



COMUNE DI LOREO
PROVINCIA DI ROVIGO

DELIBERA N. 16

REGISTRO DELLE DELIBERAZIONI DELLA GIUNTA COMUNALE

SEDUTA DEL 02-03-2021

OGGETTO: RICOGNIZIONE ECCEDEXZA DEL PERSONALE E PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021-2023

L'anno duemilaventuno, addì **due** del mese di **marzo** alle ore **13:00** nella Residenza municipale in seguito a convocazione del Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale con l'intervento dei signori:

		Presenti/Assenti
GASPARINI MORENO	SINDACO	Presente
DONI ALBERTO	ASSESSORE	Presente
TOSIN MARIA LETIZIA	ASSESSORE	Presente
CUCCHIARI DOMENICO	ASSESSORE	Assente
ERDMANN STEFANIA	ASSESSORE	Assente
		3 2

Assiste alla seduta il Segretario Comunale, **Dott. Boniolo Ernesto**.

Constatato il numero legale degli intervenuti, **GASPARINI MORENO** nella sua qualità di SINDACO, stabilisce l'ordine del giorno della riunione che comprende l'oggetto sopraindicato e su questo la Giunta Comunale adotta la seguente deliberazione.

OGGETTO	RICOGNIZIONE ECCEDEXENZA DEL PERSONALE E PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021-2023
----------------	---

LA GIUNTA COMUNALE

CONSIDERATA l'attuale necessità di approvare il Piano dei fabbisogni per il triennio 2021/2023 tenuto conto delle cessazioni verificatesi o in previsione a vario titolo successivamente all'ultima rimodulazione del Piano, ad esempio per mobilità in uscita, dimissioni o pensionamenti non precedentemente preventivati, anche in ragione dell'attuale normativa pensionistica che consente di anticipare il momento del collocamento a riposo;

ATTESA in particolare l'esigenza di ridefinire il numero definitivo dei posti da coprire, con riferimento al personale di categoria B e C tenuto conto delle cessazioni già intervenute e che interverranno nel triennio indicato;

VISTE:

- la D.G.C. n. 58 del 08/07/2017 avente ad oggetto "Riorganizzazione dell'Ente a seguito determinazione nuove aree – approvazione nuovo organigramma", con la quale è stato adottato il nuovo modello organizzativo comunale riducendo da cinque a quattro le aree apicali;
- la D.G.C. n. 13 del 17/03/2020 ad oggetto "Riorganizzazione degli uffici e dei servizi dell'Ente" con la quale è stato ridefinito il profilo professionale di un dipendente comunale e attribuita la nuova funzione trasferita dalla Regione Veneto (L.R. 46/2017) relativa alla navigazione nelle acque interne all'area II Servizi Tecnici – Urbanistica e Servizi Demografici;

DATO ATTO che la rimodulazione alla programmazione dei fabbisogni potrà essere ulteriormente integrata o modificata alla luce delle effettive cessazioni degli anni 2021, 2022 e 2023 per eventuali ulteriori esigenze organizzative dell'Ente, al momento non previste e non programmabili, nel rispetto della normativa di riferimento e nei limiti delle previsioni di bilancio;

CONSIDERATO che occorre procedere:

1. alla ricognizione delle eccedenze di personale;
2. alla ricognizione dei vincoli di finanza pubblica in materia di personale;
3. alla modifica della programmazione del fabbisogno di personale 2021-2023;

1. RICOGNIZIONE ECCEDEXENZE DI PERSONALE

CONSIDERATO che l'articolo 33 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n° 165, come sostituito dall'articolo 16 della Legge 12 novembre 2011, n. 183 stabilisce che le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, sono tenute ad osservare le procedure previste dal medesimo articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;

RILEVATA pertanto la necessità, prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale, di procedere alla revisione della struttura organizzativa dell'Ente e, contestualmente, alla ricognizione del personale in esubero;

ASSUNTO che in un ente la condizione di eccedenza si rileva, in primis, dalla situazione finanziaria dell'ente non rispondente alle norme ed ai vincoli imposti dal legislatore in materia di spese di personale;

DATO ATTO che l'articolo 33 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 impegna i responsabili di servizio ad attivare la procedura per la ricognizione del personale in esubero presso la propria unità organizzativa e sanziona il responsabile di servizio inadempiente con la valutazione, ai fini della responsabilità disciplinare, per la mancata attivazione della procedura di ricognizione e la pubblica amministrazione inadempiente con il divieto di effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo;

