

# COMUNE DI GRUARO (VE)

Deliberazione Nr. 74  
in data 14-09-2020

COPIA

## Verbale di Deliberazione della Giunta Comunale

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

L'anno duemilaventi addì quattordici del mese di settembre nella Residenza Municipale, per determinazione del Sindaco con inviti diramati in data precedente G.M., si è riunita la Giunta Comunale.

N.	COGNOME E NOME	Presenti/Assenti
1)	ARCH. GASPAROTTO GIACOMO SINDACO	P
2)	DANELUZZI LUCA SINDACO E ASSE	VICE P
3)	FAGOTTO STEFANIA ASSESSORE	P

Assiste alla seduta il Sig. **DOTT. FONTANEL CORRADO** Segretario Comunale.

Il Sig **ARCH. GASPAROTTO GIACOMO** nella sua qualità di **SINDACO** assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza dichiara aperta la seduta.

N. 530 Registro di Pubblicazione

**REFERTO DI PUBBLICAZIONE (art. 124 comma 1 D.L.gs. 18 agosto 2000, n. 267)**

Certifico io sottoscritto su conforme dichiarazione del messo che copia del presente verbale viene pubblicato il giorno **29 SET 2020** all'Albo Pretorio ove rimarrà esposto per 15 giorni consecutivi.

Addi,

**29 SET 2020**

IL FUNZIONARIO INCARICATO  
F.to Alessandra Colautti

## LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che:

- L'art. 2 del D. Lgs. 165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- L'art. 4 del D. Lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- Il D. Lgs. 165/2001 è stato ampiamente modificato in ordine alla programmazione del fabbisogno di personale dal D. Lgs. 75/2017;
- L'art. 33 del D. Lgs. 165/2001 dispone che "1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'art. 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare";

CONSIDERATO che in esecuzione delle linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6-ter del D. Lgs. 165/2001 occorre adeguare gli strumenti di programmazione delle risorse umane ai nuovi indirizzi legislativi, finalizzati anche al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione;

VISTA la Deliberazione della Giunta comunale n. 73 del 14/10/2019, avente ad oggetto "Approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2020/2022. Revisione struttura organizzativa dell'ente, ricognizione annuale delle eccedenze di personale e programmazione dei fabbisogni del personale";

VISTA, altresì, la Deliberazione della Giunta comunale n. 73 del 14/09/2020, avente ad oggetto "Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2020/2022. Aggiornamento";

RILEVATA la propria competenza generale e residuale in merito all'argomento in oggetto in base al combinato disposto degli artt. 42 e 48, commi 2 e 3 del D. Lgs. 267/2000, e dato atto che l'Ente può modificare in qualsiasi momento il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali sia in riferimento ad eventuali intervenute modifiche intervenute;

VISTO l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 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 o conferma dell'organigramma 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, eccedenza e soprannumero, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

DATO ATTO che la dotazione di personale in essere nell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68;

RICHIMATO:

- Il comma 2 dell'art. 33 del DL 34/2019, conv. in L. 58/2019 avente ad oggetto "Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi";
- Il DM 17 marzo 2020 recante "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni", attuativo dell'art. 33, comma 2 del DL 34/2019, conv. con L. 58/2019, il quale ridefinisce le capacità assunzionali;
- La Circolare del ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'economia dell'08 giugno 2020, in attuazione dell'art. 33, comma 2 del DL 34/2019, conv. con L. 58/2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni;

PRESO ATTO che a fronte della programmazione di personale come definita con Deliberazione della Giunta comunale n. 73 del 14/09/2020 si sono verificate le seguenti cessazioni:

- Anno 2015 cessazione di un collaboratore professionale B3 nell'Area Tecnico manutentiva, la cui spesa utilizzabile per l'assunzione di nuovo personale è limitata al 75% in base alla normativa al tempo vigente;
- Anno 2019 cessazione al 31/12/2019 per dimissioni di un collaboratore professionale B4 nell'Area Tecnico manutentiva;
- Anno 2020 cessazione al 15/03/2020 per dimissioni di un agente di polizia municipale categoria C3;
- Anno 2020 cessazione al 31/07/2020 per dimissioni di un istruttore direttivo D3 nell'Area Finanziaria

PRESO ATTO, altresì, che con medesima Deliberazione sono state previste le sostituzioni dei cessati, così riepilogate;

- Anno 2020 n. 1 collaboratore professionale operaio specializzato B3 nell'Area tecnico manutentiva, a decorrere dal 16/08/2020;
- Anno 2020 n. 1 Agente di Polizia Locale categoria C1 nell'Area Polizia Locale, ad oggi in corso di sostituzione;
- Anno 2020 n. 1 Istruttore Direttivo categoria D1 nell'Area Finanziaria, ad oggi in corso di sostituzione.

