COMUNE DI ROVIGO

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE
N. 227 DEL 23/06/2022

OGGETTO:	**ULTERIORE INTEGRAZIONE PIAO - PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE - SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO - SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2024**

L'anno **duemilaventidue**, il giorno **ventitre** del mese di **Giugno** alle ore **17:10**, in modalità telematica a mezzo collegamento Skype, si è riunita

L A G I U N T A C O M U N A L E

All'adunanza odierna risultano all'appello iniziale nominale i signori:

	Pres.	Ass.
GAFFEO EDOARDO	X	
TOVO ROBERTO	X	
FAVARETTO GIUSEPPE	X	
ZAMBELLO MIRELLA	X	
MERLO DINA		X
PAVANELLO ANDREA	X	
CATTOZZO LUISA	X	
ALBERGHINI ERIKA	X	
TOTALE	7	1

Assiste alla seduta il VICE SEGRETARIO GENERALE, Dott.ssa Cittadin Nicoletta, anch'ella collegata via Skype dalla Sede comunale.
Assume la Presidenza il Prof. Edoardo Gaffeo nella sua qualità di SINDACO e constatata la legalità dell'adunanza, chiede di deliberare sull'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

PIAO
SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO
SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Premesso che:

- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 70 del 29/07/2019, esecutiva, è stata approvata la macrostruttura dell'Ente e le linee generali per un nuovo processo riorganizzativo, con l'approvazione del nuovo organigramma;
- con Decreto Sindacale n. 20 del 23/06/2017 al sottoscritto Dirigente è stato conferito l'incarico dirigenziale per il Settore Risorse Finanziarie, Tributi, Risorse Umane, prorogato con Decreto del Commissario Straordinario con i poteri del Sindaco n. 7 del 14/03/2019 fino al 31/07/2019, e confermato, con Decreto Sindacale n. 32 del 31/07/2019 per un periodo di di tre anni, decorrenti dal 01/08/2019;
- con il Decreto Sindacale n. 34 del 30/12/2020 è stato stabilito l'ordine di sostituzione dei Dirigenti in caso di assenza o impedimento, ai sensi dell'articolo 5-bis, commi 1 e 2, del vigente Regolamento delle funzioni dirigenziali;
- il responsabile del presente procedimento amministrativo è il dott. Luigi Scaranello, nominato con Decreto Dirigenziale n. 46 del 12/04/2021, agli atti dell'Ufficio Risorse Umane;
- il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli Enti Locali, con particolare riferimento a quanto previsto dal D. Lgs. n. 267/2000 e dal D. Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta Comunale specifiche competenze nell'ambito degli atti generali di programmazione dei fabbisogni di personale;
- già la Legge n. 449/1997, all'articolo 39, comma 1, ha stabilito che le amministrazioni pubbliche sono tenute alla programmazione triennale dei fabbisogni di personale, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio;

Considerato che il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale è un provvedimento di programmazione che assume la natura di *condicio sine qua non* per ogni eventuale procedura assunzionale di personale della pubblica amministrazione, indipendentemente dalle modalità di acquisizione;

Visto l'articolo 6 del D. Lgs. n. 165/2001, che prevede che il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale abbia un'articolazione temporale triennale e debba essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale. L'eventuale modifica in corso di anno del piano è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata;

Visto il quadro normativo di riferimento, in particolare l'articolo 33, comma 2, del D. L. n. 34 del 30/04/2019 (c. d. "decreto crescita"), convertito con modificazioni in Legge n. 58 del 28/06/2019, che ha introdotto una nuova disciplina delle assunzioni di personale a tempo indeterminato da parte dei Comuni, prevedendo un sistema fondato sulla sostenibilità finanziaria dell'Ente;

Visto D. M. del 17/03/2020 (pubblicato nella G. U. n. 108 del 27/04/2020), che regola l'attuazione della nuova metodologia;

Vista la circolare interministeriale datata 13/05/2020 (pubblicata nella G. U. n. 226 del 11/09/2020), con la quale sono stati forniti gli indirizzi interpretativi per l'applicazione del nuovo sistema;

Considerato che:

- la Giunta Comunale è l'organo deputato alla programmazione dei fabbisogni di personale con l'approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, atto che ha natura squisitamente di indirizzo;

