



## COMUNE DI OSTELLATO

Piazza Repubblica, n. 1 – 44020 Ostellato  
Provincia di Ferrara

NR **95** del **14/9/2021** REGISTRO DELIBERE

### VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA DEL COMUNE DI OSTELLATO

OGGETTO	Approvazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) 2021/2023 del Comune di Ostellato;
---------	--

L'anno **2021** e questo dì **14** del mese di **settembre** alle ore **21:50** nella Casa comunale

Previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalle vigenti norme, sono convocati i componenti della Giunta Comunale. All'appello risultano:

Presenti	Assenti
<ul style="list-style-type: none"><li>- Rossi Elena</li><li>- Bonora Davide</li><li>- Paparella Duatti Alessio</li><li>- Panini Elisa</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Zappaterra Andrea</li></ul>

Partecipa alla seduta il Dott. **Virgilio Mecca**, Segretario del Comune.

La D.ssa **Elena Rossi**, nella sua qualità di **Sindaco**, assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, invita i convenuti a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

#### LA GIUNTA COMUNALE

Vista l'unità proposta di deliberazione,  
Visti i pareri espressi ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267 e smi,  
Con votazione unanime favorevole,

#### DELIBERA

Di approvare la suesposta proposta di deliberazione.  
Successivamente, con separata ed unanime votazione,

#### DELIBERA

Di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile.

## IL RESPONSABILE DEL SETTORE RISORSE UMANE ED AFFARI GENERALI-UNIONE

Invita la Giunta Comunale ad approvare la seguente proposta di deliberazione sulla quale sono stati espressi i pareri anch'essi sotto riportati:

---

**PREMESSO** che a decorrere dall'01/10/2013 sono state conferite all'Unione dei Comuni Valli e Delizie le funzioni relative alla gestione delle risorse umane da parte dei Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore, come da convenzione sottoscritta in data 01/10/2013 reg. n. 6, approvata con deliberazione di C.U. n. 13 del 30.09.2013, e che pertanto il Settore Risorse Umane ed AA.GG. è competente nell'assunzione degli atti relativi alla gestione del personale dei Comuni conferenti la funzione;

**RILEVATO** che:

-- l'art. 39 della L. n. 449/1997 "Misure per la stabilizzazione della finanza pubblica" stabilisce che gli organi di vertice delle pubbliche amministrazioni sono tenuti 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, alla programmazione triennale del fabbisogno di personale;

-- l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75, commi 2 e 3 recitano quanto segue:

«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. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. 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;

3. 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'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.»;

-- il comma 4 dello stesso articolo 6 prevede la competenza della Giunta comunale ed in particolare che " *Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali*";

-- l'art. 6 ter del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. prevede al comma 1 che: " *Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani di fabbisogni di personale ai sensi dell'art. 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali*" e al comma 3 che " *Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza Unificata di cui all'art. 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131.*";

-- l'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;

**VISTE** le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche" approvate con DM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/7/2018, che prevedono tra le altre cose il superamento del concetto di dotazione organica quale strumento statico di organizzazione;

**DATO ATTO** che:

- con Deliberazione di Consiglio Comunale di Ostellato n. 6 del 15/02/2021, dichiarata immediatamente eseguibile, avente per oggetto "APPROVAZIONE NOTA DI AGGIORNAMENTO DUP 2021-2023" è stata approvata la nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione 2021-2023;
- con Deliberazione di Consiglio Comunale di Ostellato n. 7 del 15/02/2021, dichiarata immediatamente eseguibile, è stato approvato il Bilancio di Previsione 2021 - 2023;
- con Deliberazione di Giunta Comunale di Ostellato n. 19 del 15/02/2021, esecutiva ai sensi di Legge, è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2021-2023, e sono stati assegnati ai Responsabili dei servizi incaricati di P.O. dell'Ente nonché ai Dirigenti dell'Unione dei Comuni Valli e Delizie, per quanto non

trasferito direttamente al bilancio dell'Unione, i Centri di entrata e di spesa e le relative risorse finanziarie per l'anno 2021 e previsionale 2021-2023, ai sensi dell'art. 169 del D.lgs. 18.08.2000 n. 267 e smi;

- con Deliberazione di Giunta Comunale di Ostellato n. 25 del 23/03/2021, dichiarata immediatamente eseguibile, è stato approvato il Piano Performance 2021-2023;

**VISTE** le modificazioni ed integrazioni dei richiamati atti di programmazione finanziaria, successivamente intervenute attraverso l'adozione di specifici atti deliberativi;

**DATO ATTO** che con **Deliberazione di Consiglio Comunale** n. 22 del 27/05/2021, dichiarata immediatamente eseguibile, è stato approvato il Rendiconto della gestione 2020;

**RICORDATO** che con **deliberazione G.C. n. 24 del 03/03/2020**, integrata con deliberazioni G.C. **n. 58 del 16/07/2020** e **n. 62 del 30/07/2020**, previo parere favorevole del Revisore dei Conti, si disponeva l'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2020/2022 del Comune di Ostellato previa ricognizione annuale delle eccedenze di personale ai sensi dell'art. 6, comma 1, terzo e quarto periodo del D.Lgs. n. 165/2001;

**RILEVATO** che tutte le assunzioni ivi contemplate sono state realizzate;

**DATO ATTO** che con la deliberazione **n. 62 del 30/07/2020** è stata aggiornata la consistenza della dotazione organica in base ai fabbisogni di personale 2020/2022 di cui sopra, nel rispetto delle linee di indirizzo di cui al DM 8 maggio 2018 e dei vincoli in materia di personale, come segue:

<b>NUOVA DOTAZIONE dal 01/09/2020 CONSISTENZA</b>	
<b>n. posti</b>	<b>Costo teorico</b>
<b>3</b>	79.229,98
<b>3</b>	83.753,95
<b>12,83</b>	382.242,58
<b>5</b>	162.081,43
<b>1</b>	37.272,98
<b>1</b>	58.547,67
<b>25,83</b>	<b>803.128,59</b>

in termini qualitativi la nuova dotazione si rappresenta come segue:

Cat.	Profilo	Area Quarta Uso e Assetto Territorio	Area Prima Area Servizi Finanziari	Area Seconda Area Servizi Strumentali -Sport e Comun.	Area Terza Servizi alla persona	Segretario	Servizi demografici associati *	Totale complessivo
B1	Esecutore Amministrativo				1			1
	Messo Notificatore			2				2
<b>B1 Totale</b>				<b>2</b>	<b>1</b>			<b>3</b>
B3	Collaboratore Professionale	3						3
<b>B3 Totale</b>		<b>3</b>						<b>3</b>
C1	Geometra	2						2
	Istruttore Amministrativo						1	1
	Istruttore Amministrativo contabile		1		3		1,83	5,83
	Istruttore Contabile		1					1
	Educatrice Asilo Nido				3			
<b>C1 Totale</b>		<b>2</b>	<b>2</b>		<b>6</b>		<b>2,83</b>	<b>12,83</b>
D1	Istruttore Direttivo Tecnico	1						1
	Istruttore Direttivo		1	1	2			4

<b>D1 Totale</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>			<b>5</b>
D3	Funzionario Coordinatore		1					1
<b>D3 Totale</b>			<b>1</b>					<b>1</b>
Segr.						1		1
<b>Segr. Totale</b>						<b>1</b>		<b>1</b>
<b>Totale compless.</b>		<b>6</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>2,83</b>	<b>25,83</b>

\* di cui alla convenzione del 20.2.2020 reg. n. 1436 con il Comune di Portomaggiore

**RICORDATO** che l'attuale struttura organizzativa del Comune di Ostellato è formata dalle seguenti unità di massima dimensione:

- Area Prima Area Servizi Finanziari
- **Area Seconda Area Servizi Strumentali -Sport e Comunicazione**
- Area Terza Servizi alla persona
- **Area Quarta Uso e Assetto Territorio**

Oltre ai Servizi Demografici associati tra i Comuni di Portomaggiore ed Ostellato incardinati nell'ambito del Settore Servizi alle Persone del Comune di Portomaggiore

**RILEVATO** che dopo l'approvazione dell'ultima modifica al Piano dei fabbisogni 2020/2022, sono emerse degli elementi che impongono una revisione delle previsioni assunzioni per gli anni 2021/2023, coerentemente con gli atti di programmazione finanziaria 2021/2023 e le norme vigenti in materia;

**CONSTATATO** che le Aree del Comune per il loro funzionamento si avvalgono al **01/09/2021**, del seguente personale dipendente tenuto conto delle cessazioni ed assunzioni nel frattempo intervenute:

Cat.	Area Quarta Uso e Assetto Territorio	Area Prima Area Servizi Finanziari	Area Seconda Area Servizi Strumentali -Sport e Comun.	Area Terza Servizi alla persona	Segretario	Servizi demografici associati (*)	Totale complessivo
B1			2	1			3
B3	3						3
C1	2	2		5		2,83	11,83
D1	1	1	1	1			4
D3							0
Segretario					1		1
<b>Totale complessivo</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>2,83</b>	<b>22,83</b>

(\*) Oltre al 10% di un'unità di personale proveniente dall'area seconda

**RICORDATO** inoltre che il Comune di Ostellato garantisce il comando parziale di alcune unità di personale all'Unione dei Comuni Valli e Delizie tra i Comuni di Argenta Ostellato e Portomaggiore al fine di supportare l'attività del nuovo ente soprattutto per servizi strumentali, come formalizzato attraverso specifico accordo tra gli enti, soggetto a periodici aggiustamenti, per ultimo sottoscritto con S.P. n. 75 prot. Unione n. 11419 del 19.04.2021;

**RICORDATO** inoltre che il Comune di Ostellato ha stipulato apposite convenzioni ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. 267/2000 con il Comune di Portomaggiore per la gestione associata dei servizi demografici a decorrere dal 01.03.2020 (Convenzione S.P. 1436/2020, prot. Unione n. 2619 del 20/02/2020) e con il Comune di Argenta per l'utilizzo congiunto della figura del Coordinatore Pedagogico del Comune di Argenta (convenzione approvata con deliberazione C.C. del Comune di Ostellato n. 60 del 29/12/2020);

**RICHIAMATO** l'art. 16 della L.183/2011 e l'art. 33 del D.Lgs 165/2001, che dispongono l'obbligo di procedere alla ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, prevedendo, in caso di inadempienza, il divieto di instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;

**VISTE** le comunicazioni in merito alla ricognizione di inesistenza di situazioni di soprannumero e/o di eccedenze di personale ex art. 33 del D.Lgs. 165/2001, presentate dai Responsabili di Area con note prot. n. 252 del 05/01/2021 (d.ssa Francesca Baratti – Responsabile P.O. del Settore Servizi alla Persona del Comune di Ostellato), prot. n. 394 del 07/01/2021 (d.ssa Patrizia Pasqualini – Responsabile P.O. dell'Area Servizi strumentali, Sport e Comunicazione), prot.

n. 1146 del 15/01/2021 (dr. Leonardo Pareschi – Responsabile P.O. del Settore Servizi Finanziari), prot. n. 2000 del 22/01/2021 (arch. Elena Berveglieri – Responsabile P.O. dell'area Uso e Assetto del Territorio), prot. n. 25662 del 08/09/2021 (d.ssa Simona Raisi – Responsabile P.O. del Settore Servizi Finanziari) prot. Portomaggiore n. 13239 del 13/09/2021 (d.ssa Bertarelli Elena – Dirigente dei servizi demografici associati Portomaggiore Ostellato);

**DATO ATTO** che nelle comunicazioni presentate sono state evidenziate alcune criticità organizzative che al momento non potranno trovare risposte attraverso nuove assunzioni di personale a tempo indeterminato stante le limitazioni imposte dalle norme vigenti di seguito richiamate con maggiore precisione;

**RILEVATO** che nell'estate 2021, all'atto della definizione del progetto educativo del Nido "Arcobaleno" per l'anno educativo 2021/2022 è emersa la necessità di prevedere la possibilità di ricorrere a supplenze del personale educativo del Nido, in caso di assenza, attraverso contratti di somministrazione a tempo determinato ai sensi dell'art. 52 del CCNL 21/05/2018 per garantire l'erogazione del servizio nel rispetto degli standard definiti dalle norme regionali, tenuto conto dell'attuazione delle misure anti covid-19;

**RICORDATO** che la gestione comunale del Nido "Arcobaleno" ha avuto avvio a decorrere dall'anno educativo 2020/2021 in seguito al processo di scioglimento del Consorzio ZeroSei tra il Comune di Ostellato e il Comune di Fiscaglia e all'internalizzazione da parte del Comune di Ostellato del servizio di nido con contestuale avvio della gestione convenzionata dello stesso servizio, ai sensi dell'art. 30 del TUEL, con il Comune di Fiscaglia mediante l'impiego del personale dipendente del Consorzio assorbito dai due Comuni;