VISTO che in sede di programmazione del fabbisogno del personale è stata attivata la procedura di ricognizione annuale delle situazioni in soprannumero o che rilevano eccedenza di personale ai sensi art. 33 D.Lgs. 165/2001, giusta nota del segretario generale prot. 1302 del 02.02.2021;

ACQUISITE le relazioni redatte dai responsabili dei servizi, ai sensi degli articoli 6 e 33 del D.Lgs. 165/2001, i quali 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, in materia di analisi degli esuberi hanno rilevato ciascuno l'assenza di eccedenza di personale;

DATO ATTO pertanto che per il Comune di Loreo non sussistono situazioni di soprannumero e di eccedenza di personale con riferimento ai dipendenti;

COMPARATA, infine, la vigente Dotazione Organica di questo Comune con il personale con contratto a tempo indeterminato presente alla data del 31.12.2020 pari a 15 unità;

RILEVATO CHE, anche dalla suddetta comparazione obiettiva, non risultano prevalenze di personale presente in relazione alla dotazione organica e pertanto non si evidenziano situazioni soprannumerarie;

2. RICOGNIZIONE DEI VINCOLI DI FINANZA PUBBLICA IN MATERIA DI PERSONALE

RICHIAMATO il quadro normativo in materia di programmazione della spesa di personale e vincoli finanziari per le assunzioni a tempo indeterminato e, in particolare:

1. l'art. 39 della legge 449/1997, che prescrive l'obbligo per le Pubbliche amministrazioni, al fine di assicurare funzionalità ed ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi in relazione alle disponibilità finanziarie e di bilancio, di adottare la programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, ispirandosi al principio della riduzione delle spese di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge n. 68/1999;
2. l'art. 91, comma 1, della legge D.Lgs. 267/2000 che riprende il medesimo concetto prevedendo che, ai fini della funzionalità e ottimizzazione delle risorse, gli organi di vertice delle amministrazioni locali siano tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12.03.1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
3. l'art. 6, comma 2, della legge 165/2001, come modificato dalla legge 75/2017, che definisce le modalità con le quali deve essere attuata la programmazione del fabbisogno di personale, prevedendo l'adozione di un piano triennale, che indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del medesimo, 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;
4. le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale, previste dall'art. 6 ter del D.Lgs. 165/2001, emanate da parte del Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione, previa intesa in sede di Conferenza unificata;
5. l'art. 1, comma 557, 557-bis, 557-ter, 557 quater della legge 296/2006, che dispongono che gli enti sottoposti al patto di stabilità non possono superare come spesa per il personale la media del triennio 2011/2013;
6. l'art. 3, comma 5, del D.L. 90/2014, convertito con modificazioni nella L. 114/2014, che stabilisce che le capacità assunzionali del Comune sono pari al 100% della spesa del personale cessato nell'anno precedente (essendo cessata l'efficacia dell'art. 1, comma 228, della Legge n. 208/2015, così come modificato dall'art. 22, comma 2 del D.L. n. 50/2017, convertito con modifiche nella L. 96/2017) e che gli enti possono utilizzare i residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente;
7. l'art. 14-bis del D.L. 4/2019, convertito nella legge 26/2019 che consente per il triennio 2019/2021 di effettuare le sostituzioni del personale che cessa dal servizio nel medesimo anno in cui si verificano le cessazioni;
8. la deliberazione della Corte dei Conti – Sezione Autonomie, che con deliberazione n. 28/SEZAUT/2015/QMIG ha puntualizzato che "l'art. 3, comma 5, del D.L. 90/2014 introduce un correttivo "a regime" della regola generale sulla formazione del budget, prevedendo che il calcolo delle facoltà assunzionali a disposizione degli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno debba essere effettuato ricomprendendo anche i residui ancora disponibili delle quote percentuali inutilizzate provenienti dagli esercizi precedenti...";
9. l'art. 30 in materia di mobilità volontaria da altri enti, l'art. 34 bis in materia di mobilità del personale collocato in disponibilità il quale prevede che gli enti pubblici, prima di avviare procedure concorsuali, siano tenuti a comunicare al Dipartimento della Funzione Pubblica e ai competenti Servizi per l'impiego, l'area, il livello e la sede di destinazione per i quali si intende bandire il concorso nonché, se necessario, le funzioni e le eventuali specifiche idoneità richieste;
10. il D.Lgs. n. 267/2000, in particolare l'art. 110, comma 1, in materia di incarichi dirigenziali e di Alte specializzazioni a contratto;
11. l'art. 3, comma 8, della legge 56/2019 che prevede che per il triennio 2019/2021 le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni, compresi gli enti locali, possano essere avviate senza il previo svolgimento delle procedure di mobilità previste dall'art. 30 del D.Lgs. 165/2001;

