

Deliberazione Nr. **107**
in data **28-10-2021**



COPIA

COMUNE DI FICAROLO
PROVINCIA DI ROVIGO

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: PRIMA MODIFICA AL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021-2023 - PIANO OCCUPAZIONALE ANNO 2021.

Per approvazione e conferma del presente verbale, si sottoscrivono:

Il SINDACO
F.to Pigaiani Fabiano

Il Segretario Comunale
F.to Prandini Gino

Copia conforme ad uso amministrativo

Li, 04-11-2021

Il Responsabile settore Affari Generali
Riberto Emanuela

N. 925 Reg. Pubbl.

Questa deliberazione viene pubblicata all'albo pretorio per 15 giorni consecutivi.

dal **04-11-2021**

al **19-11-2021**

Li **04-11-2021**

Il Segretario Comunale
F.to Prandini Gino

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA
Che la suesesa deliberazione

E' DIVENUTA ESECUTIVA

Il Segretario Comunale
F.to Prandini Gino

Il giorno **ventotto** del mese di **ottobre** dell'anno **duemilaventuno** alle ore **13:30**, nella Residenza Municipale, si è riunita la Giunta Comunale, convocato nelle forme e nei modi di legge.

Eseguito l'appello, risultano presenti

Pigaiani Fabiano	Presente
PARAMATTI AGOSTINO	Presente
GRECHI DEBORA	Assente

Presenti	2
Assenti	1

- Constatato che gli intervenuti sono in numero legale:
- Presiede il Sig. **Pigaiani Fabiano** nella sua qualità di **SINDACO**
- Assiste il Segretario Comunale **Prandini Gino**

Oggetto: PRIMA MODIFICA AL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE
2021-2023 - PIANO OCCUPAZIONALE ANNO 2021.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTO l'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000, ai sensi del quale gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;

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

RICORDATO che con DPCM dell'8/5/2018, pubblicato nella G.U. n. 173 del 27/7/2018, sono state approvate le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche";

PRECISATO che il P.T.F.P. deve essere redatto senza maggiori oneri per la finanza pubblica e deve indicare la consistenza, in termini finanziari, della dotazione organica nonché il valore finanziario dei fabbisogni programmati che non possono superare le limitazioni sancite dall'articolo 1, comma 557, della L. n. 296/2006 e ss.mm.ii. individuate nella spesa di personale media del triennio 2011/2013;

RICHIAMATA la deliberazione di G.C. n. 18 del 10/02/2021 con la quale è stato approvato il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (P.T.F.P.) 2021-2023;

ATTESO, altresì, che le succitate previsioni erano state adottate nel pieno rispetto dei limiti sulla spesa di personale, di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. 27/12/2006 n. 296, e delle disposizioni in materia di spazi assunzionali, di cui all'articolo 3, comma 5-sexies, del D.L. n. 90 del 24.6.2014 e ss.mm.ii.;

RICHIAMATA la deliberazione n. 28/AUT/2015 della Corte dei Conti - Sezione delle Autonomie;

DATO ATTO che, dalla data di entrata in vigore dell'articolo 1 - comma 557 - della Legge n. 296/2006, il Comune di Ficarolo non ha trasferito alcun dipendente ai diversi enti a cui partecipa e pertanto, ai fini del rispetto del vincolo di riduzione delle spese di personale previsto dal vigente comma 557 della legge testé menzionata, si ritiene di considerare la sola spesa di personale sostenuta da questo Ente, non essendo stato adottato alcun provvedimento che possa configurarsi elusivo di detto vincolo;

RILEVATO che l'articolo 33, comma 2, del D.L. n. 34 del 30/4/2019, convertito, con modificazioni, nella L. n. 58 del 28/6/2019, e ss.mm. e ii., sancisce: *"2. 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."*;

ATTESO che:

- alle succitate disposizioni, di cui al citato D.L. n. 34/2019, è stata data attuazione con il D.P.C.M. – Dipartimento della Funzione Pubblica del 17/3/2020 (pubblicato nella G.U. n. 108 del 27/4/2020) con decorrenza dal 20/4/2020; detto decreto ha delineato un metodo di calcolo delle capacità assunzionali completamente nuovo rispetto al sistema previgente così come citato in riferimento alla deliberazione di G.C. n. 53/2020;
- con circolare 13/05/2020, pubblicata in G.U. n. 11/09/2020, sono state individuate le misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni;