CONSIDERATO che come espresso dal PTFP 2020-2022 aggiornato e allegato alla citata Deliberazione, l'Ente si trova a rispettare la soglia prevista per la fascia demografica di appartenenza e pertanto per l'annualità 2020 ha potuto beneficiare dell'incremento della spesa di personale, ai sensi dell'art. 5 del DM 17 marzo 2020, attivandosi così per l'assunzione di una nuova figura:

- n. 1 istruttore amministrativo categoria C1 da destinare all'Area demografica, amministrativa, segreteria, pubblica istruzione, commercio.

VISTO il piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2021-2023 aggiornato e allegato alla presente deliberazione, nel quale viene riportato il prospetto relativo alle capacità assunzionali, in ottemperanza all'art. 33, comma 2 del DL 34/2019, conv. L. 58/2019;

CONSIDERATO che per poter assumere personale a tempo indeterminato, il Comune di Gruaro ha rispettato le seguenti condizioni:

- Adozione del PTFP (art. 6, comma 2 D. Lgs. 165/2001); art. 39, comma 1 L. 449/2017; art. 91 D. Lgs. 267/2000)
- Trasmissione a Sico del PTFP (art. 6 ter D. Lgs. 165/2001)
- Ricognizione delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero (art. 33, commi 1 e 6 del D. Lgs. 165/2001);
- Adozione piano triennale azioni positive (art. 48, comma 1 D. Lgs. 198/2006);
- Adozione del Piano della performance (art. 10 D. Lgs. 150/2009);
- Obbligo di contenimento della spesa del personale nei limiti previsti dall'art. 33, del DL 34/2019, convertito L. 58/2019;
- Rispetto dei termini per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto della gestione e del consolidato. Trasmissione alla BDAP entro 30 giorni dalla loro approvazione (art. 9 comma 1 quinquies DL 113/2016);
- Rispetto del quanto previsto dall'art. 9 comma 3 bis DL 185/2008 (Mancata certificazione di almeno un credito della PA);
- Rispetto dell'art. 27 comma 9 del DL n. 66/2017 secondo il quale la mancata attivazione della piattaforma certificazione crediti determina il divieto di assunzioni;
- Assenza dello stato di deficitarietà strutturale e dissesto (art. 243 comma 1 D. Lgs. 267/2000);

DATO ATTO che l'eventuale assunzione di nuovo personale avverrà solo compatibilmente al rispetto dei vincoli normativi vigenti, ivi comprese le procedure previste dal Capo III del D. Lgs. 165/2001 ed in particolare dagli artt. 30 e 34 bis;

VISTO l'art. 35 comma 4 del D. Lgs. 165/2001 nonché la vigente normativa in materia;

RITENUTO di prevedere anche eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, queste ultime nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D. L. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D. lgs. 165/2001) e di contenimento della spesa del personale, nei limiti della spesa sostenuta nell'anno 2009;

RITENUTO, altresì, di ritenere possibili eventuali acquisizioni di personale tramite l'istituto della mobilità volontaria ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. 165/2001, ivi compreso lo scorrimento di valide graduatorie di idonei di altri enti o la indizione di pubblico concorso;

RICHIAMATE le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" formulate dal Dipartimento della Funzione Pubblica e pubblicate in Gazzetta ufficiale - Serie Generale 173 del 27/07/2018;

RITENUTO di provvedere all'approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2021/2023 e dell'organigramma dell'Ente, allegato alla presente;

ACQUISITO il parere favorevole da parte dell'Organo di Revisione dell'Ente;

CONSIDERATO di trasmettere copia della presente all'Organo alle OO.SS. per informazione (art. 6 del D. Lgs. 165/2001);

VISTA la Deliberazione n. 1 del 13/01/2020 avente ad oggetto "Piano Risorse Obiettivi - 2020/2022 - Parte Contabile e Piano della performance 2020/2022";