RICORDATO che il limite di spesa complessiva relativa al lavoro flessibile ai sensi di cui il vigente piano triennale tiene conto del limite imposto ai sensi dell'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 che ammonta per questo ente e per gli anni:

2021 - € 12.052,00;
2022 - € 12.052,00;
2023 - € 12.052,00;

DATO ATTO CHE i provvedimenti attuativi dell'art. 33 comma 2 del D.L. n. 34/2019, nella versione modificata dalla Legge di Bilancio 2020 (comma 853 della Legge n. 160/2019) e dalla L. 126/2020, art. 57, comma 3-septies di conversione del D.L. 104/2020) stabiliscono che la spesa del personale, su cui calcolare il rapporto con le entrate correnti, non sia più solo quella consolidata (ex comma 557-quarter articolo 1, della Legge 296/2006), ma ha affidato ad un decreto ministeriale l'individuazione della fascia nella quale collocare i Comuni in base al rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti,

PRESO ATTO, quindi, che l'art. 33, comma 2, del D.L. 34 del 30/04/2019, convertito nella legge 58 del 28/06/2019, ha ridisegnato gli attuali vincoli di spesa del personale, collegandoli all'equilibrio del 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, delle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate del rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, per assunzioni di personale a tempo indeterminato;

CONSIDERATO che le fasce demografiche e i relativi valori soglia e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia, sono stati definiti con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, sulla base dell'intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, **decreto ministeriale del 17.03.2020 entrato in vigore dal 20.04.2020**; la successiva circolare interministeriale n. 17102/110/1 – Uff. V Affari Territoriali, ad oggetto “Circolare del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e del Ministero dell'interno, in attuazione dell'articolo 33, comma , del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni”, pubblicata nella G.U. n. 226 dell' 11 settembre 2020, vengono forniti importanti chiarimenti di natura contabile e conferma l'applicazione del regime sulla determinazione della capacità assunzionale dei Comuni di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 a partire dal 20 aprile 2020;

PRESO ATTO, altresì, della recente risposta prot. 12454 del 15.01.2021 fornita a richiesta di parere su facoltà assunzionali e sostenibilità finanziaria presentata dal Comune di Roma al Ministero dell'Economia e delle Finanze, dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, con la quale il MEF chiarisce che la possibilità di utilizzo delle facoltà assunzionali antecedenti al 2020 (resti assunzionali 2015-2019, su cessati 2014-2018) previste dall'articolo 5, comma 2, del decreto attuativo in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla tabella 2, del comma 1, dello stesso articolo, non può essere intesa come una sommatoria delle due distinte tipologie di incremento della spesa di personale, ma costituisce una alternativa se più favorevole all'ente, rispetto alla nuova regolamentazione prevista nella soprarichiamata circolare la quale prevede la possibilità di superare il valore restituito dalla tabella 2, del DPCM 17.03.2020, attraverso l'uso di resti assunzionali in deroga agli incrementi percentuali di cui alla tabella 2, i cui resti se non utilizzati rimangono disponibili fino al 2024;

In sintesi, con il D.L. 34/2019, è stato definito un nuovo “valore soglia”, da utilizzare quale parametro di riferimento della spesa del personale a tempo indeterminato, in sostanza la maggiore spesa di personale a tempo indeterminato derivante da detta norma e da quanto previsto negli articoli 4 e 5 del DPCM 17.03.2020 non rileva ai fini del rispetto dei limiti di spesa previsto dall'articolo 1, comma 557-quarter della L. 296/2006 (media del triennio 2011/2013) vedi allegato D;

Si dà atto che il Comune di Loreo si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1 del DPCM 17.03.2020 pari e può incrementare, pertanto, il costo del personale mediante assunzioni nel corso del triennio 2021-2023 **come evidenziato in modo dettagliato nell'allegato A e B al presente provvedimento:**

- spese del personale consuntivo 2019: **euro 635.910,31;**
- media entrate correnti 2017/2018/2019 ridotte FCDE 2019: **euro 2.923.288,47**
- rapporto in percentuale: **21,75%**

DATO ATTO che il Comune non soggiace al divieto di assunzione in quanto, ai sensi della vigente normativa:

- ha ottemperato l'obbligo di contenimento delle spese di personale di cui all'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006, così come stabilito al comma 557 quater integrato dal comma 5 bis dell'art. 3 del D.L.