- il personale di qualifica dirigenziale è deputato alla realizzazione della programmazione sopra citata in sede di applicazione operativa delle direttive della Giunta Comunale, con i poteri gestionali conferiti dall'articolo 107 del D. Lgs. n. 267/2000;

Visto il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022-2024, approvato con la Deliberazione della Giunta Comunale n. 72 del 11/03/2022, esecutiva;

Vista la Deliberazione della Giunta Comunale n. 148 del 27/04/2022, esecutiva, di approvazione del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO), poi integrata con Deliberazione della Giunta Comunale n. 211 del 15/06/2022, esecutiva, relativa alla sezione organizzazione e capitale umano, sottosezione di programmazione - Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale;

Evidenziato che nella citata Deliberazione n. 211 del 15/06/2022, per mero errore materiale, nel paragrafo relativo alla situazione assunzionale, in riferimento alle assunzioni disposte a valere sull'anno 2022, è stato riportato erroneamente un profilo di cat. B1 in luogo del previsto profilo di cat. B3 relativo all'assunzione di n. 1 messo comunale da assegnare alla Sezione Messi Comunali, come da richiesta del dirigente competente relativamente alle proposte di fabbisogno afferenti la citata sezione;

Considerato che, in riferimento alla Tabella "Spesa generata dalle assunzioni previste anno 2022" - Allegato B) alla Deliberazione della Giunta Comunale n. 211 del 15/06/2022 è riportata la quantificazione relativa al profilo B1 invece che del previsto profilo B3, e che la differenza economica di spesa prevista incide nel calcolo della soglia delle capacità assunzionali;

Appurato che, come di seguito descritto e calcolato nel nuovo Allegato B), la rettifica del profilo succitato comporta un aumento di €. 1.386,00 sul differenziale previsto relativo all'anno 2022 da imputare alla capacità assunzionale dell'ente;

Considerato che tale rettifica non comporta variazioni afferenti le soglie di virtuosità in cui è attualmente inserito il Comune di Rovigo, in riferimento all'Allegato A) della Deliberazione della Giunta Comunale n. 72 del 11/03/2022, esecutiva, integrata con con Deliberazione della Giunta Comunale n. 211 del 15/06/2022, esecutiva, per cui l'ente rimane con il rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari alla percentuale del **18,66%** e, avendo una popolazione di n. 50.379 abitanti al 31/12/2021 - ultimo dato utile disponibile, si colloca pertanto al di sotto del valore soglia del 27,00% definito.

Si propone di seguito quindi, ai sensi della Deliberazione della Giunta Comunale n. 211 del 15/06/2022, il calcolo del limite di spesa di personale, dato dalla spesa di personale registrata nel 2018, corrispondente ad €. 10.606.483,31, a cui si somma l'incremento massimo teorico della tabella 2 del D. M. 17/03/2020, sempre nel rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asserverato dall'Organo di Revisione e del valore soglia di cui all'articolo 4, comma 1, andando a determinare l'incremento massimo possibile della spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, come indicato nelle seguenti tabelle - rif. Allegato A).

Spesa di personale registrata nel 2018	€. 10.606.483,31
Spesa di personale media 2011-2013	€. 11.979.541,46
Spesa di personale ultimo rendiconto approvato 2021	€. 9.903.490,45

	Incremento %	**Importo incrementale**	**Annualità di riferimento**	**Totale spesa massima**	**Incremento max su spesa ultimo rendiconto appr.**
€. 10.606.483,31	9%	€. 954.583,50	2020	€. 11.561.066,81	€. 1.657.576,36
€. 11.561.066,81	7%	€. 742.453,83	2021	€. 12.303.520,64	€. 2.400.030,19
€. 12.303.520,64	3%	€. 318.194,50	2022	€. 12.621.715,14	€. 2.718.224,69
€. 12.621.715,14	2%	€. 212.129,67	2023	€. 12.833.844,81	€. 2.930.354,36
€. 12.833.844,81	1%	€. 106.064,83	2024	€. 12.939.090,64	€. 3.036.419,19

	Importo	Annualità	Totale spesa max con limite spesa 2011-2013	Incremento max su rendiconto
Incremento max su rendiconto 2021	€. 1.657.576,36	2020	€. 11.561.066,81	€. 1.657.576,36
Incremento max su rendiconto 2021	€. 2.400.030,19	2021	€. 11.979.541,46	€. 2.076.051,01
Incremento max su rendiconto 2021	€. 2.718.224,69	2022	€. 11.979.541,46	€. 2.076.051,01
Incremento max su rendiconto 2021	€. 2.930.354,36	2023	€. 11.979.541,46	€. 2.076.051,01
Incremento max su rendiconto 2021	€. 3.036.419,19	2024	€. 11.979.541,46	€. 2.076.051,01