DATO ATTO che con Deliberazione n. 34 e 35 del 23.12.2019 il Consiglio Comunale ha approvato rispettivamente il Documento Unico di Programmazione 2020-2022 e il bilancio di previsione finanziario 2020-2022;

VISTO il CCNL 21 maggio 2018 Comparto Funzioni Locali;

ACQUISITI i pareri di cui all'art. 49 comma 1 del D. Lgs. 267/2000;

Con voti favorevoli unanimi, espressi dagli aventi diritto nei modi di legge,

#### DELIBERA

1. di ritenere le premesse parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
2. di approvare il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2021/2023, la dotazione organica e l'organigramma dell'ente, come allegato alla presente;
3. di autorizzare per il triennio in esame 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 78/2010 convertito in Legge 122/2010 e smi e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile;
4. di precisare che la programmazione triennale potrà essere rivista 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;
5. di pubblicare il presente Piano Triennale dei Fabbisogni nella sezione "Amministrazione Trasparente - Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato", di cui all'art. 16 del d. Lgs. 33/2013 e smi;
6. di trasmettere il presente Piano Triennale dei Fabbisogni del personale alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "Piano dei Fabbisogni" presente in Sico, ai sensi dell'art. 6 ter del D. Lgs. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS 18/2018;
7. di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, ultimo comma, del T.U. n. 267/2000.

**PARERI PERVENUTI AI SENSI DELL'ART. 49 COMMA 1 DEL D.LGS 18/08/2000 N. 267**

PARERE: in ordine alla **Regolarità Tecnica**

Data:  
14.09.2020

Il Responsabile del servizio  
**F.to Tocchet Silvia**

PARERE: in ordine alla **Regolarità Contabile**

Data:  
14.09.2020

Il Responsabile del servizio  
**F.to Tocchet Silvia**

Il presente verbale viene letto e sottoscritto come segue.

IL PRESIDENTE  
F.to ARCH. GASPAROTTO GIACOMO

IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to DOTT. FONTANEL CORRADO

---

**COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO CONSILIARI**  
(art. 125 D.L.gs. 18 agosto 2000 n. 267)

Si dà atto che del presente verbale viene data comunicazione - oggi **29 SET 2020** giorno di pubblicazione - ai capigruppo consiliari .

IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to DOTT. FONTANEL CORRADO

---

Per copia conforme all'originale.

Gruaro, li **29 SET 2020**



IL FUNZIONARIO INCARICATO  
Alessandra Colautti

---

**CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'**  
(art. 134, comma 3 D.L.gs. 18 agosto 2000 n. 267)

Si certifica che la sujestesa deliberazione:

- è stata dichiarata IMMEDIATAMENTE ESEGUIBILE ai sensi dell'art. 134 - 4° comma del D.L.vo n. 267 del 18 agosto 2000;
- è stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo Pretorio del Comune ed È DIVENUTA ESECUTIVA ai sensi dell'art. 134, 3° comma del D.L.gs. 18 agosto 2000, n. 267.

Li, **14 SET 2020**

IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to DOTT. FONTANEL CORRADO

---



# COMUNE DI GRUARO

Città Metropolitana di Venezia

*Allegato alla Deliberazione della Giunta comunale n. 74 del 14.09.2020*

## **PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021 - 2023 (ex art. 33 c. 2 DL 34/2019)**

Il D. Lgs. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" definisce all'art. 6 che:

- [...] 2. allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6 ter. [...]. Il Piano Triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente."
- In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'art. 6 ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'art. 2, comma 10 bis, del D.L. 95/2012, conv. Con modificazioni dalla L. 135/2012, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

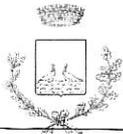
Il decreto individua all'art. 6 ter le linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale, prevedendo la loro definizione attraverso l'adozione di un decreto da adottare dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, al fine di orientare le pubbliche amministrazioni alla predisposizione delle stesse.

Con Decreto del 14 maggio 2018, pubblicato in G.U. 173 del 27 luglio 2018, sono state definite le Linee di indirizzo per la predisposizione dei Piani dei Fabbisogni di Personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche.