90/2017, convertito dalla Legge 14/2014, in quanto nell'anno 2019 e precedenti l'ente ha rispettato il vincolo della riduzione della spesa per il personale rispetto alla spesa media del triennio 2011/2013, pari a **euro 647.183,88**;

- ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale (art. 33 – comma 2 – del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dalla Legge di Stabilità per il 2012 L. 183/2011 e ss.mm.ii, dando atto dell'assenza di personale in esubero;
- è in corso di approvazione il Piano per le Azioni positive relativo al triennio 2021/2023;
- ha rispettato i vincoli del pareggio di bilancio come da certificazione del responsabile finanziario come sotto indicato:
 - per gli anni ante 2019 come da certificazione inviata al MEF;
 - per l'anno 2020, sulla base dei dati al momento disponibili, ha rispettato i nuovi vincoli del pareggio di bilancio previsti nell'articolo 1, comma 821, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, il quale prevede che "gli enti territoriali si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo. Si precisa, altresì, che tale equilibrio per l'anno 2019 ha esclusivamente finalità conoscitive come prevede l'art. 7 comma 1 lettera h) del Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze di concerto con il Ministero dell'Interno e con la Presidenza del Consiglio dei Ministri del 01/08/2019. Ha, altresì, rispettato il vincolo di bilancio previsto dall'art. 9 della Legge 243/2012;
- è stata attivata la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti ed adempiuto alle richieste di certificazione da parte dei creditori interessati, ai sensi dell'art. 27 del D.L. 66/2014;
- sono stati inseriti nella piattaforma BDAP i dati dei bilanci approvati (2020-2022) e del rendiconto 2019;
- con deliberazione del Consiglio comunale n. 28 del 29/07/2019 il Comune di Loreo si è avvalso della facoltà prevista dal comma 3, dell'art. 233 bis del TUEL il bilancio consolidato gruppo Comune di Loreo esercizio 2019;
- non è un Ente strutturalmente deficitario né versa in condizioni di dissesto finanziario, così come definito dagli artt. 242 e 243 del D.Lgs. 267/2000;
- che ai fini delle c.d. assunzioni obbligatorie questo Ente risulta non coprire attualmente la quota a seguito di dimissioni volontarie a far data dal 01 gennaio c.a. di dipendente assunto ai sensi della L. 68/1999, ma è stato avviato un procedimento amministrativo finalizzato a verificare la possibilità di riconoscimento dell'assolvimento della quota di riserva mediante computo di altro dipendente divenuto disabile in costanza di rapporto di lavoro, ex articolo 4, comma 4, della legge 68/1999, non ancora concluso;
- che è stata data attuazione agli adempimenti di cui all'art. 6 e ss. del D.lgs. 165/2001 in materia di programmazione della spesa di personale;

3. PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO DI PERSONALE

CONSIDERATO che la programmazione del fabbisogno di personale implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:

- quantitativo: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla mission dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;
- qualitativo: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare;

CONSIDERATO che il piano dei fabbisogni deve essere coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento (obiettivi generali ed obiettivi specifici, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009);

ACQUISITE le proposte dei Funzionari Responsabili delle quattro aree e del Comandante della polizia locale, inerenti il fabbisogno di personale necessario per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'ente, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'ente, tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

Assunzioni

VISTO il D.Lgs. 267/2000 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali" e successive modifiche ed integrazioni;

VISTO il D.Lgs. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e successive modifiche ed integrazioni;

VISTO il vigente Regolamento sull'ordinamento uffici e servizi;

RICHIAMATA la Legge 68/1999 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili";

CONSIDERATO che ai sensi dell'articolo 7 comma 6 del DL 101/2013 convertito con Legge, con

modificazioni, dall'art. 1, comma 1, della Legge. 125/2013, le pubbliche amministrazioni sono obbligate ad assumere a tempo indeterminato un numero di lavoratori pari alla differenza fra la quota di riserva calcolata ai sensi della Legge 68/1999 ed il numero di lavoratori appartenente alle categorie protette effettivamente in servizio. Tale disposizione deroga ai divieti di nuove assunzioni previsti dalla legislazione vigente, anche nel caso in cui l'amministrazione interessata sia in situazione di soprannumerarietà;