Le tabelle evidenziano i margini di incremento di spesa di personale possibili nel rispetto del dettato dell'articolo 4, comma 2, del D. M. 17/03/2020. Si evidenzia come limite di legge la spesa media di personale relativa alle annualità 2011-2013, per cui non è possibile l'utilizzo di tutta la "capacità assunzionale", raggiungendo già nell'anno 2021 il limite di capacità di €. 11.979.541,46 - come evidenziato nell'Allegato A) alla presente e dalle tabelle sopra riportate.

A seguito dell'approvazione del bilancio 2022-2024, si propone l'Allegato C) alla presente Deliberazione, in dimostrazione previsionale dell'andamento del rapporto percentuale dell'articolo 2 del D. M. 17/03/2020 relativamente alle annualità 2023 e 2024, confermando la fattispecie di ente virtuoso.

È importante chiarire che l'applicazione delle nuove regole in materia di determinazione della capacità assunzionale in base al principio di sostenibilità finanziaria, a differenza di quelle in materia di turn-over, non portano alla definizione di un budget assunzionale che può essere speso nell'esercizio di riferimento, ma all'*individuazione di un limite complessivo di spesa*. Ciò comporta che le percentuali di crescita annuale individuate dalla Tabella 2 consentono la quantificazione di una spesa aggiuntiva che si somma al valore della spesa di personale registrata nel 2018, e da tale sommatoria si ricava il limite complessivo della spesa di personale nell'anno di riferimento.

La differenza è sostanziale: qualora ci si limitasse a considerare le percentuali di incremento annuale solo in termini di *budget* assunzionale valevole anno per anno, si perderebbe la possibilità di utilizzare i risparmi derivanti dalla contrazione della spesa rispetto al 2018 ad esempio per cessazioni di personale intervenute a qualsiasi titolo.

LA SPESA DI PERSONALE E LA CAPACITA' ASSUNZIONALE

Negli **Allegati B), B1) e B2)**, parti integranti e sostanziali della presente Deliberazione, si riportano pertanto i prospetti delle assunzioni di personale a tempo indeterminato per gli anni 2022, 2023 e 2024, sia derivanti dai precedenti piani occupazionali 2020/2022 e 2021/2023, che previste dall'attuale piano 2022/2024. Nei prospetti è altresì riportato il calcolo annuo della relativa spesa di personale (al netto dell'IRAP) ai fini della verifica di compatibilità con il limite massimo applicabile di incremento della stessa, stabilito dal D. M. del 17/03/2020. Si dà pertanto atto che la spesa per le assunzioni programmate è prevista negli stanziamenti del bilancio di previsione 2022/2024, è compatibile con i limiti stabiliti dal D. M. del 17/03/2020 ed è neutrale sugli equilibri pluriennali di bilancio 2022/2024.

Si reputa comunque necessario un approccio prudenziale alla nuova disciplina, così come precisato anche dalla Corte dei Conti - Sezione del Veneto - con il parere n. 104/2020 del 27/07/2020, nel quale si invitano gli enti ad usare la nuova capacità assunzionale con massima cautela, valutando con attenzione la possibilità di mantenere negli anni le condizioni di equilibrio, tenuto conto che l'andamento complessivo della gestione del bilancio potrebbe mostrare segni di disequilibrio causati da situazioni contingenti e straordinarie. Occorre infatti verificare la tenuta

complessiva del bilancio per quanto riguarda la spesa del personale a tempo indeterminato che, per sua natura, ha una ricaduta pluriennale e viene meno solamente con la cessazione dei rapporti di lavoro da cui si origina. Risulta di conseguenza necessario valutare attentamente la capacità dell'Ente di poter mantenere nel tempo un livello di entrate correnti tale da poter sostenere non solo gli attuali livelli occupazionali, ma anche quelli derivanti dall'esercizio delle capacità assunzionali a disposizione sulla base delle nuove norme che regolano le assunzioni a tempo indeterminato.