Il PTFP deve essere definito in coerenza e a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa, che oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- Alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- Strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Le citate linee guida considerano l'individuazione della forza lavoro e la definizione delle risorse umane necessarie presupposti indispensabili per ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa e di erogazione di migliori servizi alla collettività. Questo, in coerenza con il ciclo della performance, deve svilupparsi nel rispetto dei vincoli finanziari di finanza pubblica. Le linee guida, infatti, sono definite per la predisposizione dei PTFP nell'ottica di coniugare l'ottimale impiego delle risorse pubbliche disponibili e gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi al cittadino e di assicurare, da parte delle amministrazioni, il rispetto degli equilibri di finanza pubblica. L'analisi del fabbisogno deve così svilupparsi attraverso l'analisi delle esigenze, sia con



# COMUNE DI GRUARO

Città Metropolitana di Venezia

*Allegato alla Deliberazione della Giunta comunale n. 74 del 14.09.2020*

riferimento ad una logica quantitativa (consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla mission dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica) sia qualitativa (tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'Amministrazione stessa).

Il PTFP si configura, dunque, come atto di programmazione, e si sviluppa in una prospettiva triennale, adottato annualmente. 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.

A seguito dell'introduzione dell'art. 33 del DL 34/2019, conv. in L. 58/2019, del successivo DM 17 marzo 2020 e della Circolare n. 17102/110/1 dell'08/06/2020, anche su indicazione della Corte dei Conti Lombardia parere del 29 maggio 2020 n. 74, nonché della Deliberazione della Corte dei Conti Veneto parere 27 luglio 2020, si rende necessario provvedere alla verifica della dotazione organica e al conseguente predisposizione del PTFP 2021-2023.

## **NUOVA DISCIPLINA RELATIVA ALLA DEFINIZIONE DELLE CAPACITA' ASSUNZIONALI A TEMPO INDETERMINATO DEI COMUNI**

L'art. 33, comma 2 del DL 34/2019 e il successivo DM attuativo 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", hanno rideterminato le modalità di definizione delle capacità assunzionali. Con successiva Circolare del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno n. 17102/110/1 del 08/06/2020 sono stati specificati con maggior dettaglio alcuni aspetti relativi a detto decreto.

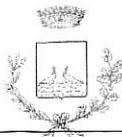
Le citate fonti normative hanno individuato i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Il decreto attuativo ha, altresì, stabilito le percentuali massime di incremento di spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si trovano al di sotto di tali valori.

In applicazione della normativa di riferimento, è possibile inquadrare il Comune di Gruaro nei seguenti parametri:

1. *Determinazione fascia demografica:* art. 3 DM 17 marzo 2020: Fascia demografica C) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti (al 01/01/2020 abitanti 2.761);
2. *Verifica del rispetto del valore soglia di massima spesa del personale:* art. 4 DM 17 marzo 2020: valori soglia di massima spesa di personale: 27,60%;
3. *Percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio:* art. 5 DM 17 marzo 2020: percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio: anno 2021 pari al 25% della spesa sostenuta nel 2018.

Al fine di verificare la spesa di personale e, conseguentemente, le possibilità di incremento della stessa, i parametri sopra indicati sono stati elaborati come riportato in seguito.

1. *Determinazione fascia demografica*  
Il Comune di Gruaro al 01/01/2020 conta 2.761 abitanti. Pertanto si colloca nella fascia C: comuni con abitanti da 2.000 a 2.999.
2. *Verifica del rispetto del valore soglia di massima spesa del personale*  
Al 13/09/2020 il Comune di Gruaro conta 10 dipendenti, di cui n. 9 a tempo indeterminato (di cui 1 dipendente in aspettativa non retribuita dal 01.12.2016 ai sensi dell' ex art. 110, c. 1 e 5 del d.lgs 267/2000) e n. 1 dipendente con un incarico a tempo pieno e determinato ex



# COMUNE DI GRUARO

Città Metropolitana di Venezia

Allegato alla Deliberazione della Giunta comunale n. 74 del 14.09.2020

art. 110, c. 1 e 5 del d.lgs 267/2000 (dal 01.02.2018). Ad essi si aggiunge il Segretario Comunale, in reggenza a tempo parziale.