**DATO ATTO** che al fine di far fronte a tale necessità, è stata effettuata un'apposita variazione di bilancio per il finanziamento di **risorse pari a € 6.279,97 a titolo di spese per l'attivazione di contratti di somministrazione lavoro nel rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 28, del d.L. n. 78/2010** ;

**DATO ATTO** che l'Unione ed i Comuni di Argenta Ostellato e Portomaggiore aderenti all'Unione, nel corso del 2018 hanno definito un accordo sottoscritto S.P. n. 59 del 6.8.2018 per avvalersi dell'istituto della compensazione della quota d'obbligo ai sensi della L. 68/1999 tra Unione e Comuni partecipanti all'Unione stessa come contemplato dall'Accordo tra il Governo, le Regioni e gli Enti locali concernente l'adozione di moduli unificati e standardizzati per la presentazione delle segnalazioni, comunicazioni e istanze. Accordo, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, lettera c) del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281. (Repertorio atti n. 46/CU) (GU n.128 del 5-6-2017 - Suppl. Ordinario n. 26);

**DATO ATTO** che in virtù del menzionato accordo il Comune di Ostellato rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68, risultando infatti coperta complessivamente nei 4 enti la quota d'obbligo alla data del 31/12/2020, come evidenziato con nota prot. 2783 del 29-01-2021 inviata all'Agenzia Regionale per il Lavoro di Ferrara e di seguito riportato:

Ente:	contingente	quota d'obbligo	n. posti coperti	Eccedenze (+)/ scoperture posti (-)	Obbligo art. comma (orfani...)	Posti coperti ex art. 18, comma 2 (orfani...)	Eccedenze (+)/ Scoperture (-) ex art. 18, comma 2 (orfani...)
Unione	40	2	4	+2	0	1	+1
Argenta	52	4	0	-4	1	0	-1
Ostellato	20	1	3	+2	0	0	0
Portomaggiore	28	1	2	+1	0	0	0
<b>totale</b>	<b>140</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>+1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>

**RILEVATO** che risulta necessario approvare il piano dei fabbisogni di personale 2021/2023 per far fronte alla sopraggiunta necessità di personale e procedere all'adeguamento della consistenza della dotazione organica, nel rispetto delle linee di indirizzo di cui al DM 8 maggio 2018 e dei vincoli in materia di personale;

**VISTO l'art. 33 "Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria", del D.L. n. 34 del 30.04.2019, convertito con modificazioni in legge 28 giugno 2019, n. 58, il quale al comma 2 testualmente recita:**

*"2. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime*

*annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia....ommissis...";*

**DATO ATTO** che il completamento dell'impianto normativo in materia di facoltà assunzioni di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34 del 30.04.2019 e ss.mm.ii., è intervenuto con l'approvazione del Decreto attuativo del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno del 17/03/2020 pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 27/04/2020 nonché con la successiva circolare esplicativa (ULM\_FP-0000974-A-08/06/2020);

**VISTI** altresì i vincoli di cui all'art. 1, dal comma 557 al comma 557 quater, della Legge n. 296 del 27.12.2006 e ss.mm.ii, tutt'ora vigenti;

**RICORDATO** che l'art. 18, comma 2 bis, del D.L. 112/2008 convertito nella L. n. 133/2008, e successive modificazioni, prevede per le aziende speciali e le istituzioni che gestiscono servizi socio-assistenziali ed educativi, scolastici e per l'infanzia, culturali e alla persona (ex IPAB) e le farmacie sono escluse dai limiti per le altre aziende speciali ed istituzioni contemplati nello stesso comma (primo periodo), fermo restando l'obbligo di mantenere un livello dei costi del personale coerente rispetto alla quantità di servizi erogati;

**RICHIAMATA** la nota prot. n. 184 del 25/09/2014 a firma della Regione Emilia Romagna, ANCI, Lega Autonomie, con la quale vengono forniti alcuni chiarimenti in merito alla gestione del personale nelle ASP dopo le evoluzioni del quadro normativo;

**RICORDATO** che in riferimento all'Unione dei Comuni Valli e Delizie tra i Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore:

- ai fini della determinazione del limite di spesa, non è sufficiente prendere in considerazione solo la spesa del singolo Comune, ma occorre sommare alla stessa la quota parte della spesa sostenuta dall'Unione riferita all'Ente;

- per l'Unione deve essere rispettato il disposto normativo di cui all'art. 32 comma 5 del TUEL, novellato dall'art. 19 del d.l. n. 95/2012 (convertito nella L. n. 135/2012), secondo cui, in relazione alle funzioni attribuite, la spesa sostenuta dall'Unione per il personale non può comportare, in sede di prima applicazione, il superamento della somma delle spese di personale sostenute precedentemente dai singoli Comuni partecipanti, fermi i vincoli previsti dalla vigente normativa in materia di personale; a regime, precisa la disposizione, attraverso specifiche misure di razionalizzazione organizzativa ed una rigorosa programmazione dei fabbisogni, devono essere assicurati anche progressivi risparmi;

- pertanto, il contenimento della spesa per il personale vede la necessaria riconduzione tra gli oneri da imputare a ciascun Comune di:

- spesa sostenuta per il personale "in prestito" all'Unione (comandi, distacchi, etc);
- quota parte di spesa del personale trasferito dai Comuni all'Unione;
- quota parte di spesa del personale assunto autonomamente dall'Unione, ove presente;

- grava sui Comuni, sull'Unione un obbligo di cooperazione affinché i limiti di spesa del personale siano rispettati da parte degli enti associati;

**RITENUTO** pertanto, di approvare, con la presente deliberazione, il seguente **piano dei fabbisogni di personale 2021/2023 (PTFP)** per il Comune di Ostellato:

#### **ANNO 2021**

<b>ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2021</b>
---

NESSUNA ASSUNZIONE
--------------------

<b>ALTRE MODALITA' DI RECLUTAMENTO ANNO 2021</b>
--

Eventuale attivazione di contratti di somministrazione per la sostituzione di personale educativo del Nido fino alla concorrenza del limite di cui all'art. 9, comma 28, del d.L. n. 78/2010 e ss.mm.ii. pari a € 6.279,97
--

#### **ANNO 2022**

<b>ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2022</b>
---

NESSUNA ASSUNZIONE
--------------------

l'ente di riserva di fare valutazioni successive
--

**ALTRE MODALITA' DI RECLUTAMENTO ANNO 2022**

Eventuale attivazione di contratti di somministrazione per la sostituzione di personale educativo del Nido fino alla concorrenza del limite di cui all'art. 9, comma 28, del d.L. n. 78/2010 e ss.mm.ii. pari a € 6.279,97