Sempre la stessa Corte dei Conti - Sezione del Veneto - con il parere n. 15/2021 del 22/01/2021, ha ribadito che nel quadro del nuovo sistema delineato dal Legislatore, l'obiettivo primario dell'Ente è quello di assicurare i servizi alla collettività, garantendo tuttavia gli equilibri in chiave pluriennale del proprio bilancio.

In tale prospettiva, va dunque evitato che le politiche del personale rimangano completamente scollegate dalla capacità del bilancio di sostenerle e va invece ponderata attentamente la sostenibilità dell'onere conseguente all'assunzione di personale a tempo indeterminato in un'ottica pluriennale che tenga in debita considerazione il livello delle entrate correnti e il rapporto tra queste e la spesa corrente.

Come esplicitato nell'**Allegato B)** alla presente Deliberazione, il riepilogo delle capacità assunzionali generata dalle cessazioni previste, in riferimento all'annualità 2022, ammonta ad €. 878.717,00, mentre i costi previsti per le assunzioni di personale a tempo indeterminato ammontano ad €. 1.280.776,00. Considerando l'incremento di capacità assunzionale per l'annualità di riferimento, corrispondente ad €. 318.194,50, si determina un incremento massimo della capacità assunzionale in riferimento alla spesa di personale dell'ultimo rendiconto approvato di €. 2.076.051,01 (corrispondente al limite massimo dovuto al rispetto del vincolo della soglia corrispondente alla spesa media del personale 2011-2013), residuando per il 2022 una capacità assunzionale di €. 1.525.944,01.

Come esplicitato nell'**Allegato B1)** alla presente Deliberazione, il riepilogo delle capacità assunzionali generata dalle cessazioni previste, in riferimento all'annualità 2023, ammonta ad €. 0,00, mentre i costi previsti per le assunzioni di personale a tempo indeterminato ammontano ad €. 95.089,00. Considerando l'incremento di capacità assunzionale per l'annualità di riferimento, corrispondente ad €. 212.129,67, si determina un incremento massimo della capacità assunzionale in riferimento alla spesa di personale dell'ultimo rendiconto approvato di €. 2.076.051,01 (corrispondente al limite massimo dovuto al rispetto del vincolo della soglia corrispondente alla spesa media del personale 2011-2013), residuando per il 2023 una capacità assunzionale di €. 1.430.855,01.

Infine, come esplicitato nell'**Allegato B2)** alla presente Deliberazione, il riepilogo delle capacità assunzionali generata dalle cessazioni previste, in riferimento all'annualità 2024, ammonta ad €. 0,00, mentre i costi previsti per le assunzioni di personale a tempo indeterminato ammontano ad €. 0,00. Considerando l'incremento di capacità assunzionale per l'annualità di riferimento, corrispondente ad €. 106.064,83, si determina un incremento massimo della capacità assunzionale in riferimento alla spesa di personale dell'ultimo rendiconto approvato di €. 2.076.051,01 (corrispondente al limite massimo dovuto al rispetto del vincolo della soglia corrispondente alla spesa media del personale 2011-2013), residuando per il 2024 una capacità assunzionale di €. 1.430.855,01.

Per l'anno 2023, le assunzioni da effettuare sulla base della nuova metodologia introdotta dal D. M. del 17/03/2020 in riferimento al Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2020-2022 (approvato rispettivamente con la Deliberazione della Giunta Comunale n. 49 del 19/03/2020, esecutiva, successivamente integrato con la Deliberazione della Giunta Comunale n. 146 del 31/07/2020, ulteriormente integrato con la Deliberazione della Giunta Comunale n. 291 del 30/11/2020, esecutiva), derivanti dal Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2021-2023 (approvato con la Deliberazione della Giunta Comunale n. 82 del 01/04/2021, esecutiva, integrato con la Deliberazione della Giunta Comunale n. 233 del 10/08/2021, esecutiva, e successivamente integrato con la Deliberazione della Giunta Comunale n. 313 del 14/10/2021, esecutiva), derivanti dal Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022-2024 (approvato con la Deliberazione della

Giunta Comunale n. 72 del 11/03/2022, esecutiva, aggiornato con la Deliberazione della Giunta Comunale n. 109 del 01/04/2022, esecutiva), integrato con la Deliberazione della Giunta Comunale n. 211 del 15/06/2022, esecutiva, ed infine nonché derivanti dai precedenti piani occupazionali, sono le seguenti:

- n. 1 istruttore direttivo ufficiale di vigilanza di cat. D– Sezione Polizia Locale - dal 16/01/2023. A seguito dell'avvenuta presentazione di dimissioni con decorrenza dal 15/07/2022, cesserà dal servizio un istruttore direttivo ufficiale di vigilanza di cat. D a tempo pieno ed indeterminato assegnato alla Polizia Locale. Si prevede la sostituzione con decorrenza dal 16/01/2023 con una figura a tempo pieno ed indeterminato di analogo profilo da assegnare alla Sezione Polizia Locale.