La spesa complessiva per il personale sostenuta nell'anno 2019 è stata calcolata come previsto dall'art. 2 del DM 17 marzo 2020 che recita alla lett. a) "spesa di personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro per il personale di cui all'art. 110 del D. Lgs. 267/2000, nonché tutti i 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, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'irap, come rilevanti dall'ultimo rendiconto della gestione approvato":

Spesa di personale anno 2019:

Macroaggregato 1.01 tempo indeterminato	€ 467.773,13
Altre fattispecie	€ 38.206,59
Totale	€ 505.979,75

Rispetto alla spesa di personale sostenuta nell'anno 2019, si è verificato, come previsto dal comma 2 dell'art. 33 del DL 34/2019, il rispetto del valore soglia "[..]definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione". Per il calcolo del valore soglia è stato considerato quale ultimo rendiconto approvato l'anno 2019 (deliberazione del Consiglio comunale n. 2 del 30/04/2020). Per i Comuni ricadenti in fascia C) il valore soglia è pari al 27,60%.

Comune di Gruaro	
Entrate correnti Anno 2017	€ 2.322.263,77
Entrate correnti Anno 2018	€ 2.345.000,05
Entrate correnti Anno 2019	€ 2.363.513,89
Media Entrate correnti	€ 2.343.592,57
FCDE	€ 92.394,88
Media Entrate nette da Fcde	€ 2.251.197,69
Spesa personale 2019	€ 505.979,75
Valore soglia comuni in fascia C)	27,60%
Percentuale della spesa di personale Comune di Gruaro	22,48%
Capacità assunzionale	€ 115.350,81

### 3. Percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio

I comuni che si collocano al di sotto del rispettivo valore soglia possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni a tempo indeterminato. L'incremento per gli esercizi dal 2020 al 2024 deve rispettare particolari percentuali di aumento rispetto alla spesa dell'anno 2018.

Dunque, il comune di Gruaro, rispettando il valore soglia di cui al punto 2, ha la possibilità di incrementare la spesa per personale a tempo indeterminato con nuove assunzioni, rispettando gli incrementi percentuali previsti per la fascia C) differenziati per annualità:

Comune di Gruaro	2021	2022	2023	2024
Fascia C) con spesa di personale entro il valore soglia	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%

Inoltre, per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020. Il Comune di Gruaro ha avuto una cessazione nel corso del 2015 di un collaboratore tecnico operaio specializzato.

Rispetto dunque alla spesa per il personale sostenuta nell'anno 2018, si possono così definire i valori per le nuove assunzioni:



# COMUNE DI GRUARO

Città Metropolitana di Venezia

Allegato alla Deliberazione della Giunta comunale n. 74 del 14.09.2020

Spesa di personale anno 2018:

Macroaggregato 1 tempo indeterminato	€ 490.025,68
Altre fattispecie	€ 13.000,00
Totale	€ 503.025,68

Percentuale massima annuale di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per il triennio 2021-2023:

Anno 2021 Percentuale di incremento 25% spesa 2018	€ 125.756,42
Anno 2022 Percentuale di incremento 28% spesa 2018	€ 140.847,19
Anno 2023 Percentuale di incremento 29% spesa 2018	€ 145.877,45
Resti quinquennio precedente (cessazione anno 2015)	€ 20.804,41

Della capacità di spesa derivante dalla cessazione dell'anno 2015 l'Ente ha beneficiato al fine dell'assunzione della nuova figura di Istruttore amministrativo categoria C1 ad oggi in corso.

In sede di prima applicazione e fino al 31/12/2024, i Comuni di cui all'art. 4, comma 2 del DM 17 marzo 2020, possono incrementare annualmente, per assunzioni a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art.2, in coerenza con i PTFP e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organi di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4 comma 1. Quanto espresso, dunque, si può così rappresentare:

Capacità assunzionale (calcolata con riferimento all'anno 2019)	€ 115.350,81	Totale capacità assunzionale
Anno 2021 Percentuale di incremento 25% spesa 2018	€ 125.756,42	€ 115.350,81
Anno 2022 Percentuale di incremento 28% spesa 2018	€ 140.847,19	€ 115.350,81
Anno 2023 Percentuale di incremento 29% spesa 2018	€ 145.877,45	€ 115.350,81

## CESSAZIONI E ASSUNZIONI

Alla sostituzione del personale cessato o che cesserà dal servizio per dimissioni, pensionamento o altra causa si provvederà mediante cessione del contratto da altro Ente ovvero altra modalità tra quelle ammesse dalla normativa vigente, ivi compreso lo scorrimento di valide graduatorie di idonei di altri enti o la indizione di pubblico concorso.

