

Oggetto: Approvazione del Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2021/2022/2023. Revisione struttura organizzativa dell'ente e ricognizione annuale delle eccedenze di personale.

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: ed in particolare il comma 2 di seguito riportato:

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

Richiamata la propria deliberazione n. 22 dell'8 aprile 2020 avente ad oggetto "Approvazione Piano triennale del fabbisogno del personale 2020/2021/2022, revisione struttura organizzativa dell'Ente e ricognizione annuale eccedenze di personale";

Rilevato che il decreto-legge n. 34/2019, articolo 33, ed, in sua applicazione, il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 hanno delineato un metodo di calcolo delle capacità assunzionali completamente nuovo rispetto al sistema previgente come introdotto dall'art. 3 del D.L. n. 90 del 24/6/2014 convertito con modificazioni nella L. n. 114 del 11/08/2014 e successive integrazioni;

Considerato che il nuovo regime trova fondamento non nella logica sostitutiva del turnover, legata alle cessazioni intervenute nel corso del quinquennio precedente, ma su una valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune;

Che sulla base del sopra citato Decreto Ministeriale il Comune di San Pietro di Cadore ha un'incidenza della spesa personale sulle entrate correnti del 30,30%, superiore al valore soglia previsto per la propria fascia demografica del 28,6% che autorizzerebbe un incremento della spesa di personale;

Dato atto che l'incidenza della spesa di personale è stata determinata sulla base dei seguenti criteri:
a) Classe demografica (ai sensi dell'art. 3 del Decreto Ministeriale 17/03/2020): b) comuni da 1.000 a 1.999 (residenti al 31/12/2020 n. 1589)

- Valore soglia (ai sensi dell'art. 4 del Decreto Ministeriale 17/03/2020) 28,6% (rapporto spesa personale/media entrate correnti) per i comuni di fascia demografica b)
- Spesa personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'IRAP (art. 2 del Decreto Ministeriale 17/03/2020) e della retribuzione dell'Agente di Polizia Municipale a tempo determinato rimborsato dalla Regola di San Pietro di Cadore;
- Entrate correnti: media accertamenti di competenza ultimi tre rendiconti approvati al netto del FCDE assestato stanziato nel bilancio 2019;

Rilevato che l'incidenza di spesa del personale, pur essendo superiore al valore soglia fissato dall'articolo 4 Tabella 1 è comunque inferiore alla soglia del 32,60% prevista dall'art. 6 Tabella 3 del Decreto Ministeriale 17/03/2020 che imporrebbe l'adozione di un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto;

Dato atto che ai sensi dell'art. 6 comma 3 del Decreto Ministeriale 17.03.2020 *"I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 del comma 1 dell'art. 4 e dalla Tabella 3 del presente articolo non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato"*

Considerato che il Comune potrà comunque provvedere alla copertura dei posti che si renderanno vacanti a seguito di cessazioni del personale dipendente presente nell'attuale dotazione organica, qualora assicurati l'invarianza, rispetto all'ultimo rendiconto approvato, dell'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti;

Richiamato l'art. 1, commi 557 e seguenti, della Legge n. 296/2006 e successive modifiche ed integrazioni, che disciplina il vincolo in materia di contenimento della spesa di personale per gli Enti soggetti al patto di stabilità interno (ora soggetti al pareggio di bilancio);

Ricordato che il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della Legge n. 296/2006, è pari a € 444.173,42;

Visto l'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), in base al quale occorre procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

Considerata la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, e rilevato che, in tale ambito, non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

Considerati inoltre i fabbisogni di personale necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

Visto l'art. 3, comma 5, del D. L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 114/2014, e s.m.i., il quale prevede che per gli anni 2019/2021 è possibile procedere ad assunzioni a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad

una spesa pari al 100% per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente;

Considerato che per il triennio 2021-2022-2023, nel rispetto dei predetti vincoli in materia di assunzioni, si potrà provvedere alle sostituzioni del personale che eventualmente cesserà nel triennio di riferimento;