EVIDENZIATO che:

- il valore di cui al citato articolo 5, comma 1, D.P.C.M. 17/3/2020 è pari ad € 99.586,26 per il 2021, aggiornato dopo l'approvazione del rendiconto 2021, corrisponde al 25% come da tabella 2 di detto decreto, e che trattasi di valore non superabile per espressa previsione del citato comma 1;
- il limite effettivamente applicabile per l'anno 2021 è pari ad € 99.586,26, in attesa dell'approvazione del Rendiconto 2020;

DATO ATTO che per il Comune di Ficarolo risulta la seguente situazione:

- in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa di personale registrata nel 2018, in misura non superiore a determinati valori percentuali stabiliti in apposita tabella;
- in applicazione dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34 del 30.04.2019, una percentuale pari al 18,37% nel rapporto tra media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati (2018/2020), considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità (FCDE) stanziato in bilancio di previsione 2021 e spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione con esclusione dell'IRAP (anno 2020), così come risultanti dai rendiconti approvati;
- la suddetta percentuale risulta inferiore al valore soglia minimo del 27,60% indicato per i Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti indicata nel D.M. 17.03.2020;
- considerare alla data attuale, come ultimo rendiconto approvato quello dell'esercizio finanziario 2020, approvato con atto consiliare n. 19 del 07/05/2021, al fine di avere un dato più veritiero trattandosi di disciplina delle assunzioni del personale basata sulla "sostenibilità finanziaria" della spesa, ed essendo il dato soggetto a continui cambiamenti, anche in virtù di quanto stabilito dalla suddetta deliberazione della C.d.C. Sezione Lombardia n. 74/2020, secondo cui il momento rilevante per l'applicazione della nuova normativa per il calcolo della capacità assunzionale è la necessità di assunzione, e che quindi l'ultimo rendiconto approvato sia quello presente al momento dell'assunzione;
- la tipologia di incidenza del personale risulta essere "bassa" ai sensi della Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 13.05.2020;
- la spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione stimata anno 2021, consente ad oggi di individuare spazi finanziari utilizzabili;

DATO ATTO che il D.M. 17 marzo 2020 non fa distinzioni tra "posti nuovi" e sostituzioni di personale cessato e si riferisce in ogni caso alla sostenibilità finanziaria della spesa di personale e che di conseguenza tutte le assunzioni, a prescindere dalla loro modalità (mobilità tra enti, concorsi, scorrimenti di graduatoria) e dalla loro finalità (sostituzione di personale cessato, incremento del personale di una determinata categoria e profilo a prescindere dalle cessazioni avvenute o previste), incidono sulle spese di personale rilevanti ai fini dell'applicazione dei nuovi criteri di sostenibilità e ai fini del calcolo degli incrementi di spesa ammissibili;

RICORDATO il parere espresso dalla Corte dei conti del Veneto nella deliberazione n. 104/2020, nel quale si evidenzia la necessità che anche gli enti "virtuosi" mantengano un atteggiamento cauto nel disporre delle proprie capacità di assumere, valutando attentamente le politiche assunzionali in relazione agli equilibri pluriennali di bilancio, tenendo conto della possibile evoluzione, straordinaria o strutturale, delle condizioni del contesto e del bilancio nei prossimi anni, soprattutto a causa dell'emergenza sanitaria da Covid-19 che potrebbe avere ripercussioni sulle entrate comunali;

RICHIAMATA la legge 30 dicembre 2020 n. 178 (legge di bilancio 2021) in materia di potenziamento del sistema dei servizi sociali;

Visto l'art. 52, c. 1-bis, D. Lgs. 30 marzo 2001, n.165, come modificato da ultimo dall'art. 3, c. 1, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 che recita: "1-bis. (...) Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli professionali e di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti. All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente. (...)";