RELAZIONE DEL SETTORE FINANZIARIO, CERTIFICAZIONI E VERIFICA DEL RISPETTO DELLA NORMATIVA

Con riguardo all'avvenuta verifica circa i limiti ed i divieti in tema di spesa di personale e di assunzioni, connessi a documenti e certificazioni di bilancio, si richiama la relazione del Settore Finanziario prot. n. 36646 del 24/05/2022 che ha accertato i limiti ed i divieti in tema di spesa di personale e di assunzioni connessi a documenti e certificazioni di bilancio con riferimento alla presente Deliberazione della Giunta Comunale di approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022-2024.

La suddetta nota attesta il rispetto, desunto dai documenti di bilancio (atti di variazione, assestamento, riequilibrio, rendiconto, bilancio consolidato, etc.) e dalle certificazioni del Collegio dei Revisori dei Conti, delle seguenti condizioni previste dalla vigente normativa che possono comportare divieti o limitazioni alle assunzioni, tenuto conto delle novità in tema di rispetto degli obiettivi di finanza pubblica e certificazioni introdotte dalla Legge n. 145/2018 (Legge di Bilancio 2019) e dei relativi effetti sanzionatori sulle assunzioni (vedasi la Circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 3 del 14/02/2019):

- rispetto dei saldi di finanza pubblica;
- rispetto dei tempi per l'invio delle certificazioni inerenti i saldi di finanza pubblica / pareggio di bilancio;
- rispetto dei tempi per l'approvazione dei documenti di bilancio (preventivo, consuntivo, consolidato) e per il loro invio alla Banca dati delle amministrazioni pubbliche;
- comunicazioni a BDAP-MOP dovute dagli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà, ai sensi dell'articolo 1, comma 508, della Legge n. 232/2016;
- assenza stato di deficitarietà strutturale e di dissesto;
- rispetto degli adempimenti in materia di richieste di certificazione crediti ex articolo 9, comma 3 bis, del D. L. n. 185/2008.

Si richiamano inoltre i seguenti adempimenti e disposizioni normative che condizionano le possibilità di assunzione e che sono state rispettati:

- per il 2022, a seguito di richiesta inviata con nota del 10/01/2022, sono state effettuate da ciascun dirigente ed acquisite agli atti dell'Ufficio Risorse Umane le verifiche annuali di assenza di situazioni di eccedenza o soprannumerarietà, dovute a ragioni funzionali o finanziarie, ai sensi dell'articolo 33 del D. Lgs. n. 165/2001 (articolo 2, comma 3, del D. L. n. 101/2013, convertito nella Legge n. 125/2013, che richiama l'articolo 2, comma 14 e comma 11, lettera a), del D. L. n. 95/2012, convertito nella Legge n. 135/2012), che erano state acquisite anche in occasione dell'approvazione del Piano

Triennale dei Fabbisogni di Personale 2021-2023, così come a suo tempo acquisite per i precedenti piani occupazionali;

- con la Deliberazione della Giunta Comunale n. 20 del 27/01/2022, esecutiva, è stato approvato l'aggiornamento per l'anno 2022 del Piano Triennale di Azioni Positive 2020-2022 e del relativo cronoprogramma, originariamente approvato con la Deliberazione della Giunta Comunale n. 123 del 12/09/2019, esecutiva;
- quanto al PEG anno 2022, tenuto conto dell'articolo 169, comma 3-bis, del D. Lgs. n. 267/2000, secondo il quale il Piano della performance di cui all'articolo 10 del D. Lgs. n. 150/2009 è unificato organicamente con il PEG e che quest'ultimo documento va approvato entro venti giorni dall'approvazione del bilancio di previsione (articolo 169, comma 1, del TUEL), va precisato che l'Ente ha approvato il bilancio previsionale con la Deliberazione del Consiglio Comunale n. 96 del 28/12/2021, avente ad oggetto "Approvazione documento unico di programmazione (DUP) 2022/2024, relativa nota di aggiornamento al DUP 2022/2024, bilancio di previsione esercizio 2022/2024 e relativi allegati"; gli obiettivi del Piano Esecutivo di Gestione 2022-2024 e Piano Dettagliato degli Obiettivi 2022 sono stati approvati Deliberazione della Giunta Comunale n. 80 del 15/03/2022, esecutiva;

