

Letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
Giancarlo IANESE



IL VICE SEGRETARIO COMUNALE
OLIVOTTO dr. Livio



7 MAG 2021

ORIGINALE N. 4 Reg.

Comunicazione al Capogruppo il _____

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario certifica che copia della presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio il 7 MAG 2021 e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi.

Li 7 MAG 2021



IL FUNZIONARIO INCARICATO

IL VIGILE URBANO
Zambelli S. Luca



IL SOTTOSCRITTO SEGRETARIO COMUNALE CERTIFICA

che la presente deliberazione è immediatamente eseguibile (art. 134, 4° comma, del Decreto Legislativo 18.08.2000 n. 267)

che la presente deliberazione è divenuta esecutiva in data _____ dopo il decimo giorno dalla sua pubblicazione all'Albo (art. 134, 3° comma, del Decreto Legislativo 18.08.2000 n. 267).

li 7 MAG 2021



IL FUNZIONARIO INCARICATO

IL VIGILE URBANO
Zambelli S. Luca



COMUNE DI SAN NICOLO' DI COMELICO
(Provincia di Belluno)

VERBALE DI DELIBERAZIONE
della Giunta Comunale

OGGETTO: RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE E APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021 - 2023

L'anno duemilaventuno addì **trentuno** del mese di **marzo** alle ore **8,30** nella sede municipale, convocata dal Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale, con l'intervento dei Sigg.:

		PRESENTE	ASSENTE
1.	IANESE Giancarlo Sindaco	(X)	()
2.	DE BOLFO Cornelio Assessore Vice Sindaco	(X)	()
3.	DE RIGO CROMARO Fides Assessore	()	(X)
	totali	(2)	(1)

Assume la presidenza il sig. Giancarlo IANESE nella sua qualità di Sindaco
Assiste il Vice Segretario Comunale sig. dr. Livio OLIVOTTO

OGGETTO: RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE E APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021 - 2023

LA GIUNTA COMUNALE

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

«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.»;

VISTE in tal senso le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche" (DPCM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/7/2018);

RITENUTO pertanto di procedere all'approvazione del piano triennale di fabbisogni di personale, con valenza triennale ma da approvare annualmente, in coerenza con gli altri strumenti di programmazione economico finanziario dell'Ente;

VISTA l'attuale normativa in materia di facoltà di assunzione del personale negli Enti locali, in particolare:

- art. 1, comma 562, della L. 296/2006 (Legge Finanziaria 2007), il quale prevede che "per gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008";
- art. 33 comma 2 del D.L. n. 34/2019, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 58/2019, poi modificato dall'art. 17, comma 1-ter, D.L. n. 162/2019, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 8 /2020, secondo il quale "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 dei fondo crediti

delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno, ivi compreso il personale di cui al comma 558;

- il principio di diritto enunciato dalla Corte dei conti Sezione autonomie, con deliberazione n. 4/SEZAUT/2019/QMIG, avente ad oggetto i “limiti assunzionali e la corretta applicazione dell’art. 1, comma 562, legge 296/2006, per gli enti di piccole dimensioni”, secondo cui “nel rispetto di tutte le altre disposizioni normative che disciplinano l’assunzione presso le amministrazioni pubbliche e ferma restando la vigenza di entrambi i vincoli posti dall’art. 1, comma 562, della legge n. 296/2006, la determinazione dei limiti assunzionali ivi contenuti, può prescindere dalla corrispondenza numerica tra personale cessato e quello assumibile, a condizione che permanga l’invarianza della spesa e, quindi, venga rispettato il tetto di spesa per il personale sostenuto nell’anno 2008”;

VISTA la propria precedente deliberazione n. 22 del 17.06.2020 recante “RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCELENZE DI PERSONALE E APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2020-2022”;

VISTA la propria precedente deliberazione n. 40 del 30.11.2020 “RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCELENZE DI PERSONALE E APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2020-2022 – MODIFICA”;

VISTO 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;

PRESO ATTO degli ulteriori vigenti presupposti normativi necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale, in particolare:

- l’approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di personale e la relativa comunicazione ai sensi degli art. 6 e segg. del D. Lgs. 165/2001;
- l’approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti di gestione e l’invio nei termini dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all’art. 13 della L. 196/2009;
- il rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti (ex art. 27, comma 2, lett. c, del d.l. 66/2014);
- l’approvazione del Piano triennale di azioni positive ai sensi dell’art. 48 comma 1 del D. Lgs. 198/2006;
- l’approvazione del Piano della Performance ai sensi dell’art. 10, comma 5 del D. Lgs. 150/2009;
- l’assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto;

PRESO ATTO che:

- è stata effettuata la ricognizione annuale di eccedenze di personale, attraverso le certificazioni prodotte dai singoli responsabili apicali dell’Ente, conservate in atti, e tale ricognizione ha dato esito negativo;
- l’ente ha rispettato gli obiettivi del pareggio di bilancio per gli anni 2017, 2018 e 2019 ed il bilancio di previsione 2021 - 2023 in fase di predisposizione assicura il rispetto degli obiettivi per il triennio considerato (conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali);

- sono stati approvati nei termini il bilancio di previsione, il rendiconto di gestione, il bilancio consolidato e sono stati inviati i relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all’art. 13 della L. 196/2009
- è stata attivata la piattaforma di certificazione dei crediti;
- è stato adottato il Piano di Azioni Positive per il triennio 2021-2023 (delibera n. 21 del 17/06./2020)
- è in fase di predisposizione il Piano della Performance 2021-2023;

RILEVATO che il Comune di San Nicolò di Comelico secondo quanto disposto dall’art. 33 del DL 34/2019 e dal DM 17 marzo 2020 può incrementare per l’anno 2021 per assunzioni di personale a tempo indeterminato la spesa del personale registrata nel 2021 per € 36.118,81.- secondo quanto riportato dal prospetto Allegato B;

DATO ATTO che nell’anno 2020 l’Ente non ha incrementato la propria spesa di personale, in quanto ha proceduto a mera sostituzione di una dipendente dei servizi demografici cat. C1 (dimissioni a far data dal 01.09.2020) con un istruttore tecnico cat. C1 (assunzione in data 16.11.2020) e non ha pertanto utilizzato capacità assunzionale derivante dal DM 17 marzo 2020;

EVIDENZIATO che con la data del 26.12.2020 il dipendente Operatore Ecologico – Necroforo Cat. A è stato collocato a riposo;

DATO ATTO che le facoltà assunzionali, come risultanti dal prospetto Allegato B, consentono l’adozione del suddetto programma di reclutamento in quanto la maggiore spesa di € 2.440,00.- necessaria per l’assunzione di un operaio – autista cat. B3 rientra nell’incremento disponibile (€ 36.118,81.-);

RITENUTO pertanto di aggiornare i fabbisogni di personale per il triennio 2021-2023, secondo quanto previsto dal prospetto Allegato C;

DATO ATTO che ai sensi delle Linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018 la programmazione del fabbisogno del personale richiede l’approvazione della dotazione organica dell’Ente nella sua nuova accezione, e cioè la rappresentazione dell’attuale situazione di personale in forza e delle eventuali integrazioni necessarie al raggiungimento degli obiettivi assegnati dall’Ente;

RITENUTO pertanto di approvare il nuovo schema di dotazione organica del Comune di San Nicolò di Comelico, secondo le linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018 (Allegato A);

RILEVATO che il costo della dotazione organica così come delineata nel presente provvedimento, si muove entro i limiti finanziari di cui al prospetto Allegato B;

ACQUISITO il parere del Revisore dei Conti ai sensi dell’art. 239 D.Lgs 267/2000 in data 23 marzo 2021 (verbale n. 09)

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

VISTO il vigente “Regolamento sull’ordinamento generale degli uffici e dei servizi”;

VISTI i vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto Regioni – autonomi e locali;

PRESO ATTO del parere favorevole di regolarità tecnica del Responsabile del Servizio, espresso ai sensi dell’art. 49 1° comma del T.U. – D.Lgs. n° 18/08/2000 n° 267;

Con voti favorevoli e unanimi, espressi nei modi e nelle forme di legge;

DELIBERA

Per le motivazioni riportate in premessa:

1. di dare atto che a seguito della ricognizione delle eccedenze di personale, effettuata ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii., non emergono situazioni di personale in esubero;
2. di approvare la dotazione organica dell'Ente, secondo le linee di indirizzo del DPCM 8 maggio 2018 (allegato A);
3. di aggiornare la programmazione triennale del fabbisogno del personale per il periodo 2021/2023, prevedendo la copertura dei posti di organico come da allegato C;
4. di dare atto che il programma assunzionale è compatibile con le facoltà assunzionali dell'ente, come risulta dal prospetto Allegato B;
5. di autorizzare per il triennio 2021/2023 le eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 convertito in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile;
6. di precisare che la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa;
7. di pubblicare il presente piano triennale dei fabbisogni nella sezione Amministrazione trasparente del sito internet dell'Ente, nell'ambito degli obblighi in materia di trasparenza di cui al D. Lgs. 33/2013 e ss.mm.ii.;
8. di dare alle Organizzazioni sindacali la prescritta informazione circa il contenuto del presente provvedimento, ai sensi dell'art. 6 comma 1 del D. Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.;
9. di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. 165/2001;
10. di dichiarare, con successiva e separata votazione unanime, espressa nei modi e nelle forme di legge, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, stante l'urgenza di provvedere in merito per la copertura del posto attualmente vacante

dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione”.

- il decreto 17 marzo 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica, recante “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”, il quale individua: le fasce demografiche (art. 3), i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica (art. 4), le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio (art. 5), nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore (art. 6);

DATO ATTO che l'art. 7 del citato decreto 17 marzo 2020 dispone che “la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 11 commi 557-quater e 562 della legge 27 dicembre 2006 n. 296”;

RILEVATO che il Comune di San Nicolò di Comelico ha meno di 1000 abitanti e – come evidenziato dalla tabella di cui all'allegato B della presente Delibera - si colloca al di sotto del valore soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti, individuato dalla tabella 1 del citato DM 17 aprile 2020, pari al 29,5% per i comuni con meno di 1000 abitanti;

CONSIDERATO altresì che

- in base a quanto stabilito dall'art. 4 del DM 17 marzo 2020, “a decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia individuato dal comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica;
- in base a quanto stabilito dall'art. 5 del DM 17 marzo 2020, in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4 comma 2 possono incrementare annualmente per assunzioni di personale a tempo indeterminato la spesa del personale registrata nel 2018 secondo la definizione dell'art. 2 in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla tabella 2, 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 e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1;
- il medesimo art. 5 del DM 17 marzo 2020 prevede che per il periodo 2020-2024 i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla tabella 2 del comma 1 fermo restando il limite di cui alla tabella 1 dell'art. 4 comma 1 di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;

RICHIAMATE le seguenti disposizioni, ai fini del calcolo delle facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020:

- art. 1, comma 562, della L. 296/2006 (Legge Finanziaria 2007): gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno possono procedere all'assunzione di personale nel limite

DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE 2021 - 2023

Cat. iniziale giuridica	Area	Attuale dotazione organica (A)		Previsione cessazioni anno 2021	Personale assumibile (B)		Anno previsto di assunzione	Nuova dotazione (A + B)
		T.P.	P.T.		F.T.	P.T.		
C	AREA AMM.VA CONTABILE	1			1		2021	2
C	AREA TECNICA	1						1
B3	AREA AMM.VA CONTABILE		1					1
B3	AREA TECNICA				1		2021	1
Totale		2	1		2			5

Note:

T.P. = Tempo pieno

P.T. = Part Time

COMUNE DI SAN NICOLO' DI COMELICO

Delibera G.C. n. _____ del _____
 Allegato C

FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2021/2023
 PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

N.	AREA	CAT.	MODALITA' DI COPERTURA POSTO	ANNO DI ASSUNZIONE	SPESA ANNUA
1	AREA TECNICA – OPERAIO – NECROFORO – AUTISTA	B3	Scorrimento graduatoria valida di altro Ente o Concorso previo espletamento procedura di mobilità art. 34 bis D.L.GS. 165/2001	2021	30.600,00
2	AREA AMM.VA – CONTABILE – SERVIZI DEMOGRAFICI E SEGRETERIA	C1	Scorrimento graduatoria valida di altro Ente o Concorso previo espletamento procedura di mobilità art. 34 bis D.L.GS. 165/2001	2021	32.410,00
					63.010,00