DATO ATTO che come sopra riportato è in corso una procedura per il riconoscimento di una disabilità intervenuta in costanza di rapporto di lavoro, per cui in attesa dell'esito si avvieranno le procedure di assunzione come dal presente piano mediante scorrimento di graduatorie di altri enti, mobilità o concorso, considerando da un lato la figura professionale da assumere e dall'altro la tempestività della copertura in base alla programmazione approvata;

DATO ATTO che ai sensi del dell'art. 6 comma 3 del D.Lgs. 165/2001, ciascuna amministrazione pubblica, in sede di definizione del piano triennale dei fabbisogni di personale, deve indicare la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. La copertura dei posti vacanti deve comunque avvenire nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;

DATO ATTO che lo stanziamento previsto nel Bilancio di previsione 2021/2023 in corso di approvazione consente di fare fronte alle spese che si prevedono di sostenere dando attuazione al Piano occupazionale 2021/2023, come aggiornato con il presente provvedimento, tenuto conto delle previste cessazioni;

RICORDATO che nel corso del 2020 è stata avviata la procedura di assunzione di un operaio conduttore macchine complesse, categoria giuridica B3, per cui è stata effettuata la comunicazione di cui all'articolo 34bis del D.Lgs. 165/2001, e avviata la procedura propedeutica alla pubblicazione del bando di concorso disciplinato all'articolo 3, comma 2, lettera b) regolamento su "reclutamento del personale" stralcio al regolamento generale sull'ordinamento uffici e servizi;

RITENUTO, pertanto, di modificare il piano triennale del fabbisogno di personale previsto nella deliberazione di G.C. n. 25/2020, prevedendo nell'annualità 2021 l'assunzione di un agente polizia locale, nell'annualità 2022 un istruttore tecnico categoria C a tempo pieno e indeterminato e nell'anno 2023 un istruttore amministrativi a tempo pieno e indeterminato, categoria C (**allegato C**);

ACQUISITO il parere favorevole in data odierna, espresso dal Revisore dei Conti, secondo le previsioni dell'art. 19, comma 8, della Legge 448/2001, sul Programma triennale del fabbisogno del personale, contenuto nel presente provvedimento;

VISTI l'art. 48, comma 2, del citato D.Lgs. n. 267/2000 che stabilisce che sono di competenza della Giunta tutti gli atti che le norme di legge non riservano alla competenza del Sindaco o del Consiglio, in particolare gli atti di valenza gestionale e attuativa sulla base degli indirizzi consiliari;

PRESO ATTO dei pareri riportati in calce (***) espressi sulla proposta di deliberazione ai sensi dell'art. 49 e dell'art. 97 del Decreto Legislativo 18.08.2000 n. 267;

D E L I B E R A

1. di dichiarare, ai sensi dell'articolo 33 del D.Lgs. 165/2001, la non sussistenza di situazioni di soprannumero e di eccedenza di personale nella struttura comunale;
2. di prendere atto che:
 - a) questo ente si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1 del DPCM 17.03.2020 determinata nel 27,20%;
 - b) il valore soglia effettivo calcolato per il Comune di Loreo da utilizzare quale parametro di riferimento è pari al 21,75%, come dettagliato **nell'allegato A** al presente provvedimento per farne parte integrante e sostanziale;
 - c) la capacità assunzionale effettiva in applicazione di quanto disposto dall'art. 5 del DPCM 17 marzo 2020 (tabella 2) relativo alle percentuali massime di incremento annuale di spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato rispetto alla spesa registrata nel 2018, in coerenza con i piani triennali di fabbisogno di personale e fermo il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'articolo 4, comma 1, è pari ad euro 737.845,79 per l'anno 2021, come dettagliato **nell'allegato B** al presente provvedimento per farne parte integrante e sostanziale;
3. dato atto che la dotazione organica dell'Ente aggiornata alla data odierna è riportata **nell'allegato C** al presente provvedimento per farne parte integrante e sostanziale;
4. di approvare, per quanto indicato nelle premesse, il Piano triennale del fabbisogno di personale anno

2021/2023, modificando il piano triennale del fabbisogno di personale previsto nella deliberazione di G.C. n. 25/2020, prevedendo nell'annualità 2021 l'assunzione di un agente polizia locale, nell'annualità 2022 un istruttore tecnico categoria C a tempo pieno e indeterminato e nell'anno 2023 un istruttore amministrativo a tempo pieno e indeterminato, categoria C, come riportato **nell'allegato C** al presente provvedimento per farne parte integrante e sostanziale, dando atto che le modifiche proposte, comportano un aumento della spesa del personale entro i limiti previsti dalle tabelle 1 e 2 del DPCM 17 marzo 2020 e assicurano la funzionalità dei servizi e ottimizzano le risorse per il loro miglior funzionamento;