ANNO 2023

**ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2023**

NESSUNA ASSUNZIONE

l'ente di riserva di fare valutazioni successive

**ALTRE MODALITA' DI RECLUTAMENTO ANNO 2023**

NESSUNA ASSUNZIONE

l'ente di riserva di fare valutazioni successive

**DATO ATTO** che il nuovo piano dei fabbisogni 2021/2023 comporta un aggiustamento della consistenza della dotazione organica approvata con la predetta G.C. n. 62/2020, come di seguito riportata:

Categorie	Costo teorico per categoria (senza oneri riflessi)	Costo teorico per categoria (compresi oneri riflessi)	DOTAZIONE ORGANICA CONSISTENZA G.C. 62/2020		Posti coperti al 01/09/2021 (a)	Posti vacanti al 01/09/2021 (1)	posti che si liberano nel 2021 (b)	Posti in corso di copertura già autorizzati (c)	Posti da coprire con il presente PTFP 2021 (d)	DOTAZIONE 2021 CONSISTENZA a-b+c+d	
			n. posti	Costo teorico						n. posti	Costo teorico
A	18.482,72	24.984,94	0	-	0					0	-
B1	19.536,91	26.409,99	3	79.229,98	3					3	79.229,98
B3	20.652,45	27.917,98	3	83.753,95	3					3	83.753,95
C	22.039,41	29.792,87	12,83	382.242,58	11,83	1				11,83	352.449,70
D1	23.980,09	32.416,29	5	162.081,43	4	1				4	129.665,14
D3	27.572,85	37.272,98	1	37.272,98	0	1				0	-
Segretario	43.310,90	58.547,67	1	58.547,67	1					1	58.547,67
<b>TOTALE</b>			<b>25,83</b>	<b>803.128,59</b>	<b>22,83</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>22,83</b>	<b>703.646,44</b>

in termini qualitativi rappresentata come segue:

Cat.	Profilo	Area Quarta Uso e Assetto Territorio	Area Prima Area Servizi Finanziari	Area Seconda Area Servizi Strumentali -Sport Comun.	Area Terza Servizi alla persona	Segretario	Servizi demografici associati (*)	Totale complessivo
B1	Esecutore Amministrativo				1			1
	Messo Notificatore				2			2
<b>B1 Totale</b>					<b>2</b>	<b>1</b>		<b>3</b>
B3	Collaboratore Professionale	3						3
<b>B3 Totale</b>		<b>3</b>						<b>3</b>
C	Geometra	2						2
	Istruttore Amministrativo						1	1
	Istruttore Amministrativo contabile		1		3		1,83	5,83
	Istruttore Contabile		1					1
	Educatrice				2			

	Asilo Nido							
<b>C Totale</b>		<b>2</b>	<b>2</b>		<b>5</b>		<b>2,83</b>	<b>11,83</b>
D1	Istruttore Direttivo Tecnico	1						1
	Istruttore Direttivo		1	1	1			3
<b>D1 Totale</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>			<b>4</b>
D3	Funzionario Coordinatore							0
<b>D3 Totale</b>								<b>0</b>
Segr.						1		1
<b>Segr. Totale</b>						<b>1</b>		<b>1</b>
<b>Totale complessivo</b>		<b>6</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>2,83</b>	<b>22,83</b>

\* di cui alla convenzione del 20.2.2020 reg. n. 1436 con il Comune di Portomaggiore

**DATO ATTO che** in vista dell'approvazione della presente deliberazione con apposita relazione assunta a prot. n. U. 25991 del 13/09/2021 a firma del Dirigente del Settore Risorse Umane dell'Unione, trasmessa al Revisore dei Conti, è stata data evidenza del rispetto della normativa in materia di facoltà assunzioni di cui all'art. 33, *comma 2*, del D.L. n. 34 del 30.04.2019 e ss.mm.ii., e del Decreto attuativo del 17/03/2020, così come di seguito illustrato in modo sintetico:

- il Comune di Ostellato si colloca tra i Comuni con una bassa incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti, ai quali è riconosciuta una capacità di spesa aggiuntiva per assunzioni a tempo indeterminato;
- il Comune di Ostellato presenta infatti un rapporto inferiore al 26,90% (soglia per i Comuni tra i 10.000 e i 59.999 abitanti) rispetto ai dati del rendiconto 2020;
- il Comune potrà quindi incrementare la spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato (2020), per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia; Tale potenzialità espansiva della spesa esplicherà i suoi effetti progressivamente, secondo incrementi annuali di seguito indicati (specifici per la fascia demografica):
  - per il 2020 il 17% rispetto alla spesa di personale 2018;
  - per il 2021 il 21% rispetto alla spesa di personale 2018;
  - per il 2022 il 24% rispetto alla spesa di personale 2018;
  - per il 2023 il 25% rispetto alla spesa di personale 2018;
  - per il 2024 il 26% rispetto alla spesa di personale 2018;
- il Comune di Ostellato tale potenzialità espansiva, per poter fare nuove assunzioni a tempo indeterminato, si concretizza nella possibilità di sostenere per l'anno 2021 una spesa per personale secondo la definizione di cui all'art. 2 comma 1 lettere a) del DM 17/03/2020 (esclusi strutture e organismi partecipati o facenti capo all'ente), sulla base dei dati del Rendiconto 2020, come di seguito indicato:

	DATI (1) senza correttivo introdotto con Decreto Min.Interno 21/10/2020, pubblicato nella G.U. n. 297 del 30/11/2020	DATI (2) con correttivo introdotto con Decreto Min.Interno 21/10/2020, pubblicato nella G.U. n. 297 del 30/11/2020
<b>Limite massimo spesa anno 2021 (valore più basso tra valore soglia - art 4 comma 1 e spesa 2018 incrementata ai sensi dell'art. 5)</b>	942.700,27	898.183,77
SPESA LIBERA (SPESA 2018)	779.091,13	742.300,64
SPESA SOLO PER TEMPO INDETERMINATO	163.609,14	155.883,13

- l'attuale previsione della spesa di personale per gli anni 2021, 2022 e 2023 è pari a:

<b>previsione effettiva di bilancio</b> (per omogeneità con dati colonna 1)		
<b>ANNO 2021</b>	<b>ANNO 2022</b>	<b>ANNO 2023</b>
<b>888.468,07</b>	<b>867.996,97</b>	<b>870.517,00</b>

<b>previsione di bilancio con applicazione del correttivo</b>
---

(per omogeneità con dati colonna 2)		
ANNO 2021	ANNO 2022	ANNO 2023
929.077,83	907.000,22	909.520,25