CONSIDERATO la legge di conversione n. 11 del 06/08/2021 stabilisce che, in sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possano definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti (ad eccezione dell'area del personale di elevata qualificazione), sulla

base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno (art. 3, c. 1);

RICHIAMATA, per analogia, la sentenza n. 90/2012 della Corte Costituzionale, in materia di progressioni di carriera, secondo la quale è "prudente attenersi al principio della omogeneità della categoria dei posti destinati a procedura pubblica e di quelli destinati alla progressione di carriera";

VALUTATI i profili professionali necessari al raggiungimento degli obiettivi, indicati negli strumenti di programmazione economico-finanziaria, ed allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti, ai sensi dell'art. 6, comma 4-bis, del D. Lgs. n. 165/2001, e tenuto conto del contingente di personale in servizio e degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale

STABILITO che risulta maggiormente necessario incrementare nell'anno 2021 il personale del:

- a) Settore 1° – Amministrativo, con la copertura di un posto di "Istruttore direttivo - Assistente sociale" di Cat. D a part time 30 h/sett., le cui procedure concorsuali sono state attivate e si concluderanno nel 2021;
- b) Settore 2° - Finanziario, stipulazione di un C.F.L. per una figura di Cat. C a part time 30 h/sett., con profilo di Istruttore Amministrativo, per il servizio tributi la cui trasformazione in tempo determinato si concluderà nell'anno 2022;
- c) Settore 3° - Tecnico, previsione di un posto di cat. D "Istruttore Direttivo tecnico" da coprire ai sensi dell'art. 52 del D. Lgs. n. 165/2001 sopra citato;
- d) 2022 e 2023: sostituzione dipendenti che in dette annualità avranno maturato il diritto di collocamento a riposo con figure di equivalente categoria;

RITENUTO, pertanto, di predisporre il P.T.F.P. 2021/2023 nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato, di cui al D.P.C.M. 17/3/2020 dando atto che le modalità di reclutamento, per le annualità 2021/2023, tengono conto della facoltà prevista dall'articolo 3, comma 8, della L. n. 56/2019 la quale espressamente dispone che "al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001";

EVIDENZIATO che il piano delle assunzioni viene calcolato sulla base delle previsioni 2021 e come da prospetto che segue:

	Valore medio triennio 2011/2012/2013	Previsione anno 2021
Spesa del personale e oneri previdenziali (senza componenti escluse)	545.133,73	517.925,00
Limite rispettato considerando le variazioni dovute (convenzione di segretario comunale calcolato per 12 mesi, comando presso il servizio ragioneria per 6 mesi, C.F.L. dal 1° ottobre 2021)		

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

PRECISATO che la previsione di assunzioni 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, è da intendersi quale previsione di massima e che eventuali variazioni in merito ai periodi e ai profili professionali utilizzati, all'interno della complessiva copertura finanziaria assicurata al piano, potranno essere adottate senza necessità di ulteriori atti, e che all'eventuale adeguamento si provvederà in sede di consuntivo;

RICORDATO che le assunzioni a tempo determinato, salvo deroghe e/o eccezioni:

- non soggiacciono alle limitazioni assunzionali inerenti al personale a tempo indeterminato di cui al citato D.P.C.M. 17/3/2020;
- soggiacciono alle limitazioni in materia di spesa di personale di cui all'articolo 1 - comma 557 - della L. n. 296/2006 e successive modificazioni ed integrazioni, salvo eccezioni;
- soggiacciono alle limitazioni in materia di lavoro flessibile previste dall'art. 9, comma 28, del D.L. 31/5/2010 n. 78, convertito nella L. 30/7/2010 n. 122, [come modificato dall'articolo 4, comma 102, lett. a) e b), della L. 12/11/2011 n. 183, a decorrere dal 1° gennaio 2012 e, successivamente, dall'articolo 4-ter, comma 12, del D.L. 02/3/2012 n. 16, convertito nella legge 26/4/2012 n. 44, dall'art. 9, comma 12, D.L. 28/6/2013, n. 76, convertito con modificazioni, dalla L. 09/8/2013, n. 99, dall'art. 9, comma 8, D.L. 31/8/2013, n. 102, convertito, con modificazioni, dalle legge 28/10/2013 n. 124, dall'art. 6 comma 3 D.L. 31/8/2013 n. 101, convertito, con modificazioni dalla L. 30/10/2013 n. 125 e successivamente dagli artt. 3, comma 9, lett. b), e 11, comma 4-bis, del D.L. 24/6/2014 n. 90, convertito con modificazioni dalla L. 11/8/2014 n. 114];
- così come disposto dagli articoli 19 e seguenti del D. Lgs. n. 81/2015, ed in particolare dall'art. 23, comma 1, non possono essere effettuate in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione;