5. di prendere atto che ai fini delle c.d. assunzioni obbligatorie questo Ente non copre attualmente la quota ai sensi della L. 68/1999 a seguito di dimissioni volontarie a far data dal 01 gennaio c.a. di dipendente ma è stato avviato un procedimento amministrativo finalizzato a verificare la possibilità di riconoscere l'assolvimento della quota di riserva mediante computo di altro dipendente divenuto disabile in costanza di rapporto di lavoro, ex articolo 4, comma 4, della legge 68/1999, non ancora concluso;
6. nell'ipotesi in cui la richiesta di computare tale dipendente divenuto disabile in costanza di rapporto non fosse accolta dall'autorità competente si procederà a coprire tempestivamente la quota di cui alla L. 68/1999;
7. di dare atto che l'articolazione suddetta, così come esposto in premessa, non eccede il limite dalla spesa media del personale, in servizio nel triennio 2011/2013 (art. 1 comma 557-quater della L. 296/2006 inserito dall'art. 3 comma 5bis del DL 90/2014), al netto delle maggiori assunzioni poste in deroga ai sensi dell'articolo 7 del DPCM 17.03.2020, come riportato nell'**allegato D** al presente provvedimento per farne parte integrante e sostanziale;
8. di avviare nel corso dell'anno 2021, oltre a quanto programmato con il presente atto, nel rispetto della spesa potenziale massima della dotazione organica e dei vincoli di finanza e di bilancio, delle facoltà assunzionali, le procedure di assunzioni di eventuali dipendenti che dovessero cessare nel corrente anno;
9. di avviare nel corso del 2021, in caso dovessero sopraggiungere eventuali comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionali compatibili con il limite di spesa per il lavoro flessibile disposto dall'articolo 9, comma 28, D.L. 78/2010 e con le disponibilità di bilancio, per l'assunzione a tempo determinato o con le altre forme flessibili previste dall'ordinamento, oltre a quanto programmato con il presente provvedimento;
10. di riservarsi di apportare ulteriori successive integrazioni o modificazioni al Piano dei fabbisogni di personale, oltre agli eventuali limitazioni o vincoli derivanti dalle modifiche in corso al quadro normativo in materia di spesa di personale, anche a seguito di sopravvenute esigenze organizzative;
11. di dare atto che il presente Piano viene adottato nel rispetto di tutti i limiti previsti dalla normativa vigente in materia di assunzioni a tempo indeterminato e di spese del personale degli Enti locali, come descritto in premessa;
12. di dare atto, infine, che la relativa spesa, come precisato in premessa, trova copertura nei singoli capitoli inerenti alle retribuzioni del personale dipendente che fa carico al Bilancio di Previsione 2021/2023, in corso di approvazione;
13. di incaricare il competente Funzionario Responsabile del Personale all'esecuzione di quanto contenuto nel presente provvedimento ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 107 del D.Lgs. 18.8.2000 n. 267, attraverso una delle procedure previste dalla normativa vigente, mobilità, scorrimento graduatorie di altri enti o concorso;
14. di trasmettere, ai sensi del comma 3 ter del D.Lgs. n. 165/2001 il presente provvedimento alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "Piano dei Fabbisogni", presente in SICO, come previsto dalla circolare RGS n. 18/2018;
15. di trasmettere copia del presente provvedimento alle OO.SS e alle RSU.

Delibera

altresì, attesa l'urgenza di dare corso alle procedure di acquisizione del personale previste dal presente provvedimento, l'immediata eseguibilità del presente provvedimento ai sensi dell'art. 134 del Decreto Legislativo 18.08.2000 n. 267.

I pareri, qualora espressi, sono stati sottoscritti digitalmente a norma di legge secondo quanto previsto dal D.Lgs 267/2000 art. 49 e art.147Bis ed allegati alla presente deliberazione.

OGGETTO	RICOGNIZIONE ECCEDEXZA DEL PERSONALE E PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021-2023
----------------	---

Data lettura della presente delibera, viene approvata e sottoscritta

**IL SINDACO
GASPARINI MORENO**

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

**IL Segretario Comunale
Dott. Boniolo Ernesto**

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.