Negli **Allegati B), B1) e B2)** alla presente Deliberazione, parti integranti e sostanziali della stessa, si rappresentano pertanto - come detto - i costi derivanti dall'approvazione della presente integrazione al Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022-2024, con riguardo alla compatibilità rispetto ai nuovi parametri assunzionali contenuti nel più volte citato D. M 17/03/2020 con effetto dal 20/04/2020. Detti costi rientrano altresì nei tetti di spesa di personale di cui all'articolo 1, comma 557, della Legge n. 296/2006, tetti che rappresentano l'indicatore di spesa potenziale massima, cioè la dotazione organica espressa in termini finanziari, ai sensi del D. M. 08/05/2018, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27/07/2018, contenente le linee di indirizzo ministeriali per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale adottate ai sensi dell'articolo 6 ter del D. Lgs. n. 165/2001. Si dà atto che la dotazione organica è costituita (ai sensi dell'articolo 6 del vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi) dal numero dei dipendenti in servizio e dalla programmazione dei fabbisogni assunzionali nella prospettiva triennale della programmazione degli stessi.

In base alla sopra richiamata direttiva, per gli Enti Locali la nozione di dotazione organica, espressa sulla base dei fabbisogni programmati e deliberati, è rappresentata, in termini finanziari, dalla dotazione potenziale massima (corrispondente alla spesa per personale in servizio sommata alla spesa per le assunzioni consentite dalla normativa vigente) che a sua volta coincide con il limite consentito dalla legge (media della spesa di personale sostenuta nel triennio 2011-2013 ai sensi dell'articolo 1, comma 557, della predetta Legge n. 296/2006, certificata dall'Organo di Revisione).

Gli **Allegati D)** e **D1)** alla presente Deliberazione, parti integranti e sostanziali della stessa, sono per l'appunto dimostrativi del rispetto di tale limite di spesa di personale con riferimento alla programmazione 2022-2024, in quanto la spesa per gli esercizi 2022, 2023 e 2024 è inferiore alla media triennale 2011-2013.

Come è stato chiarito anche dalla Corte dei Conti - Sezione della Lombardia con il parere n. 164/2020 del 09/12/2020, la nuova disciplina che regola le facoltà assunzionali dei Comuni (c. d. vincolo assunzionale) introdotta dall'articolo 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e le norme che individuano i limiti massimi alla spesa di tutto il personale (c. d. vincolo di spesa) ai sensi dell'articolo 1, comma 557, della Legge n. 296/2006, riguardano due aspetti differenti della gestione del personale e quindi coesistono, non potendosi configurare alcuna abrogazione implicita della vecchia disciplina ad opera della nuova.

Nell'**Allegato C)** alla presente Deliberazione, parte integrante e sostanziale della stessa, si rappresenta in ottica previsionale il rapporto percentuale dell'articolo 2 del D. M. 17/03/2020 relativamente alle annualità 2022, 2023 e 2024, confermando la fattispecie di ente virtuoso.

Si dà atto che è stata inoltre acquisita la certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti, **Allegato E)**, parte integrante e sostanziale del presente atto deliberativo, ai sensi dell'articolo 3, comma 10 bis del D. L. n. 90/2014, convertito in Legge n. 114/2014 ed ai sensi dell'articolo 19,

comma 8, della Legge n. 448/2001, che rinvia ai documenti del bilancio di previsione 2022-2024, approvato con la Deliberazione del Consiglio Comunale n. 96 del 28/12/2022, esecutiva, ai fini della ricognizione dei limiti di contenimento della spesa di personale ai sensi del sopra richiamato articolo 1, comma 557, della Legge n. 296/2006, ed assevera la sostenibilità finanziaria prospettica della presente programmazione triennale dei fabbisogni di personale (Sentenza n. 7/2022/DELC della Corte dei Conti Sezioni Riunite).