L'Amministrazione, valuterà se il turn over debba avvenire nel servizio nel quale è avvenuta la cessazione oppure in un altro, sulla base delle effettive esigenze derivanti dall'espletamento degli obiettivi di mandato, senza che ciò implichi la modifica del presente documento di programmazione.

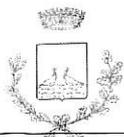
### *Cessazioni avvenute nell'ultimo quinquennio*

Le cessazioni intervenute sono le seguenti:

- Anno 2015 cessazione di un collaboratore professionale B3 nell'Area Tecnico manutentiva, la cui spesa utilizzabile per l'assunzione di nuovo personale è limitata al 75% in base alla normativa vigente;
- Anno 2019 cessazione al 31/12/2019 per dimissioni di un collaboratore professionale B4 nell'Area Tecnico manutentiva;
- Anno 2020 cessazione al 15/03/2020 per dimissioni di un agente di polizia municipale categoria C3;
- Anno 2020 cessazione al 31/07/2020 per dimissioni di un istruttore direttivo D3 nell'Area Finanziaria

### *Sostituzione dei cessati*

Nel corso dell'anno 2020 si è provveduto alla sostituzione del collaborare tecnico dell'Area tecnico-manutentiva cessato al 31/12/2019, tramite indizione di pubblico concorso. Al termine della



# COMUNE DI GRUARO

Città Metropolitana di Venezia

*Allegato alla Deliberazione della Giunta comunale n. 74 del 14.09.2020*

procedura concorsuale, con decorrenza 16/08/2020, si è proceduto all'assunzione di un collaboratore tecnico - operaio specializzato inquadrato in categoria B3.

Nel corso dell'anno 2020 l'Ente, in ordine a quanto previsto dall'aggiornamento al PTFP 2020-2022 approvato con Deliberazione della Giunta comunale n. 73 del 14/09/2020, ha avviato le attività necessarie alla sostituzione dei cessati con le seguenti figure:

- n. 1 Agente di Polizia Locale categoria C1 nell'Area Polizia Locale;
- n. 1 Istruttore Direttivo categoria D1 nell'Area Finanziaria.

## **Nuove assunzioni**

In considerazione di quanto previsto dall'art. 33 del DL 34/2019, come meglio sopra espresso, l'Ente si trova a rispettare la soglia prevista per la fascia demografica di appartenenza.

Per l'anno 2020 l'Ente ha ritenuto, vista la carenza di personale ad oggi in servizio e nel rispetto dell'incremento percentuale massimo previsto della spesa di personale (per l'anno 2020 il 20% della spesa sostenuta nel 2018), di provvedere ad una nuova assunzione tutt'ora in corso:

- N. 1 istruttore amministrativo categoria C1 da destinare all'Area demografica, amministrativa, segreteria, pubblica istruzione, commercio.

Non si prevedono ad oggi nuove assunzioni per il triennio 2021-2023.

In caso di attivazione nuovi servizi e/o di processi di riorganizzazione di servizi esistenti, ai sensi dell'art. 15, comma 5, del C.C.N.L. dell'01.04.1999, la Giunta Comunale valuterà, nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili stanziata in bilancio alla voce fondo di produttività, l'entità delle risorse aggiuntive necessarie a sostenere i maggiori oneri del personale impegnato in detti processi.

Per poter assumere personale a tempo indeterminato, il Comune di Gruaro ha rispettato le seguenti condizioni:

- Adozione del PTFP (art. 6, comma 2 D. Lgs. 165/2001); art. 39, comma 1 L. 449/2017; art. 91 D. Lgs. 267/2000)
- Trasmissione a Sico del PTFP (art. 6 ter D. Lgs. 165/2001)
- Ricognizione delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero (art. 33, commi 1 e 6 del D. Lgs. 165/2001);
- Adozione piano triennale azioni positive (art. 48, comma 1 D. Lgs. 198/2006);
- Adozione del Piano della performance (art. 10 D. Lgs. 150/2009);
- Obbligo di contenimento della spesa del personale nei limiti previsti dall'art. 33, del DL 34/2019, convertito L. 58/2019;
- Rispetto dei termini per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto della gestione e del consolidato. Trasmissione alla BDAP entro 30 giorni dalla loro approvazione (art. 9 comma 1 quinquies DL 113/2016);
- Rispetto dei quanto previsto dall'art. 9 comma 3 bis DL 185/2008 (Mancata certificazione di almeno un credito della PA);
- Assenza dello stato di deficitarietà strutturale e dissesto (art. 243 comma 1 D. Lgs. 267/2000).