Visti inoltre, in materia di limiti al lavoro flessibile:

- l'art. 4 ter, comma 12, del D.L. 2 marzo 2012 n. 16 che integra il comma 28 dell'art. 9 del D.L. 78/2010 prevedendo dopo il terzo periodo del comma che sia inserito il seguente: "A decorrere dal 2013 gli Enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale di istruzione pubblica e del settore sociale; resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per la stessa finalità nell'anno 2009;

- l'art. 9, comma 28, del D.L. 31 maggio 2010 N° 78, convertito con con modificazioni dalla legge n. 122 del 30 luglio 2010, e successive modifiche ed integrazioni, secondo cui "Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli Enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi. 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006 N° 296 e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009";

Rilevato che l'articolo 16, comma 1-quater del DL 113/2016, convertito con legge n. 160/2016, ha escluso dal computo dei limiti relativi al lavoro flessibile le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Dato atto che la spesa sostenuta nell'anno 2009 per lavoro flessibile ammonta complessivamente ad € zero;

Verificato inoltre il rispetto dei vigenti presupposti normativi necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale;

Considerato altresì che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo;

Dato atto che la nuova dotazione organica dell'Ente, allegato A) al presente provvedimento per costituirne parte integrante e sostanziale, rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68;

Rilevato che l'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili, sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale, e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata;

Richiamato il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Richiamato altresì il CCNL Comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21 maggio 2018;

Richiamato inoltre l'art. 9, comma 1 quinquies, D.L. n. 113/2016 convertito con modificazioni dalla legge n. 160/2016, in base al quale, "in caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato, nonché di

mancato invio, entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione, dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato, gli enti territoriali, ferma restando per gli enti locali che non rispettano i termini per l'approvazione dei bilanci di previsione e dei rendiconti la procedura prevista dall'articolo 141 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto, fino a quando non abbiano adempiuto”;

Ritenuto pertanto di provvedere all'approvazione del Fabbisogno del personale 2021/2023, come riportato nella parte dispositiva della presente deliberazione:

Dato atto che la programmazione del fabbisogno di personale di cui alla presente deliberazione è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente e troverà copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2021/2023 in corso di predisposizione;

Visto l'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 (Legge finanziaria 2002) in base al quale gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della legge n. 449/1997e che eventuali deroghe a tale principio siano adeguatamente motivate;

Acquisiti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile espressi ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267 e s.m. e i.;

con voti unanimi favorevoli espressi in forma palese;

DELIBERA

1. DI RICHIAMARE le premesse, quali parti integranti e sostanziali della presente deliberazione che qui si intendono integralmente riportate.

2. DI RIDETERMINARE la Dotazione organica come da allegato A) che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

3. DI DARE ATTO che, sulla base della normativa richiamata in premessa:

- il Comune di San Pietro di Cadore ha un rapporto spesa personale/entrate correnti del 30,30% superiore al valore soglia previsto per la propria fascia demografica del 28,60% che autorizzerebbe un incremento della spesa di personale;
- l'incidenza di spesa del personale, pur essendo superiore al valore soglia fissato dall'articolo 4 Tabella 1 è comunque inferiore alla soglia del 32,60% prevista dall'art. 6 Tabella 3 del Decreto Ministeriale del 17.03.2020 che impone l'adozione di un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto
- il Comune potrà comunque coprire i posti che si renderanno vacanti a seguito di cessazioni del personale dipendente presente nell'attuale dotazione organica, qualora l'incidenza di spesa del personale rispetti i limiti imposti dal citato Decreto del 17.03.2020.
- la spesa del personale in servizio e delle assunzioni programmate nel presente piano, al netto degli aumenti contrattuali 2016 – 2018 e dei rimborsi da altre amministrazioni, è di € 376.702,01;
- il limite massimo di spesa (art. 3, commi 5 – 5 bis – 5 quater, del D.L. n. 90/2014) viene pertanto rispettato;