SPESA COMPRENDE ANCHE IRAP

PIANO OCCUPAZIONALE PER L'ANNO 2020
 PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

N.	PROFILO/FIGURA PROFESSIONALE	CAT.	TIPOLOGIA CONTRATTUALE	PERIODO DI ASSUNZIONE	SPESA ANNUA
			Art. 1 co. 557 l. 331 – 12 h – 6 mesi		
			Art. 1 co. 557 l. 331 – 4 h – 2 mesi		
					0,00

SI DA ATTO CHE LA SPESA COMPLESSIVA (IRAP COMPRESA) DI € 63.010,00,- NON E' L'INCREMENTO EFFETTIVO PER L'ANNO DI RIFERIMENTO; L'ASSUNZIONE DI NELLA CAT. B3 PREVISTA E' LA SOSTITUZIONE DI UNA CESSAZIONE DI UNA CAT. A UN AVVENUTA CON LA FINE DEL 2020

COMUNE DI SAN NICOLO' DI COMELICO	
SPESA DEL PERSONALE ANNO 2008	166.831,42
SPESA A REGIME PER L'ANNO IN CORSO	117.119,53
	49.711,89

	ANNO 2008	ANNO 2020	SPESA A REGIME
		PROVVISORIO	2021
	212.721,88	124.741,63	153.500,00
RETRIBUZIONI LORDE		88.781,27	111.500,00
PERSONALE IN CONVENZIONE		7.213,58	12.000,00
U.M.COMELICO – SEGRETAIO		330,03	3.000,00
U.M. COMELICO U.T.		5.800,00	9.000,00
U.M. CENTRO CADORE		1.083,55	
CONTRIBUTI CASSA PENSIONI		0,00	100,00
ONERI RIFLESSI		25.880,20	32.100,00
INCENTIVO		6.537,17	6.300,00
ONERI RIFLESSI SU INCENTIVO		1.550,00	1.600,00
STRAORDINARI ELETTORALI		1.506,43	1.500,00
ONERI RIFLESSI ELETTORALI		486,56	400,00
		0,00	0,00
		0,00	0,00
DIRITTI DI ROGITO		0,00	0,00
		131.955,21	165.500,00
ALTRE SPESE NON CONTAB. M.A. 101		152,10	560,00
IRAP	13.146,64	8.314,13	10.000,00
	0,00	0,00	0,00
	225.868,52	140.421,44	176.060,00
SPESE ROGITO – CAP. 45	500,00	0,00	0,00
ONERI DERIVANTI RINNOVI CONTRATTUALI	39.482,58	55.807,47	55.807,47
FORMAZIONE PERSONALE + MISSIONI			
RIMBORSO SPESE ELETTORALI		1.992,99	2.283,00
RIMBORSO CONVENZIONE C.S. (CAP. 463)	19.054,52	600,00	850,00
		0,00	0,00
	0,00	0,00	0,00
	59.037,10	58.400,46	58.940,47
	166.831,42	82.020,98	117.119,53

COMUNE DI SAN NICOLO' DI COMELICO	
SPESA DEL PERSONALE ANNO 2008	166.831,42
SPESA A REGIME PER L'ANNO IN CORSO	117.119,53
	49.711,89