## **Eccedenze di personale - art. 33 del D. lgs. n. 165/2001.**

In relazione alla ricognizione prevista dall'art. 33, commi 1,2,3 del D. Lgs. 165/2001 non si rilevano eccedenze di personale e/o personale in esubero.

## **Collocamento obbligatorio - L. 12/03/1999, n. 68.**

La dotazione di personale in essere nell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68.



# COMUNE DI GRUARO

Città Metropolitana di Venezia

Allegato alla Deliberazione della Giunta comunale n. 74 del 14.09.2020

## DOTAZIONE ORGANICA A SEGUITO DELL'AGGIORNAMENTO AL PTFP 2020 -2022

L'art. 6 del D. Lgs. 165/2001 introduce elementi significativi tesi a superare il concetto tradizionale di dotazione organica. La dotazione organica si trasforma in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile, che individua la "dotazione" di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte, fermo restando che per gli enti territoriali l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente. Il PTFP esprime, dunque, la dotazione organica in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riducendo la sua articolazione in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche.

Il PTFP 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 la dotazione di spesa potenziale derivante dai limiti di spesa di personale, nonché dei relativi stanziamenti di bilancio. E' necessario, quindi, in ottemperanza alle linee guida predisporre il PTFP in coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio e conseguentemente con le risorse finanziarie a disposizione. La programmazione deve tener conto dei vincoli connessi con gli stanziamenti di bilancio e di quelli in materia di spesa per il personale e non può in ogni caso comportare oneri maggiori per la finanza pubblica. Il PTFP deve indicare le risorse finanziarie destinate alla sua attuazione, distinguendo, per il triennio di riferimento le risorse come a seguire quantificate per profili indicati.

Con riferimento alla spesa del personale a tempo indeterminato la spesa per il personale presunta per il triennio 2021-2023 può essere finanziariamente così rappresentata:

*Costo del personale in servizio a tempo indeterminato (comprensivo di personale in comando o altro istituto analogo). L'importo indicato comprende le voci stipendiali (comprensive di 13<sup>a</sup> mensilità) e gli oneri riflessi a carico dell'amministrazione.*

Voci	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023
n. 1 collaboratore amministrativo B7	€ 29.664,82	€ 29.664,82	€ 29.664,82
n. 1 collaboratore amministrativo B6	€ 28.734,64	€ 28.734,64	€ 28.734,64
n. 2 istruttore amministrativo C6	€ 67.605,26	€ 67.605,26	€ 67.605,26
n. 1 istruttore amministrativo C4	€ 31.349,26	€ 31.349,26	€ 31.349,26
n. 1 istruttore amministrativo C2	€ 29.646,67	€ 29.646,67	€ 29.646,67
n. 2 istruttore direttivo D3	€ 73.850,60	€ 73.850,60	€ 73.850,60
n. 1 istruttore direttivo D1 - sostituzione cessato dal 01/08/2020	€ 31.443,41	€ 31.443,41	€ 31.443,41
n. 1 agente PL C1 -sostituzione cessato dal 01/10/2020	€ 28.966,97	€ 28.966,97	€ 28.966,97
n. 1 collaboratore tecnico B3 - sostituzione cessato dal 16/08/2020	€ 27.189,80	€ 27.189,80	€ 27.189,80
n. 1 istruttore amministrativo C1 -nuova assunzione dal 01/11/2020	€ 28.966,97	€ 28.966,97	€ 28.966,97
Segretario comunale a scavalco	€ 9.569,54	€ 9.569,54	€ 9.569,54
Totale	€ 386.987,94	€ 386.987,94	€ 386.987,94
Personale assegnato in mobilità temporanea presso altre amministrazioni	-	-	-
Risparmi da cessazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, relativi all'anno precedente, art. 14, c.7 DL 95/2012.	-	-	-
Assunzione categorie protette	-	-	-
Acquisizione di personale in comando, fuori ruolo o analoghi istituti)	-	-	-
Lavoro flessibile (limite 2009)	€ 58.042,03	€ 58.042,03	€ 58.042,03

## RAPPORTI DI LAVORO FLESSIBILE



# COMUNE DI GRUARO

Città Metropolitana di Venezia

*Allegato alla Deliberazione della Giunta comunale n. 74 del 14.09.2020*

In base all'art. 36 del D. Lgs. 165/2001 l'Ente potrà avvalersi della facoltà di reclutare con forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, a tempo determinato per esigenze temporanee o eccezionali.