- ai sensi dell'articolo 50 del CCNL 2016/2018 Comparto Funzioni Locali possono avere una durata massima di 36 mesi;

SPECIFICATO che la spesa complessiva, derivante dalle succitate assunzioni a tempo determinato, rientrante nelle tipologie di lavoro flessibile di cui al citato comma 28 dell'art. 9 del D.L. n. 78/2010 e ss.mm.ii., è pari ad € 17.870,00, coincidente con il 100% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, in quanto l'ente è in regola con la riduzione delle spese di personale di cui al comma 557 dell'art. 1 della legge n. 296/2006;

e) VALUTATA la necessità per l'anno 2021 di:

- assunzione di un "Istruttore Amministrativo" Cat. C a t.d. e part time 63,89% per un periodo di 12 mesi, al fine di sopperire all'assenza di un dipendente in congedo parentale mediante utilizzo della graduatoria dell'Ente per la selezione a tempo determinato approvata nel 2021;
- inserimento di un "agente di polizia locale" ex art. 1 – comma 557 – della Legge n. 311/2004 ovvero con altra forma di accordo e/o convenzione con Enti per implementare il Servizio di Vigilanza;

RICHIAMATO l'articolo 1, comma 993, della Legge n. 178/2020 che per l'anno 2021, in considerazione delle eccezionali esigenze organizzative necessarie ad assicurare l'attuazione delle misure finalizzate alla prevenzione e al contenimento dell'epidemia di COVID-19, la maggiore spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2019 per contratti di lavoro subordinato a tempo determinato del personale della polizia locale dei comuni, delle unioni di comuni e delle città metropolitane, fermo restando il rispetto dell'equilibrio di bilancio, non si computa ai fini delle limitazioni finanziarie stabilite dall'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122;

RITENUTO, altresì, di confermare l'autorizzazione al Responsabile del Servizio Personale all'eventuale utilizzo, in caso di necessità imprevedute e/o per esigenze organizzative individuate dalla Giunta Comunale con atto formale e nel rispetto delle previsioni legislative relative al ricorso alle forme di lavoro flessibile ed al contenimento della spesa di personale, a titolo meramente esemplificativo, di forme assunzionali a carattere flessibile quali comandi, distacchi funzionali, lavoro a tempo determinato, lavoratori socialmente utili, lavori di pubblica utilità, sempre nel rispetto delle limitazioni sancite dal citato comma 28 dell'art. 9 del D.L. n. 78/2010 e ss.mm.ii. e dall'articolo 1 comma 557 della L. n. 296/2006, fatte salve le effettive disponibilità di bilancio;

CONSIDERATO che la spesa derivante dal piano assunzionale 2021/2023, assieme alle altre spese di personale, risulta comunque in diminuzione, rispetto al limite di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. 27/12/2006 n. 296, individuato nella spesa media di personale del triennio 2011-2013 ammontante a complessivi € 545.133,73, anche tenendo conto del fatto che, ai sensi dell'art. 7 del D.P.C.M. 17/3/2020 *"La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art.1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296"*;

CONSIDERATO che le condizioni con le quali gli enti locali devono confrontarsi, al fine di procedere ad assunzioni di personale, risultano le seguenti:

- rispetto del pareggio di bilancio per l'anno precedente, in luogo del patto di stabilità interno;
- comunicazione alla Ragioneria Generale dello Stato dell'avvenuto rispetto del pareggio di bilancio entro il 31/3;
- rispetto del pareggio di bilancio nell'anno in corso;
- ricognizione annuale delle eventuali eccedenze di personale;
- rideterminazione della dotazione organica nel triennio precedente e ricognizione della dotazione organica dirigenziale ai sensi di quanto previsto dall'art. 1, comma 221, della legge 208/2015;
- adozione del Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del D. Lgs. n. 198/2006);
- rispetto del limite di spesa di personale con riferimento al valore medio della spesa del triennio 2011-2013 (art. 1, comma 557, 557 *quater* della legge 296/2006 e ss.mm.ii);
- adozione del Piano della Performance (art. 10, comma 5, D. Lgs. n. 150/2009);
- attivazione della piattaforma telematica per la certificazione dei crediti (art.27 D.L. 66/2014 e ss.mm.ii);
- approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto di gestione, del bilancio consolidato ed invio dei dati relativi alla banca dati delle amministrazioni pubbliche;

PRESO ATTO CHE

- con deliberazione di Giunta comunale n. 17 del 10/02/2021 è stata data attuazione all'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, così come modificato dall'art. 16 della Legge n. 183/2001, e quindi:

- non sono presenti dipendenti in soprannumero né dipendenti in eccedenza;
- questo Ente non ha l'obbligo di avviare, nel corso dell'anno 2021, procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti;
- è stata attivata la piattaforma di certificazione dei crediti;
- è stato approvato il Piano della Performance per il triennio 2021-2023, giusta deliberazione di G.C. n. 5 del 27/01/2021;
- è stato approvato il Piano di Azioni Positive per il triennio 2021-2023, giusta deliberazione di G.C. n. 3 del 21/01/2021;

- ha approvato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione P.T.P.C. 2021/2023, giusta deliberazione di Giunta comunale n. 3 del 20/01/2021;
- non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Rendiconto approvato (esercizio finanziario 2020) non emergono condizioni di squilibrio finanziario come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo;
- non versa né in situazioni strutturalmente deficitarie, di cui all'art. 242 del D. Lgs. n. 267/2000, né nelle condizioni di ente ammesso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale di cui all'articolo 243-bis del D. Lgs. n. 267/2000;

RILEVATO che il Comune di Ficarolo non è tenuto ad ottemperare alle norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68;

DATO ATTO altresì che:

- è stato approvato il Bilancio di Previsione 2021/2023, giusta deliberazione di C.C. n. 12 del 04/03/2021;
- è stato approvato il Rendiconto 2020, giusta deliberazione di C.C. n. 19 del 07/05/2021;
- per le assunzioni che verranno effettuate dopo il 30 novembre 2020 questo Ente ha valutato di avvalersi della facoltà prevista dall'art. 1, comma 831, della legge di bilancio 2019 (Legge 30 dicembre 2018, n. 145), giusta delibera di C.C. n. 19/2021;

DATO ATTO, inoltre, in attuazione delle citate linee di indirizzo e con quanto disposto dall'art. 6 del D. Lgs n. 165/2001, che risulta avvalorata la dotazione organica dell'Ente quale rimodulazione della consistenza di personale in base ai fabbisogni, garantendone la neutralità finanziaria, considerato che la stessa dotazione si muove in coerenza con le linee guida sui fabbisogni di personale (DPCM 8 maggio 2018) in termini di rispetto dei vincoli finanziari (punto 2.2 delle linee di indirizzo) e quindi del rispetto delle limitazioni di cui all'art. 1, commi 557e seguenti, della L. 27/12/2006 n. 296 (legge finanziaria 2007), e successive modifiche ed integrazioni, intesa come spesa potenziale massima pari a €. 545.133,73 (spesa media 2011/2013 certificata dall'Organo di Revisione dei Conti);

RIBADITO, comunque, il concetto 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;

RILEVATO che la presente programmazione triennale 2021/2023 è suscettibile di ulteriori variazioni e/o integrazioni in relazione all'eventuale evoluzione del quadro normativo di riferimento e/o a nuove esigenze, derivanti dal trasferimento di funzioni o di qualsiasi altro sopravvenuto fabbisogno che allo stato attuale non è possibile prevedere, nonché in relazione ad eventuali nuovi limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa;

VISTI i prospetti predisposti dal servizio del personale Allegati A), B) e C) allegati al presente atto;