4. DI DARE ATTO che non esistono situazioni di soprannumero o eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001;

5. DI APPROVARE il Piano triennale del Fabbisogno del personale 2021/2023, come di seguito:
ANNO 2021

Non si prevedono attualmente cessazioni e/o nuove assunzioni a tempo indeterminato;
Per esigenze di carattere temporaneo o eccezionale, ricorso a contratto a tempo determinato ed in particolare per l'assunzione di n. 1 agente di polizia locale (categoria C);

ANNO 2022

Non si prevedono attualmente cessazioni e/o nuove assunzioni a tempo indeterminato;
Per esigenze di carattere temporaneo o eccezionale, ricorso a contratto a tempo determinato;

ANNO 2023

Non si prevedono attualmente cessazioni e/o nuove assunzioni a tempo indeterminato;
Per esigenze di carattere temporaneo o eccezionale, ricorso a contratto a tempo determinato;

6. DI DARE ATTO che la proposta del presente atto è stata inviata in data 14.04.2021 al Revisore dei Conti, ai sensi e per gli effetti dell'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 (Legge finanziaria 2002) e DI COMUNICARE il presente atto alle Organizzazioni Sindacali ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

7. 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 RGS n. 18/2018.

Successivamente, stante l'urgenza, con separata votazione unanime favorevole espressa in forma palese, la presente deliberazione è dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000.



ALLEGATO A) DOTAZIONE ORGANICA - COMUNE DI SAN PIETRO DI CADORE

UNITA' LAVORATIVE PREVISTE IN DOTAZIONE ORGANICA		PROFILO PROFESSIONALE	COPERTI	VACANTI
Categoria	Tempo pieno/parziale			
C	Parziale (30/36)	Istruttore	si	no
C	Pieno	Istruttore	si	no
C	Pieno	Agente Polizia Municipale	si	no
C	Pieno	Istruttore Demografico	si	no
D	Pieno	Istruttore Direttivo Tecnico	si	no
C	Pieno	Istruttore	si	no
B3	Pieno	Operaio / Autista	si	no
B2	Pieno	Operaio / Autista/necroforo	si	no
B1	Pieno	Operaio / necroforo	si	no
B3	Parziale (27/36)	Operaio specializzato / Autista	si	no
B1	Pieno	Addetta pulizia	si	no

Oggetto: Approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2021/2023
revisione struttura organizzativa dell'ente e ricognizione annuale delle
eccedenze di personale.

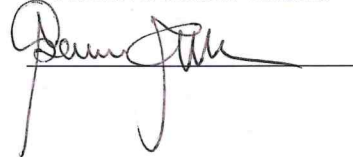
**PARERE DI REGOLARITA' TECNICA ESPRESSO DAL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
INTERESSATO**

FAVOREVOLE

CONTRARIO

data 15 APR 2021

Casanova Consier Manuel



**PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE ESPRESSO DAL RESPONSABILE DI
RAGIONERIA**

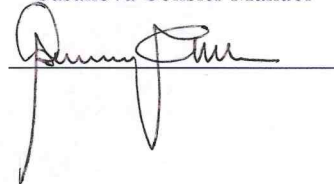
FAVOREVOLE

CONTRARIO

IL RESPONSABILE DELL'AREA AFFARI GENERALI ED ECONOMICA

data 15 APR 2021

Casanova Consier Manuel



IL PRESIDENTE
Casanova Consier Manuel



IL SEGRETARIO COMUNALE
dott. Giovanni MARINO

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

Si certifica che copia della presente deliberazione viene pubblicata all'Albo on-line del Comune il giorno 22.04.2021 dove vi rimarrà per 15 giorni consecutivi.

Addì 22.04.2021

IL MESSO COMUNALE

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Su conforme dichiarazione del messo comunale, si certifica che copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo on-line del Comune per 15 giorni consecutivi a partire dal _____ ed è divenuta esecutiva dopo il decimo giorno (art. 134 - 3^a comma - D.Lgs 267/2000) in data _____

Addì _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
dott. Giovanni MARINO