- le previsioni di cui sopra contemplano ancora il costo di un'unità di personale cessata a far data da marzo 2021 che al momento non si prevede di sostituire. L'economia verrà valorizzata in occasione della prossima variazione di bilancio (pari a € 13.700 per il 2021, pari a € 33.100 per il 2022, pari a € 33.100 per il 2023).
- il rapporto annuale tra spese di personale ed entrate correnti in termini previsionali per il triennio 2021/2023 risulta essere ampiamente al di sotto della soglia del 26,90%;
- permane il rispetto del vincolo di cui all'art. 1, comma 557, della Legge n. 296 del 27.12.2006 e ss.mm.ii, come evidenziato nei prospetti allegati aggiornati dopo l'approvazione dell'ultima variazione al Bilancio di Previsione 2021/2023 del Comune, dell'Unione Valli e Delizie nonché l'ultima comunicazione pervenuta dall'Asp Eppi manica Salvatori (prot. Unione n. 225 in data 05/01/2021), e di seguito riassunto:

tipologia di spesa	Media 2011/2013	Rendiconto 2020	BILANCIO PREVISIONE 2021/2023	BILANCIO PREVISIONE 2021/2023	BILANCIO PREVISIONE 2021/2023
			Anno 2021 Assestato	Anno 2022 Assestato	Anno 2023 Assestato
Spese macroaggregato 101	1.433.807,09	754.414,07	882.188,10	861.717,00	870.517,00
Spese macroaggregato 103	17.523,27	-	6.279,97	6.279,97	-
Irap macroaggregato 102	87.943,18	42.445,58	53.545,84	51.983,00	52.683,00
Altre spese: convenzioni con altri Enti	-	57.900,00	66.000,00	64.000,00	49.000,00
Altre spese: Macro 110 - Rinnovi CCNL	-	-	23.000,00	23.000,00	23.000,00
Altre spese: quota parte spese UNIONE	-	505.894,20	507.474,40	520.839,84	520.839,84
Altre spese: quota parte spese ASP	4.054,24	48.456,96	46.675,21	45.428,75	45.428,75
Altre spese: quota parte spese CONSORZIO STRUTTURA ZEROSEI	177.343,13	68.140,87	-	-	-
<b>Totale spese di personale (A)</b>	<b>1.720.670,91</b>	<b>1.477.251,68</b>	<b>1.585.163,52</b>	<b>1.573.248,56</b>	<b>1.561.468,59</b>
(-) Componenti escluse (B)	130.512,50	149.854,81	192.514,34	178.132,26	178.132,26
<b>(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B</b>	<b>1.590.158,41</b>	<b>1.327.396,87</b>	<b>1.392.649,18</b>	<b>1.395.116,30</b>	<b>1.383.336,33</b>

- permane il rispetto del vincolo del limite in materia di assunzioni flessibili di cui al comma 28, art. 9, del d.l. n. 78/2010 e s.m.i., così' come modificati dall'art. 16 comma 1 quater della Legge n. 16 del 7.8.2016 di conversione del D.L. n. 113 del 24.6.2016, i seguito riassunta:

Descrizione	2009 ovvero l'importo medio del triennio 2007/2009	LIMITE (100%)*	2021/2022
Totale spesa FORME FLESSIBILI LAVORO	6.279,97	6.279,97	6.279,97

\* Solo se in regola con i limiti di spesa del personale. In caso contrario il limite scende al 50%

**RILEVATO** che l'Unione, essendo costituita dopo il 2009, risulta essere priva di un parametro di riferimento al fine della verifica del limite di cui al comma 28, art. 9, del d.l. n. 78/2010 e s.m.i., ragion per cui gli enti facenti parte

dell'Unione hanno deciso di avvalersi dell'istituto della compensazione tra Unione e Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore e viceversa, sfruttando gli spazi del Comune di Portomaggiore, *come segue*:

ente	2009 spesa impegnata	limite spesa di cui al comma 28, art. 9, del d.l. n. 78/2010 e s.m.i., ridefinito per compensazione applicata nel 2021
Comune di Argenta	€ 53.305,95	€ 53.305,95
Comune di Ostellato	€ 6.279,97	€ 6.279,97
Comune di Portomaggiore	€ 109.755,95	€ 75.055,95
Unione	Non presente in quanto Ente costituito nel 2013	€ 34.700,00
<b>totale</b>	<b>€ 169.341,87</b>	<b>€ 169.341,87</b>

**RICORDATO** inoltre che ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006 opera il divieto di assunzione anche nel caso di mancata approvazione del piano triennale delle azioni positive ("si applica l'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165");

**RICORDATO** inoltre che ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006 opera il divieto di assunzione anche nel caso di mancata approvazione del piano triennale delle azioni positive ("si applica l'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165");

**RICORDATO** che con deliberazione di Giunta dell'Unione n. 16 del 12.5.2016 ed analoghe deliberazioni dei Comuni aderenti, compreso il Comune di Ostellato, si è provveduto all'approvazione delle linee di indirizzo per la costituzione del Comitato Unico di Garanzia dell'Unione Valli e Delizie rappresentativo anche dei comuni aderenti alla stessa;

**DATO ATTO** che con Determinazione dirigenziale del Settore Risorse Umane AA.GG. dell'Unione n. 557 del 15.12.2016, si è disposta la costituzione del Comitato Unico di Garanzia dell'Unione Valli e Delizie rappresentativo anche dei Comuni aderenti all'Unione (Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore) nel rispetto della direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4.3.2011 e delle linee di indirizzo sulle modalità di funzionamento e costituzione approvate dalle Giunte comunali e dell'Unione;

**DATO ATTO** che con deliberazione Giunta Unione n. 82 del 11.12.2019 si è provveduto all'approvazione, con parere positivo della Consigliera di Parità competente per territorio, del Piano delle azioni positive per il triennio 2020/2022 dell'Unione Valli e Delizie, valido anche per i comuni aderenti, tra cui Portomaggiore, come da proposta del Comitato Unico di Garanzia;

**DATO ATTO** che con deliberazione **Giunta Unione n. 72 del 29/12/2020** si è provveduto a confermare integralmente per l'anno 2021 l'allegato A) alla deliberazione G.U. n. 82 dell'11.12.2019 ad oggetto "Piano delle Azioni Positive dell'Unione Valli e Delizie per il triennio 2020-2022", valido anche per i comuni aderenti;

**EVIDENZIATO** che per poter effettuare assunzioni, a qualunque titolo, tenuto conto delle modifiche normative introdotte con la Legge 145 del 30/12/2018, art. 1, comma 823, è necessario aver soddisfatto le seguenti condizioni:

- L'ente non deve versare in situazioni di deficitarietà strutturale e dissesto di cui all'art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.;
- L'ente deve avere attivato ed alimentato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti (art. 27, del D.L. n. 66/2014);
- L'ente deve aver approvato il bilancio di previsione, il rendiconto di gestione, il bilancio consolidato, dell'anno di riferimento ed inviato, entro i successivi 30 giorni, i dati relativi a questi documenti, alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (BDAP) (art. 9, comma 1 quinquies del D.L. n. 113/2016, come modificato dall'art. 1, comma 904 della L. 145/2018);

**VISTA** l'ultima certificazione del Responsabile dell'Area servizi finanziari, acquisita al protocollo dell'Unione Valli e Delizie n. 5469 del 23.02.2021, con la quale si attesta in relazione al Comune di Portomaggiore quanto segue:

- con delibera di Consiglio Comunale n.7 del 15.02.2021, dichiarata immediatamente eseguibile, è stato approvato il Bilancio di Previsione per l'esercizio finanziario 2021- 2023 trasmesso alla BDAP con esito positivo. Allo stato delle informazioni attualmente in possesso si conferma che il vincolo del pareggio di bilancio sarà rispettato nel corso dell'anno;

- ha approvato il rendiconto della gestione esercizio 2020, comprensivo di tutti gli allegati, con deliberazione consiliare n. 22 del 27.05.2021 e trasmesso regolarmente alla BDAP con esito positivo;

- presenta per l'anno 2020 un risultato di competenza dell'esercizio non negativo, così come desunto dal prospetto della verifica degli equilibri allegato al rendiconto della gestione previsto dall'allegato 10 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118 così come modificato dal Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze di concerto con il Ministero dell'Interno e con la Presidenza del Consiglio dei Ministri del 1 agosto 2019;

- garantisce il mantenimento degli equilibri complessivi finanziari di bilancio, così come prescritti dall'ordinamento contabile di riferimento, sia nella fase di previsione che durante la gestione in corso, come attestato nei prospetti predisposti ed allegati al bilancio di previsione 2021 -2023 ed alle successive variazioni;

- non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs. n.267/2000 e successive modificazioni come si evince dalla tabella dei parametri di deficitarietà strutturale allegata al rendiconto 2020;

- ha attuato le politiche necessarie a garantire la tempestività dei pagamenti al fine di realizzare il rispetto del vincolo di cui all'art. 41, comma 2, del D.L. 66/2014 convertito con L. 89/2014, come attestato nel prospetto sottoscritto dal Legale Rappresentante e dal responsabile del servizio finanziario dell'ente, allegato al rendiconto 2020;

- ha alimentato l'utilizzo della Piattaforma di certificazione dei Crediti prevista dal D.L. n.35/2013 e s.m.i. ed adempiuto agli obblighi di cui all'art.27 del D.L. 24/04/2014 n.66;

**VISTO** altresì l'art. 10, comma 5 del D.Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii. il quale prevede: "in caso di mancata adozione del Piano della Performance.....omissis.....l'Amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale.....";

**DATO ATTO** che con deliberazione di Ostellato n. 25 del 23/03/2021 è stato approvato il Piano Performance 2021/2023;

**INTESO** pertanto procedere all'approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale di questa Amministrazione e all'adeguamento della consistenza della dotazione organica, nel rispetto delle normative in materia di personale e con gli atti di programmazione finanziaria 2021/2023;

**RISCONTRATO** che il nuovo impianto normativo di cui all'art. 33 del D.L. n. 34 del 30.04.2019, risulta applicabile solo ai comuni e **non alle Unioni**, come chiarito anche con deliberazione della Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 4/SEZAUT/2021/QMIG del 31/03/2021;

**RILEVATO** che quindi, continuano ad applicarsi le norme ordinarie in materia di determinazione della facoltà assunzionale che prevedono che le unioni possano procedere all'assunzione di personale a tempo indeterminato nel rispetto delle seguenti regole e limiti:

- a decorrere dal 2016, ai sensi dell'art. 1, comma 228, della Legge di Stabilità 2016 e fermi restando i vincoli generali sulla spesa di personale, possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite del 100% della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente (art. 1, comma 229, L. n. 208/2015);

- con l'approvazione dell'art. 22, comma 5-bis, del D.L. n. 50/2017 convertito, con modificazioni, dalla L. 21 giugno 2017, n. 96, che ha modificato il comma 5 dell'art. 32 del D.Lgs. 267/2000, è stata introdotta la possibilità per i Comuni di cedere, anche parzialmente, le proprie capacità assunzionali all'Unione di Comuni a cui fanno parte;

- ai sensi della Legge n. 26/2019 di conversione del D.L. n. 4/2019, per il triennio 2019/2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, gli Enti Locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over;

- ai sensi dell'art. 32 del D.Lgs. 267/2000, comma 5, è previsto che fermi restando i vincoli previsti dalla normativa vigente in materia di personale, la spesa sostenuta per il personale dell'Unione non può comportare, in sede di prima applicazione, il superamento della somma delle spese di personale sostenute precedentemente dai singoli comuni partecipanti. A regime, attraverso specifiche misure di razionalizzazione organizzativa e una rigorosa programmazione dei fabbisogni, devono essere assicurati progressivi risparmi di spesa in materia di personale.

**RILEVATO** che in base alla normativa vigente l'Unione si trova fortemente penalizzata non potendo valorizzare ai fini del calcolo delle possibilità assunzionali cessazioni intervenute per effetto delle mobilità in quanto recenti orientamenti portano a sostenere la prevalenza sempre del disposto normativo di cui all'art. 14 comma 7 del dl n. 95/2012 per cui:

- l'entrata per mobilità in Unione (ente che non applica il DM) erode spazi assunzionali
- l'uscita per mobilità dall'Unione (ente che non applica il DM) non crea nuovo turn over (ai sensi dell'art. 14 comma 7 del dl n. 95/2012)

**DATO ATTO** che tali vincoli stanno condizionando fortemente la politica di personale dei 4 enti ed, in particolare dell'Unione, essendo anche preclusa la possibilità di impiego di personale dei 4 enti in una logica di massima flessibilità e l'attuazione, se necessaria, del disposto di cui all'art. 22 comma 5 ter del D.L. n. 50/2017, convertito con L. 96/2017 appositamente approvato per facilitare il passaggio di personale tra l'unione e i comuni ad essa aderenti, nonché tra i comuni medesimi utilizzabile anche in assenza di contestuale trasferimento di funzioni o servizi;