RICORDATO, infine, che il comma 14-ter dell'art. 1 del D- L. n. 80/2021 ha disposto che il carattere facoltativo dell'indizione delle procedure di mobilità volontaria ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. n. 165/2001 è prorogato a tutto il 2024;

ACQUISITO il parere dell'Organo di Revisione dei Conti con il quale è stato accertato, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale sono improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa ed inoltre è stato asseverato il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, reso in data 28/10/2021 ns. prot. n. 9761 allegato D) al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale;

DATO ATTO che del contenuto del presente provvedimento sarà fornita la prescritta informazione alle Organizzazioni sindacali, ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.;

PRESO ATTO che ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs 18 agosto 2000 n. 267, sono stati acquisiti i pareri in ordine alla regolarità tecnica e contabile espressi dai Responsabili dei servizi interessati;

CON VOTI favorevoli e unanimi, espressi nei modi e nelle forme di legge;

DELIBERA

- 1) la premessa narrativa forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
- 2) di prendere atto che il parametro di virtuosità finanziaria, previsto per il Comune di Ficarolo dall'articolo 33, comma 2, D.L. n. 34/2019 e dal D.P.C.M. 17/3/2020, si colloca al di sotto del "valore soglia" e precisamente nella percentuale del 18,37% come risulta da allegato A) e B) al presente atto per farne parte integrante e sostanziale del presente atto, in relazione al disposto normativo di cui all'art. 33 comma 2 del D. L. n. 34/2019 e D.P.C.M. 17/03/2020 e agli ultimi tre rendiconti approvati; di conseguenza il margine potenziale di spesa annuale fino al raggiungimento del valore soglia, secondo quanto previsto dall'art. 4 del D.P.C.M. citato, è pari ad €. 99.586,26 trattandosi di valore non superabile per espressa previsione del citato comma 1 dell'articolo 5 del D.P.C.M. 17/3/2020, per l'anno 2021;