	ANNO 2008	ANNO 2020	SPESA A REGIME
		PROVVISORIO	2021
	212.721,88	124.741,63	153.500,00
RETRIBUZIONI LORDE		88.781,27	111.500,00
PERSONALE IN CONVENZIONE		7.213,58	12.000,00
U.M.COMELICO – SEGRETAIO		330,03	3.000,00
U.M. COMELICO U.T.		5.800,00	9.000,00
U.M. CENTRO CADORE		1.083,55	
CONTRIBUTI CASSA PENSIONI		0,00	100,00
ONERI RIFLESSI		25.880,20	32.100,00
INCENTIVO		6.537,17	6.300,00
ONERI RIFLESSI SU INCENTIVO		1.550,00	1.600,00
STRAORDINARI ELETTORALI		1.506,43	1.500,00
ONERI RIFLESSI ELETTORALI		486,56	400,00
		0,00	0,00
		0,00	0,00
DIRITTI DI ROGITO		0,00	0,00
		131.955,21	165.500,00
ALTRE SPESE NON CONTAB. M.A. 101		152,10	560,00
IRAP	13.146,64	8.314,13	10.000,00
	0,00	0,00	0,00
	225.868,52	140.421,44	176.060,00
SPESE ROGITO – CAP. 45	500,00	0,00	0,00
ONERI DERIVANTI RINNOVI CONTRATTUALI	39.482,58	55.807,47	55.807,47
FORMAZIONE PERSONALE + MISSIONI			
RIMBORSO SPESE ELETTORALI		1.992,99	2.283,00
RIMBORSO CONVENZIONE C.S. (CAP. 463)	19.054,52	600,00	850,00
		0,00	0,00
	0,00	0,00	0,00
	59.037,10	58.400,46	58.940,47
	166.831,42	82.020,98	117.119,53

49.711,89

COMUNE DI SAN NICOLO' DI COMELICO

Provincia di BELLUNO

24 MAR 2021

PROT. N. 670
CAT. CL.

ORGANO DI REVISIONE

Parere n. 09 del 23/03/2021

Oggetto: PARERE SU PIANO FABBISOGNI DI PERSONALE 2021/2022/2013.

La sottoscritta Gobbato Manuela, in qualità di Revisore Unico del Comune di San Nicolò di Comelico (BL) giusta nomina dell'organo consiliare n. 10 del 17 agosto 2020, a seguito di richiesta parere sul "PIANO FABBISOGNI DI PERSONALE 2021/2023" ricevuta in data 16 marzo 2021

visti:

- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 91, D.Lgs. n.267/2000 "*Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale*";
- l'art. 6, D. Lgs. n.165/2001 "*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 ...*";
- l'art. 1, comma 562 della Legge n. 296/2006, che recita "*per gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008. Gli enti di cui al primo periodo possono procedere all'assunzione di personale nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno*"
- l'art. 1, comma 102, Legge 311/2004 "*Le amministrazioni pubbliche ... adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica*";

preso atto che:

- l'articolo 33 del D.Lgs.n.165/2001, come modificato con la Legge 183/2011, ha introdotto l'onere di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria con conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;
- le amministrazioni 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, mentre i responsabili delle unità organizzative che non attuano le procedure previste dal richiamato articolo 33 ne rispondono in via disciplinare;

dato atto che l'art. 7 del citato decreto 17 marzo 2020 dispone che "la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5

non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 11 commi 557-quater e 562 della legge 27 dicembre 2006 n. 296”;

considerato

- che il Comune di San Nicolò di Comelico ha meno di 1000 abitanti e – come evidenziato dalla tabella di cui all'allegato B della presente Delibera - si colloca al di sotto del valore soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti, individuato dalla tabella 1 del citato DM 17 aprile 2020, pari al 29,5% per i comuni con meno di 1000 abitanti;
- in base a quanto stabilito dall'art. 4 del DM 17 marzo 2020, “a decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia individuato dal comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica;
- in base a quanto stabilito dall'art. 5 del DM 17 marzo 2020, in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4 comma 2 possono incrementare annualmente per assunzioni di personale a tempo indeterminato la spesa del personale registrata nel 2018 secondo la definizione dell'art. 2 in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla tabella 2, 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 e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1;
- il medesimo art. 5 del DM 17 marzo 2020 prevede che per il periodo 2020-2024 i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla tabella 2 del comma 1 fermo restando il limite di cui alla tabella 1 dell'art. 4 comma 1 di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;
- che gli enti sono chiamati ad adottare annualmente il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale e che lo stesso può essere oggetto, in corso d'anno, di modifiche in presenza di motivate esigenze organizzative-funzionali e/o in presenza di evoluzione normativa in materia di gestione del personale;

visti altresì:

- l'art.33, comma 2 del D.L.n.34/2019, come convertito nella L.n.58/2019, il quale prevede che *“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.*
- il DPCM del 17/03/2020 (G.U. n.108 del 27/04/2020) avente ad oggetto *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”* previsto dal summenzionato art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019, e precisamente l'art 7 che al comma 1 recita *<la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del*

rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1 commi 557-quater e 562 della Legge 296/2006>

- la Circolare interministeriale del 13/05/2020 (pubblicata in G.U. n. 226 del 11/09/2020 in attuazione dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 ed esplicativa del D.P.C.M. 17.3.2020);

rilevato

- che i Dirigenti/Responsabili dei Settori comunali hanno attestato, che non risultano sussistere nei relativi settori situazioni di eccedenze o soprannumero di personale;
- che è stato adottato il piano delle azioni positive 2021-2023 previsto dall'art.48, comma 1, D.Lgs.n.198/2006;
- che rispetta il limite di cui all'art. 1, comma 562 della L. 296/2006, così come dimostrato nelle tabelle riportate nella proposta deliberativa;
- che il piano delle performance di cui all'art.10 della L. n. 150/2009 per il triennio 2021/2023 è in fase di predisposizione;
- è stata attivata la piattaforma di certificazione dei crediti,
- risulta essere adempiente con le trasmissioni dei bilanci alla BDAP di cui all'art. 13 L. 196/2009;
- ha rideterminato la dotazione organica del personale ed ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, nel rispetto delle norme sopra richiamate;
- rispetta il limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;
- dell'assenza di struttura di deficitarietà strutturale e di dissesto;
- **è rispettato** il vincolo numerico per il personale a tempo determinato e somministrato come previsto dall'art. 50, comma 3 del CCNL 21/05/2018, nella misura massima di un'unità (per gli enti fino a 5 dipendenti) oppure (per gli enti a partire da 6 dipendenti) nella misura massima del 20% del totale dei dipendenti a tempo indeterminato (**di diversa percentuale determinata nel rispetto delle indicazioni di cui dell'art. 50, comma 4, del CCNL del CFL siglato in data 21/05/2018**);
- **è rispettato** quanto introdotto dal D.Lgs.n.75/2017 all'art. 7, comma 5-bis, del D.Lgs.n.165/2001 dove viene posto il "*divieto alle amministrazioni pubbliche di stipulare contratti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro*";
- sono rispettate le capacità assunzionali a tempo **indeterminato** determinate in base a quanto previsto dall'art. 33, comma 2 del D.L. n.34/2019, convertito con modificazioni dalla Legge 58/2019 e dal successivo D.M. 17/03/2020, le cui principali disposizioni sono state riportate in precedenza;

rilevato altresì che:

- il Comune di SAN NICOLO' DI COMELICO si colloca nella fascia demografica lett. a) (popolazione da 0 a 999) della tabella 1 del citato D.M., avendo una popolazione residente di riferimento pari a 388;
- il rapporto tra spese di personale al netto dell'IRAP rilevata con l'ultimo rendiconto approvato (anno 2019) e la media delle entrate correnti del triennio precedente (2017 – 2018 – 2019) al netto del FCDE stanziato (dato assestato) nel bilancio di previsione considerato (2019) si attesta al 21,18% , al di sotto della percentuale massima di incremento della spesa di personale, di cui alla tabella 1, pari al 29,5%, come riportato nella sottostante tabella

TOTALE SPESA DI PERSONALE (A) - Ultimo rendiconto di gestione approvato ESERCIZIO 2019	159.915,27
TOTALE ENTRATE CORRENTI ESERCIZIO 2019	647.620,01
TOTALE ENTRATE CORENTI ESERCIZIO 2018	891.654,16
TOTALE ENTRATE CORENTI ESERCIZIO 2017	821.608,88
TOTALE ENTRATE COME DA RENDICONTI APPROVATI ULTIMO TRIENNIO	2.360.883,05
MEDIA ENTRATE CORRENTI	786.961,02
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ESERCIZIO 2019	32.099,05
MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE (B)	754.861,97
RAPPORTO % TRA SPESA PERSONALE E MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE (C= A/B %)	21,18
INSERIMENTO DEL COMUNE NELLA FASCIA DI INSERIMENTO DEL DM - ART. 4 TAB. 1	-
VALORE SOGLIA PREVISTO DALL'ART. 4 DEL DM	29,50%