Non rientrano in questi limiti, che corrispondono ora anche al concetto di dotazione organica potenziale massima in base alla direttiva contenuta nel D. M. 08/05/2018, le spese per i rinnovi contrattuali ai sensi del CCNL Comparto Funzioni Locali del 21/05/2018, le somme rimborsate da privati e dall'Unione Europea, le spese per le categorie protette nei limiti delle percentuali d'obbligo, i compensi di progettazione, gli incentivi per funzioni tecniche ex articolo 113 del D. Lgs. n. 50/2016 per attività svolte dal 01/01/2018, nonché le spese per attività elettorale (lavoro straordinario elettorale rimborsato all'Ente).

Si dà infine atto che la suddetta certificazione riscontra altresì il rispetto dei nuovi parametri stabiliti dal D. M. del 17/03/2020, collocando il Comune di Rovigo al di sotto del valore soglia fissato quale indice di virtuosità e al di sotto della spesa per nuove assunzioni a tempo indeterminato previste dal 20/04/2020 ed attuabili sulla base di quanto previsto dal medesimo decreto.

Tutto quanto sopra premesso

Visti l'articolo 48 del D. Lgs. n. 267/2000 (c. d. TUEL) e l'articolo 26 del vigente Statuto Comunale, riguardanti le competenze della Giunta Comunale;

Vista la Deliberazione del Consiglio Comunale n. 96 del 28/12/2021, avente ad oggetto "Approvazione documento unico di programmazione (DUP) 2022/2024, relativa nota di aggiornamento al DUP 2022/2024, bilancio di previsione esercizio 2022/2024 e relativi allegati";

Vista la Deliberazione di Giunta Comunale n. 80 del 15/03/2022, avente ad oggetto "Approvazione Piano Esecutivo di Gestione 2022/2024 e Piano degli Obiettivi 2022";

Vista la Deliberazione della Giunta Comunale n. 148 del 27/04/2022, esecutiva, di approvazione del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO);

Vista la Deliberazione della Giunta Comunale n. 72 del 11/03/2022 ad oggetto "Approvazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022-2024";

Vista la Deliberazione della Giunta Comunale n. 109 del 01/04/2022 ad oggetto "Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022-2024 - Delibera straordinaria di aggiornamento urgente";

Vista la Deliberazione della Giunta Comunale n. 211 del 15/06/2022 ad oggetto "Integrazione PIAO - Piano Integrato di Attività e Organizzazione - Sezione Organizzazione e Capitale Umano - Sottosezione di Programmazione - Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022-2024";

Visto il D. Lgs. n. 165/2001;

Visto il D. M. del 17/03/2020;

Visto il Regolamento di Contabilità armonizzata, approvato con la Deliberazione del Consiglio Comunale n. 4 del 27/01/2017, esecutiva;

Preso atto che, ai sensi dell'articolo 49 del D. Lgs. n. 267 del 18/08/2000, sulla presente proposta di deliberazione sono stati espressi i seguenti pareri:

a) del Responsabile del Servizio interessato in ordine alla regolarità tecnica: *favorevole*;
b) del Responsabile di Ragioneria in ordine alla regolarità contabile: *favorevole*;

Previa votazione unanime favorevole espressa in forma palese,

DELIBERA

1. che le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del dispositivo del presente atto e si intendono qui integralmente richiamate e riportate;