**RITENUTO** prioritario poter investire in termini di risorse umane nell'Unione dei Comuni Valli e Delizie, rappresentando essa, ancora oggi, per gli enti che l'hanno costituita la modalità per garantire l'erogazione di servizi fondamentali per il territorio di riferimento;

**RITENUTO** quindi necessario stante le maggiori opportunità dei Comuni in termini di possibilità assunzionali rispetto all'Unione, ricorrere all'applicazione dell'ultimo periodo del comma 5 dell'art. 32 del D.lgs.267/2000 introdotto con l'art. 22, comma 5-bis, del D.L. n. 50/2017 convertito, con modificazioni, dalla L. 21 giugno 2017, n. 96, che fino ad oggi non aveva trovato attuazione per gli enti dell'Unione Valli e Delizie, **al fine di consentire ai Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore la cessione, anche parziale, delle proprie capacità assunzionali per personale a tempo indeterminato all'Unione di Comuni a cui fanno parte;**

RITENUTO quindi di approvare lo schema di accordo riportato in allegato al fine di definire le modalità per l'attuazione della cessione di cui sopra;

**VISTO altresì** l'art. 23, comma 2, del **D.Lgs. n. 75 del 25.5.2017** il quale prevede testualmente quanto di seguito riportato:

*"Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato. Per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, l'ammontare complessivo delle risorse di cui al primo periodo del presente comma non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016."*

**VISTO ALTRESI'** l'art. 11 del d.l. 135 del 14/12/2018 che chiarisce che: *In ordine all'incidenza sul trattamento accessorio delle risorse derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale e delle assunzioni in deroga, il limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, non opera con riferimento agli incrementi previsti, successivamente alla data di entrata in vigore del medesimo decreto n. 75 del 2017, dai contratti collettivi nazionali di lavoro, a valere sulle disponibilità finanziarie di cui all'articolo 48 del d.lgs. 165/2001 e dagli analoghi provvedimenti negoziali riguardanti il personale contrattualizzato in regime di diritto pubblico;*

**RICHIAMATO** l'art. 33, D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 giugno 2019, n. 58 (c.d. Decreto "Crescita"), al comma secondo ultimo paragrafo recita testualmente che *"Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018";*

**RICHIAMATO** il D.M. 17 marzo 2020, emanato in attuazione dell'art. 33, D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 giugno 2019, n. 58 (c.d. Decreto "Crescita"), in cui nelle premesse si specifica che in merito al limite del trattamento economico accessorio di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018;

**DATO ATTO** che anche in relazione alle dinamiche del trattamento economico accessorio, l'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34 del 30.04.2019 e ss.mm.ii., **è applicabile solo ai Comuni e non alle Unioni;**

**RILEVATO** che fin dalla sua nascita l'Unione si è avvalsa di personale dei Comuni, attraverso comando parziale, in particolare delle figure dirigenziali e che scelte di maggiore autonomia dell'Unione sono fortemente condizionate dai vincoli rispetto al trattamento accessorio;

**RITENUTO** sempre in vista del rafforzamento di una politica volta alla gestione associata dei servizi tra enti anche attraverso l'Unione, di concordare la possibilità di cedere tra enti parte del limite del trattamento economico accessorio ai sensi dell'art. 23, comma 2, del **D.Lgs. n. 75 del 25.5.2017**, soprattutto del personale dirigente, nel caso di gestione associata di servizi e/o di funzione conferite in Unione nel rispetto dei CCNL vigenti;

**RITENUTO quindi di approvare lo schema di accordo di cui sopra riportato in allegato anche al fine di definire le modalità per l'attuazione della cessione tra enti del limite del trattamento economico accessorio;**

**VISTO** il T.U. 18 agosto 2000, n. 267, recante: "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali" e ss.mm.ii. ed in particolare l'art. 48 "Competenze delle giunte";

**VISTO** il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 recante: “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” e ss.mm.ii.;

**VISTO** il vigente Regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi unificato da applicarsi all’Unione dei Comuni Valli e Delizie ed ai Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore approvato con delibera G.C. del Comune di Ostellato n. 6 del 23.01.2020 e ss.mm.ii.;

**DATO ATTO** degli esiti dell’istruttoria condotta dal Dirigente del Settore Risorse Umane dell’Unione, d.ssa Bertarelli Elena;

**PRESO ATTO** che il responsabile del procedimento attesta, in merito all’istruttoria:

- o di avere rispettato le varie **fasi del procedimento** ai sensi della Legge 241/90 e della normativa specifica;
- o di avere verificato, nel corso delle diverse fasi del procedimento, l’**insussistenza di situazioni di conflitto d’interessi**;
- o di essersi attenuto alle **Misure di prevenzione della corruzione, generali e specifiche previste nel piano Triennale di Prevenzione della Corruzione in vigore presso l’Ente**;
- o che la spesa connessa al presente provvedimento è coerente con i vincoli in materia di personale;

**DATO ATTO** che dei contenuti della presente deliberazione sono stati informati preventivamente i Sindacati, ai sensi dell’art. 6 comma 1 del D.Lgs. 165/2001 e dell’art. 4 del CCNL Funzioni locali del 21.5.2018, con nota prot. Unione n. 25994 del 13/09/2021;

**ACQUISITO** il parere favorevole da parte del Revisore dei Conti del Comune di Ostellato espresso con Verbale n. 19 del 14/09/2021, assunto al Protocollo Generale del Comune di Ostellato al n. 8414 in data 14/09/2021, allegato alla presente delibera, espresso sulla proposta di approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2021/2023 che si intende approvare con il presente atto;

**VISTI** il parere di regolarità tecnica favorevole espresso dal Dirigente del Settore Risorse Umane ed Affari generali dell’Unione dei Comuni Valli e Delizie, ad esito del controllo attestante la regolarità e la correttezza dell’azione amministrativa ed il parere di regolarità contabile favorevole espresso dal Responsabile dell’Area Finanziaria, attestante la regolarità contabile del presente atto in relazione agli effetti diretti e/o indiretti che lo stesso produce sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell’Ente, ai sensi degli articoli 49, 147, comma 1 e 147-bis del Decreto legislativo 18/08/2000, n. 267 e successive modifiche ed integrazioni;