- o secondo le disposizioni di cui alla tabella 2 del più volte citato DM, il Comune di SAN NICOLO' DICOMELICO ha la possibilità di incrementare la spesa di personale (determinato secondo quanto previsto dal DM) relativa all'anno 2018 (art. 5, comma 1 del DM), come riportato nella sottostante tabella:

o MASSIMA SPESA PERSONALE CONSENTITA (MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE X VALORE SOGLIA)	222.684,28
DIFFERENZA SPESA PERSONALE TEORICA CONSENTITA E SPESA PERSONALE ULTIMO RENDICONTO APPROVATO/ ESERCIZIO	62.769,01
% MASSIMA CONSENTITA DI INCREMENTO SPESA PERSONALE ART. 5 PER FASCIA COMUNE (1° ANNO)	29,00%
SPESA PERSONALE ANNO 2018	124.547,61
INCREMENTO MASSIMO SPESA PERSONALE - UTILIZZO % DI INCREMENTO PREVISTA DAL DM	36.118,81
LIMITE MASSIMO SPESA PERSONALE:	196.034,08

- o che secondo le disposizioni di cui all'art.7 del più volte citato DM, per gli enti virtuosi "La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296";

preso atto che con il presente atto:

- o sono previste assunzioni a tempo indeterminato nel rispetto dei vincoli assunzionali sopra citati;
- o sono previste assunzioni a tempo determinato per una spesa complessiva inferiore alla spesa sostenuta nel 2009 nel rispetto dei limiti previsti dall'art. 9 comma 28 del d.l.78/2010 ;

visti

- la proposta di delibera, avente ad oggetto "Programmazione triennale del fabbisogno personale 2021/2023";

- i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi rispettivamente dai Dirigenti competenti, ai sensi degli articoli 49 - 1° comma - e 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000;

per tutto quanto sopra espresso, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. 448/2001, a seguito dell'istruttoria svolta;

rammenta

che non è possibile procedere all'assunzione di nuovo personale senza aver preventivamente approvato il piano delle azioni positive in materia di pari opportunità previsto dall'art.48, comma 1 del d.lgs. 198/2006 e il piano delle performance di cui all'art.10 della legge 150/2009.

accerta

che il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2021/2023 consente di rispettare:

- ✓ le disposizioni di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 e s.m.i.;
- ✓ il limite di spesa della dotazione organica ai sensi dell'art. 1, comma 421 della legge 190/2014;
- ✓ il limite di spesa cui all'art. 1, comma 562 della Legge n. 296/2006;
- ✓ il limite di spesa cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;

esprime

parere favorevole alla proposta di deliberazione di Giunta comunale, avente ad oggetto "PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021/2023".

Venezia 23 marzo 2021

L'Organo di Revisione

Manuela Gobbato

**PARERE ESPRESSO AI SENSI DELL'ART. 49, comma 1, del D.Lgs 18 agosto 2000 n. 267
in merito alla deliberazione in oggetto:**

**RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDEXENZE DI PERSONALE E APPROVAZIONE DEL PIANO
TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021 - 2023**

SETTORE TECNICO

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Si esprime parere favorevole di regolarità tecnica alla proposta di deliberazione

Il Responsabile dell'Area tecnica
IANESE Giancarlo

San Nicolò di Comelico, lì _____

SETTORE AMMINISTRATIVO

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Si esprime parere favorevole di regolarità tecnica alla proposta di deliberazione

Il Responsabile dell'Area amministrativa
IANESE Giancarlo

San Nicolò di Comelico, lì _____

SETTORE FINANZIARIO

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Si esprime parere favorevole di regolarità tecnica alla proposta di deliberazione.

Il Responsabile dell'Area finanziaria
IANESE Giancarlo

San Nicolò di Comelico, lì _____

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Si esprime parere favorevole di regolarità contabile alla proposta di deliberazione.

Il Responsabile dell'Area finanziaria
IANESE Giancarlo

San Nicolò di Comelico, lì _____
