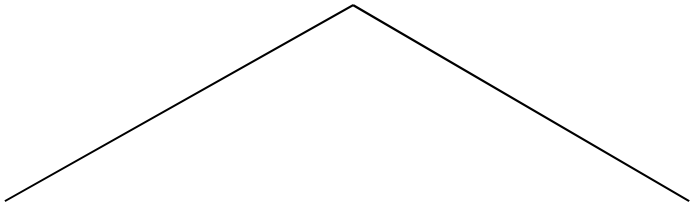
SERVIZIO AMMINISTRATIVO	SERVIZIO PEEP PATRIMONIO	SERVIZIO URBANISTICA TERRITORIO	SERVIZIO EDILIZIA PRIVATA ABUSIVISMO
D2 - Capo Servizio C5 - Istruttore Capo Unità C3 – Istruttore Capo Unità ***Totale n. 3 posti***	D4 peo - Capo Servizio ***Totale n. 1 posto***	D2 - Capo Servizio ***Totale n. 1 posto***	D3 peo - Capo Servizio ***Totale n. 1 posti***

Settore 3° Uso e Assetto del Territorio	Dipendenti in ruolo n. 7

SETTORE IV

LAVORI PUBBLICI

D2 RESPONSABILE DI SETTORE



SERVIZIO LAVORI PUBBLICI EDILIZIA PUBBLICA PATRIMONIO	**SERVIZIO AMBIENTE IMPIANTI TECNOLOGICI**
C5 - Istruttore Capo Unità	D1 - Capo Servizio
C3 - Istruttore Capo Unità	C4 - Istruttore Capo Unità
B6 - Operaio specializzato	
B5 - Operaio Specializzato	
B5 - Operaio Specializzato	
B4 - Operaio Specializzato	
Totale n. 6 posti	***Totale n. 2 posti***

Settore 4° Lavori Pubblici	Dipendenti in ruolo n. 9

SETTORE V

SERVIZI ALLA PERSONA

D5 RESPONSABILE DI SETTORE

SERVIZIO ASSISTENZA SOCIALE	SERVIZIO PUBBLICA ISTRUZIONE SPORT	SERVIZI CULTURALI E BIBLIOTECA
D3 peo - Assistente Sociale	D2 - Capo Servizio	D4 peo - Capo Servizio
D3 peo - Assistente Sociale	C2 - Istruttore Capo Unità	C4 - Istruttore Capo Unità
C4 - Istruttore Capo Unità	C4 - Istruttore Capo Unità	B2 - Esecutore
	Totale n. 3 posti	
	PERSONALE SCUOLE ED ASILI NIDO	
	C3 - Educatore	
	Totale n. 1 posti	
	B4 peo - Cuoco inserviente asilo nido	
	Totale n. 1 posto	
Totale n. 3 posti		***Totale n. 3 posti***

Settore 5° Servizi alla persona	Dipendenti in ruolo n. 12

Riepilogo:

Settore	Numero unità dotazione del personale	Valore di spesa potenziale
Servizio di staff: Gestione Risorse Umane	**2**	**54.876,84**
Settore 1° Affari Generali	**18**	**442.495,07**
Settore 2° Servizi Finanziari	**8**	**208.317,13**
Settore 3° Uso e Assetto del Territorio	**7**	**166.172,93**
Settore 4° Lavori Pubblici	**9**	**213.063,15**
Settore 5° Servizi alla Persona	**12**	**322.100,61**
Totale	**56**	**1.407.025,73**
Segretario in convenzione	**1**	**48.000,00**
Totale	**57**	**1.455.025,73**