- 3) di modificare e integrare il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2021/2023 e piano occupazione per l'anno 2021 in coerenza con i limiti fissati dal Decreto attuativo 17/03/2020 così come descritto nell'Allegato C), quale parte integrali come parte integrante al presente atto;
- 4) di modificare la dotazione organica dell'Ente – allegato B) - intesa quale strumento dinamico per definire la consistenza del personale in essere e dei fabbisogni programmati, in termini finanziari e programmatori, quale costo potenziale massimo pari a €. 545.133,73 (spesa media 2011/2013), come previsto con Decreto del Ministero della Semplificazione dello 08/5/2018, dando atto che la consistenza finanziaria della stessa rientra nei limiti di spesa di personale previsti dall'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. 27/12/2006 n. 296 e successive modifiche ed integrazioni, tenuto conto anche delle previsioni assunzionali di cui al successivo punto;
- 5) di concludere le procedure entro l'anno 2021 finalizzate all'assunzione dei seguenti profili professionali:
 - Settore 1° – Amministrativo, "Istruttore direttivo - Assistente sociale" di Cat. D a part time 30 h/sett.;
 - Settore 2° - Finanziario, trasformazione del C.F.L. in contratto a tempo indeterminato e part time all'83,33% della figura di "Istruttore Amministrativo";
 - Settore 3° - Tecnico, attivazione delle procedure per l'assunzione di un "Istruttore direttivo tecnico" cat. D secondo le procedure di progressioni tra aree e di cui all'art. 52 comma 1-bis, del D. Lgs. n. 165/2001 nel rispetto dei requisiti necessari e previsti per legge;
- 6) di dare atto che le modalità di reclutamento, previste per l'assunzione dall'esterno dei profili professionali di cui al precedente punto 5), pur rappresentando un vincolo da rispettare in ordine consequenziale, potrà essere derogata con apposito atto di G.C. in presenza di necessità finalizzate ad accelerare le tempistiche di assunzione, sempre e comunque nel rispetto dei principi cardine in materia di assunzioni di personale nella pubblica amministrazione e dei vincoli normativi vigenti;
- 7) Di disporre altresì l'assunzione di:
 - un "Istruttore Amministrativo" cat. C per il Settore 1° Amministrativo a tempo determinato e part time al 63,89% per un periodo di 12 mesi, al fine di sopperire all'assenza di un dipendente attualmente in congedo parentale, mediante utilizzo della graduatoria dell'Ente per la selezione a tempo determinato approvata nel 2021;
 - un "Agente di polizia locale" cat. C per tre mesi a 12 ore settimanali ex art. 1 – comma 557 – della Legge n. 311/2004 ovvero con altre modalità anche tramite accordo e/o convenzione con altro Ente Locale al fine di dare supporto al Servizio vigilanza;
- 8) di stabilire e, conseguentemente autorizzare il Responsabile del Settore del Personale, che la copertura dei posti già in dotazione organica e attualmente ricoperti che si rendessero vacanti successivamente al presente provvedimento, non necessita di modifica del presente fabbisogno nel rispetto dei vincoli di spesa ed ordinamenti vigenti in materia, fermo restando l'espletamento delle procedure per il medesimo posto da ricoprire;
- 9) di dare atto che il programma assunzionale 2021/2023 mantiene il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, asseverato dall'organo di revisione e determina una spesa non superiore a quella prevista dall'art. 4 del citato D.P.C.M. 17/3/2020 (art. 4, comma 2, e art. 5, comma 1);
- 10) di precisare che la programmazione triennale potrà essere 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;
- 11) di dare atto che la presente deliberazione risulta essere di aggiornamento agli atti di programmazione già adottati in precedenza e/o in corso di adozione ed integra il DUP 2021/2023;
- 12) di provvedere negli anni 2022 e 2023 alla sostituzione dei dipendenti che in dette annualità avranno maturato il diritto di collocamento a riposo con figure di equivalente categoria;
- 13) di comunicare il presente piano alla Ragioneria Generale dello Stato, tramite l'applicativo presente in SICO, ai sensi e nei termini di cui all'articolo 6-ter comma 5 del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;
- 14) di dare atto che con apposito elenco sarà comunicata ai Capogruppo Consiliari l'adozione della presente deliberazione contestualmente alla pubblicazione all'Albo Pretorio online, così come previsto dall'art. 125 del D. Lgs. n. 267/2000 "Testo unico degli Enti Locali" e dall'art. 32 della Legge n. 69/2009;
- 15) inoltre, stante l'urgenza, con separata votazione, il presente provvedimento viene dichiarato immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del Decreto Legislativo n. 267 del 18.08.2000, con voto unanime espresso in forma palese da parte di tutti i presenti.

PARERI SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE
(art. 49 comma 1 D.Lgs n. 267/18.08.2000)

Oggetto: PRIMA MODIFICA AL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE
2021-2023 - PIANO OCCUPAZIONALE ANNO 2021.

A) REGOLARITÀ TECNICA

Il Responsabile, dato atto che l'istruttoria preordinata all'emanazione del presente provvedimento consente di attestare in attuazione dell'articolo 1, comma 9, lett. e) della L. 190/2012 l'insussistenza del conflitto di interessi, allo stato attuale, ai sensi dell'art. 6 bis della L.241/90 in relazione al citato procedimento e alla prevenzione della Corruzione e della Trasparenza - esprime ai sensi degli artt. 49 e 147-bis del D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267, come modificato dalla L. 7 dicembre 2012 n. 213, parere di regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa:

Favorevole

Il Responsabile dell'Area
F.to RIBERTO EMANUELA

A) REGOLARITÀ CONTABILE

Il Responsabile, dato atto che l'istruttoria preordinata all'emanazione del presente provvedimento consente di attestare in attuazione dell'articolo 1, comma 9, lett. e) della L. 190/2012 l'insussistenza del conflitto di interessi, allo stato attuale, ai sensi dell'art. 6 bis della L.241/90 in relazione al citato procedimento e alla prevenzione della Corruzione e della Trasparenza - esprime ai sensi degli artt. 49 e 147-bis del D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267, come modificato dalla L. 7 dicembre 2012 n. 213, parere di regolarità contabile attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa e rilascia nel contempo il visto attestante la copertura finanziaria sull'intervento:

Favorevole

Il Responsabile dell'Area
F.to Bimbatti Rita