2. di modificare il profilo di messo comunale di cat. B1, erroneamente riportato nella Deliberazione n. 211 del 15/06/2022, in riferiemento alle assunzioni previste nell'anno 2022, in messo comunale di cat. B3 da assegnare alla Sezione Messi comunali;
3. di provvedere alla sostituzione dell'istruttore direttivo Ufficiale di Polizia Locale di cat. D - Sezione Polizia Locale - che ha presentato dimissioni a far data dal 15/07/2022, con una figura a tempo pieno ed indeterminato di analogo profilo con decorrenza dal 16/01/2023;
4. di dare atto che, rispetto alle soglie assunzionali, l'ente rimane classificato come virtuoso in riferimento all'Allegato A) della presente Deliberazione;
5. di disporre che la presente integrazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale vada ad integrare il DUP 2022-2024, approvato con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 96 del 28/12/2021, dichiarata immediatamente eseguibile;
6. di disporre che la presente integrazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale è parte integrante del PIAO, approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 148 del 27/04/2022, esecutiva;
7. di dare atto che, come risulta dal prospetto **Allegato A)** alla presente Deliberazione quale sua parte integrante e sostanziale, il Comune di Rovigo rientra nei parametri di virtuosità stabiliti dal D. M. del 17/03/2020 ai sensi dell'articolo 33, comma 2, del D. L. n. 34 del 30/04/2019 (c. d. "decreto crescita"), convertito con modificazioni in Legge n. 58 del 28/06/2019;
8. di approvare gli **Allegati B), B1)** e **B2)** alla presente Deliberazione, parti integranti e sostanziali della stessa, nei quali si rappresentano i costi derivanti dall'attuazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022-2024, con riguardo alle assunzioni a tempo indeterminato ivi previste, anche derivanti dai precedenti piani triennali dei fabbisogni, dando atto che detti costi sono contenuti nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle capacità assunzionali previste a legislazione vigente e rientrano pertanto nei tetti di spesa di personale di cui all'articolo 1, comma 557, della Legge n. 296/2006, tetti che rappresentano l'indicatore di spesa potenziale massima, cioè la dotazione organica espressa in termini finanziari, ai sensi del D. M. 08/05/2018, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27/07/2018;
9. di approvare l'**Allegato C)** alla presente Deliberazione, parte integrante e sostanziale della stessa, nel quale si rappresenta in ottica previsionale il rapporto percentuale dell'articolo 2 del D. M. 17/03/2020 relativamente alle annualità 2023 e 2024, confermando la fattispecie di ente virtuoso;
10. di confermare pertanto, sulla base del calcolo della capacità assunzionale prevista dal D. M. del 17/03/2020, il rispetto delle nuove disposizioni in tema di assunzioni di personale a tempo indeterminato introdotte con effetto dal 20/04/2020;
11. di approvare gli **Allegati D)** e **D1)** alla presente Deliberazione, quali sue parti integranti e sostanziali, dimostrativi del rispetto dei limiti di spesa di personale ai sensi dell'articolo 1, comma 557, della Legge n. 296/2006, con riferimento alla programmazione 2022-2024, dando atto che, come già detto al precedente punto 5), detti limiti rappresentano per gli Enti Locali la spesa potenziale massima che coincide con la nozione di dotazione organica espressa in termini finanziari;
12. di allegare al presente atto, quale sua parte integrante e sostanziale, il verbale del Collegio dei Revisori **Allegato E),** contenente le certificazioni ai sensi dell'articolo 3, comma 10 bis del D. L. n. 90/2014, convertito nella Legge n. 114/2014, in tema di rispetto delle prescrizioni e adempimenti in materia di assunzioni e di spesa di personale, nonché del principio di riduzione complessiva della spesa di personale, ai sensi dell'articolo 19, comma 8, della Legge n. 448/2001, oltre al riscontro in merito alla compatibilità delle assunzioni previste rispetto ai nuovi parametri di capacità assunzionale stabiliti dal D. M. del 17/03/2020;
13. di precisare che la programmazione sia annuale che triennale potrà essere rivista sulla base di nuove e diverse esigenze organizzative, in relazione alla eventuale modifica delle norme in materia di facoltà occupazionali, all'introduzione di nuovi e diversi limiti alla spesa di personale e previa puntuale verifica delle effettive disponibilità e coperture di bilancio;

14. di provvedere alla pubblicazione dei dati previsti dalla legge e dal programma triennale della trasparenza;
15. di trasmettere la presente Deliberazione all'Ufficio Programmazione e Controllo affinché provveda alla pubblicazione nella sezione Amministrazione trasparente del Piao completo ed aggiornato con le presenti modifiche;
16. di dare atto che la pubblicazione del presente atto all'albo online del Comune avviene nel rispetto della riservatezza dei dati personali, secondo la normativa vigente in materia di protezione dei dati personali. Ai fini della pubblicità legale, l'atto destinato alla pubblicazione è redatto in modo da evitare la diffusione di dati personali identificativi non necessari, eccedenti o non pertinenti, ovvero il riferimento a categorie particolari di dati personali;
17. di dichiarare la presente deliberazione, con separata votazione unanime e palese, **immediatamente eseguibile**, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000, considerata l'urgente necessità di avviare con immediatezza le procedure assunzionali ivi previste.

Letto, approvato e sottoscritto.

IL VICE SEGRETARIO GENERALE	IL SINDACO
Dott.ssa Cittadin Nicoletta	Edoardo Gaffeo
Documento sottoscritto con firma digitale	*Documento sottoscritto con firma digitale*