I vincoli da rispettare per l'assunzione di personale flessibile sono i seguenti:

- Rispetto dell'obbligo di contenimento della spesa di personale dell'art.33 del DL 34/2019, conv. L. 58/2019;
- Rispetto del limite del 100% della spesa sostenuta nel 2009 per assunzioni con contratto di lavoro flessibile, per gli entri in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale (altrimenti il 50% della spesa sostenuta nel 2009), art. 9, c. 28 del DL 78/2010.

Il limite previsto dall'art. 9, comma 28 DL 78/2010, nonché dall'art. 36 del D. Lgs. 165/2001 per il Comune di Gruaro ammonta ad € 58.042,02.

Ai sensi dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 l'Ente può avvalersi della facoltà di procedere al reclutamento con forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, a tempo determinato per esigenze temporanee o eccezionale, certificate dai responsabili dei servizi interessati.

Nel breve e medio periodo si prevede l'assunzione di personale a tempo determinato, nel caso in cui lo richieda il fabbisogno dell'Ente o particolari esigenze organizzative straordinarie e temporanee, che allo stato attuale non è possibile prevedere.

Sarà valutata l'opportunità di assumere sempre a tempo determinato mediante l'utilizzo di graduatorie per assunzioni a tempo indeterminato disponibili ed in corso di validità o avvalendosi delle altre procedure previste dalle vigenti disposizioni di legge, nei limiti di spesa previsti dalla normativa vigente. Anche per detta fattispecie si dovrà tener conto delle disposizioni previste dalla legge n. 190/2014, nonché delle disposizioni in materia di personale previste dal d.l. n. 78/2015 e nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa del personale.

## PERSONALE IN CONVENZIONE O IN FORMA ASSOCIATA

Con riferimento al personale che sarà, eventualmente, gestito in convenzione con altri enti per lo svolgimento di servizi istituzionali, si terrà conto delle disposizioni contenute in alcuni pareri della Corte dei Conti con le quali si evidenzia che:

- la spesa sostenuta pro quota dagli Enti convenzionati per l'utilizzo della prestazione lavorativa va ricompresa nella spesa complessiva rilevante ai sensi dell'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006 e conseguentemente l'Ente di appartenenza deve computare nella spesa rilevante ai fini della norma citata solo quella corrispondente alla prestazione realmente prestata a proprio favore dal dipendente a scavalco condiviso (Corte dei Conti sezione regionale Liguria - deliberazione n. 8/2014 del 5 febbraio 2014, la Corte dei Conti sezione regionale Lombardia - deliberazione n. 34/2014/PAR del 4 febbraio 2014);
- la spesa per il personale di altri enti, nell'ipotesi che sia utilizzato nelle funzioni associate, sarà finanziata mediante computo dei risparmi derivanti dalla cessazione del personale in servizio e dalla riduzione della spesa per il lavoro flessibile.

## ORGANIGRAMMA

Il presente documento ha indicato le risorse finanziarie destinate alla sua attuazione. Il personale attualmente alle dipendenze dell'Ente, cessato e sostituito, e le nuove assunzioni, possono essere riepilogate e rappresentate nell'organigramma a seguito riportato:

ORGANIGRAMMA			
AREA TECNICA	AREA ECONOMICO-	AREA VIGILANZA	AREA



# COMUNE DI GRUARO

Città Metropolitana di Venezia

*Allegato alla Deliberazione della Giunta comunale n. 74 del 14.09.2020*

		FINANZIARIA				DEMOGRAFICA - AMMINISTRATIVA	
Categoria	In servizio	Categoria	In servizio	Categoria	In servizio	Categoria	In servizio
A	0	A	0	A	0	A	0
B	1	B	0	B	0	B	2
C	1	C	2	C	1	C	2
D	1	D	1	D	0	D	1
Dirigenti	0	Dirigenti	0	Dirigenti	0	Dirigenti	0
TOTALE	3	TOTALE	3	TOTALE	1	TOTALE	5