**DATO ATTO** che i suddetti Pareri sono allegati al presente atto a formarne parte integrante e sostanziale;

### **DELIBERA**

1. Le premesse si intendono tutte qui trascritte ed approvate;
2. Di dare atto, per le motivazioni di cui in narrativa e sulla base delle risultanze della ricognizione per l’anno 2021 di cui all’art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001 condotta dai responsabili d’area, che l’attuale struttura dell’Ente non presenta situazioni di esubero od eccedenza di personale e conseguentemente, che non trovano applicazione, per questo Ente, i vincoli posti dall’art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall’art. 16 della legge 12 novembre 2011, n. 183;
3. Di dare atto, conseguentemente, che non trovano applicazione per questo Ente per le motivazioni citate in premessa, i vincoli posti dall’art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.;
4. di approvare il piano **triennale dei fabbisogni di personale 2021/2023** prevedendo quanto segue:

#### **ANNO 2021**

<b>ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2021</b>
---

NESSUNA ASSUNZIONE
--------------------

<b>ALTRE MODALITA' DI RECLUTAMENTO ANNO 2021</b>
--

Eventuale attivazione di contratti di somministrazione per la sostituzione di personale educativo del Nido fino alla concorrenza del limite di cui all’ <b>art. 9, comma 28, del d.L. n. 78/2010 e ss.mm.ii. pari a € 6.279,97</b>
--

#### **ANNO 2022**

<b>ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2022</b>
---

NESSUNA ASSUNZIONE
--------------------

l’ente di riserva di fare valutazioni successive
--

**ALTRE MODALITA' DI RECLUTAMENTO ANNO 2022**

Eventuale attivazione di contratti di somministrazione per la sostituzione di personale educativo del Nido fino alla concorrenza del limite di cui all'art. 9, comma 28, del d.L. n. 78/2010 e ss.mm.ii. pari a € 6.279,97

ANNO 2023

**ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2023**

NESSUNA ASSUNZIONE

l'ente di riserva di fare valutazioni successive

**ALTRE MODALITA' DI RECLUTAMENTO ANNO 2023**

NESSUNA ASSUNZIONE

l'ente di riserva di fare valutazioni successive

5. Di modificare l'ultima consistenza della dotazione organica approvata con deliberazione G.C. n. n. 62 del 30/07/2020, coerentemente con i fabbisogni di personale 2021/2023 nonché con le linee di indirizzo di cui al DM 8 maggio 2018 e con i vincoli in materia di personale, come di seguito riportata:

Categorie	Costo teorico per categoria (senza oneri riflessi)	Costo teorico per categoria (compresi oneri riflessi)	DOTAZIONE ORGANICA CONSISTENZA G.C. 62/2020		Posti coperti al 01/09/2021 (a)	Posti vacanti al 01/09/2021	posti che si liberano nel 2021 (b)	Posti in corso di copertura già autorizzati (c)	Posti da coprire con il PTFP 2021 (d)	DOTAZIONE 2021 CONSISTENZA a-b+c+d	
			n. posti	Costo teorico						n. posti	Costo teorico
A	18.482,72	24.984,94	0	-	0					0	-
B1	19.536,91	26.409,99	3	79.229,98	3					3	79.229,98
B3	20.652,45	27.917,98	3	83.753,95	3					3	83.753,95
C	22.039,41	29.792,87	12,83	382.242,58	11,83	1				11,83	352.449,70
D1	23.980,09	32.416,29	5	162.081,43	4	1				4	129.665,14
D3	27.572,85	37.272,98	1	37.272,98	0	1				0	-
Segretario	43.310,90	58.547,67	1	58.547,67	1					1	58.547,67
<b>TOTALE</b>			<b>25,83</b>	<b>803.128,59</b>	<b>22,83</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>22,83</b>	<b>703.646,44</b>

in termini qualitativi rappresentata come segue:

Cat.	Profilo	Area Quarta Uso e Assetto Territorio	Area Prima Area Servizi Finanziari	Area Seconda Area Servizi Strumentali -Sport e Comun.	Area Terza Servizi alla persona	Segretario	Servizi demografici associati (*)	Totale complessivo
B1	Esecutore Amministrativo				1			1
	Messo Notificatore			2				2
<b>B1 Totale</b>				<b>2</b>	<b>1</b>			<b>3</b>
B3	Collaboratore Professionale	3						3
<b>B3 Totale</b>		<b>3</b>						<b>3</b>
C	Geometra	2						2
	Istruttore Amministrativo						1	1
	Istruttore Amministrativo contabile		1		3		1,83	5,83
	Istruttore Contabile		1					1

	Educatrice Asilo Nido				2			
<b>C Totale</b>		<b>2</b>	<b>2</b>		<b>5</b>		<b>2,83</b>	<b>11,83</b>
D1	Istruttore Direttivo Tecnico	1						1
	Istruttore Direttivo		1	1	1			3
<b>D1 Totale</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>			<b>4</b>
D3	Funzionario Coordinatore							0
<b>D3 Totale</b>								<b>0</b>
Segr.						1		1
<b>Segr. Totale</b>						<b>1</b>		<b>1</b>
<b>Totale complessivo</b>		<b>6</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>2,83</b>	<b>22,83</b>

\* di cui alla convenzione del 20.2.2020 reg. n. 1436 con il Comune di Portomaggiore

6. Di approvare **lo schema di accordo di cui all'allegato**, facente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione, al fine di definire le modalità per consentire ai Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore la cessione, anche parziale, delle proprie capacità assunzionali per personale a tempo indeterminato all'Unione di Comuni a cui fanno parte, ai sensi dell'ultimo periodo del comma 5 dell'art. 32 del D.lgs.267/2000 introdotto con l'art. 22, comma 5-bis, del D.L. n. 50/2017 convertito, con modificazioni, dalla L. 21 giugno 2017, n. 96, nonché per concordare la possibilità di cedere tra enti parte dei limite del trattamento economico accessorio ai sensi dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75 del 25.5.2017;

7. Di pubblicare il presente piano triennale dei fabbisogni personale in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "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. n. 33/2013 e ss.mm.ii.;

8. Di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare della RGS n. 18/2018;

9. Di demandare al Servizio Risorse Umane dell'Unione dei Comuni Valli e Delizie e ai Responsabili di Area interessati ogni adempimento consequenziale al presente atto;

#### UNANIMEMENTE

Decide di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, D.Lgs. 18/08/2000 n. 267, stante la necessità di dare attuazione a quanto qui contemplato in particolare in relazione alla gestione del Servizio di Nido e dell'imminente avvio del nuovo anno educativo.

**IL DIRIGENTE SETTORE RISORSE UMANE UNIONE  
Dott.ssa ELENA BERTARELLI**

Firmato in digitale <b>IL SINDACO</b> Elena Rossi	Firmato in digitale <b>IL SEGRETARIO</b> Virgilio Mecca
---	---