



Medaglia d'oro al Merito Civile

Comune di Nervesa della Battaglia

Provincia di Treviso

ORIGINALE

N°117 Reg. delib.	Ufficio competente SINDACO
----------------------	-------------------------------

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO	PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022-2024 E PIANO ANNUALE ASSUNZIONI 2022
---------	--

Oggi **ventinove** del mese di **novembre** dell'anno **duemilaventuno** alle ore 13:00, convocata in seguito a regolare invito si è riunita, con le modalità di cui all'art. 1 lett. n-bis del DPCM 18/10/2020, la Giunta Comunale così composta:

		Presenti/Assenti
VETTORI FABIO	SINDACO	Presente
Ceotta Andrea	ASSESSORE VICESIND.	Presente
DE SORDI LUCIA	ASSESSORE	Presente
ROSSI FERRUCCIO	ASSESSORE	Presente
PASTROLIN SARA	ASSESSORE	Presente

5	0
---	---

Partecipa alla seduta, ai sensi dell'art. 97, comma 4 – lett a) del D. Lgs. n. 267/2000 il Segretario dr.ssa De Valerio Elena.

VETTORI FABIO nella sua qualità di SINDACO assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

IL SINDACO

premesse le formalità di legge, pone in trattazione l'argomento sopraindicato.

OGGETTO	PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022-2024 E PIANO ANNUALE ASSUNZIONI 2022
----------------	--

LA GIUNTA COMUNALE

Preso atto che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs. n. 267/2000 e dal D.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

Visto l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, che recita:

"1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

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.

4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. 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.

(...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale."

Visto inoltre l'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che recita:

"1. 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 dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.

2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.

3. 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'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.

4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.

5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro

adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.”

Rilevato che:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
- le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti.
- l'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che "(...) il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo";

Visti:

- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita:
 1. 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, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482;
- l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita:
 1. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. 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.
 2. Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.
 3. Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.
 4. Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.
- l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

Richiamato inoltre l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così dispone:

1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.
2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.
3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.
4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area.”

Considerato che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre a essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese;

Preso atto che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali.

Rilevato che l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone:

"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 valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. 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 superiore 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 superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. 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."

Visto il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

Rilevato che il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dalla normativa previgente;

Vista la circ. Presidenza del Consiglio dei ministri 13 maggio 2020 ad oggetto: "Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni", pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell'11 settembre 2020;

Preso atto che tale valore è uguale o inferiore al valore della soglia di virtuosità (A).

Rilevato quindi che per l'anno 2022 il tetto massimo della spesa di personale è pari a € 1.000.111,02 (v. punto I) in All. 1);

Considerato che, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, gli enti il cui valore soglia è uguale o inferiore al valore soglia di virtuosità possono assumere personale a tempo indeterminato utilizzando il plafond calcolato con il nuovo valore soglia;

Visto l'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, il quale testualmente recita:

“28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. 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 nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. 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. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma 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. (...). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.”

Visto inoltre l'art. 1, c. 234, L. n. 208/2015 che recita: *“Per le amministrazioni pubbliche interessate ai processi di mobilità in attuazione dei commi 424 e 425 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, le ordinarie facoltà di assunzione previste dalla normativa vigente sono ripristinate nel momento in cui nel corrispondente ambito regionale è stato ricollocato il personale interessato alla relativa mobilità. Per le amministrazioni di cui al citato comma 424 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014, il completamento della predetta ricollocazione nel relativo ambito regionale è reso noto mediante comunicazione pubblicata nel portale «Mobilità.gov», a conclusione di ciascuna fase del processo disciplinato dal decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 14 settembre 2015, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 227 del 30 settembre 2015. Per le amministrazioni di cui al comma 425 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014 si procede mediante autorizzazione delle assunzioni secondo quanto previsto dalla normativa vigente”;*

Richiamato inoltre il testo dell'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 il quale dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato;

Preso atto che la Corte dei conti, Sez. delle Autonomie, con deliberazione n. 10/SEZAUT/2020/QMIG depositata in data 29 maggio 2020, ha chiarito che: *“Il divieto contenuto nell'art. 9, comma 1-quinquies, del*

decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla legge 7 agosto 2016, n. 160, non si applica all'istituto dello "scavalco condiviso" disciplinato dall'art. 14 del CCNL del comparto Regioni – Enti locali del 22 gennaio 2004 e dall'art. 1, comma 124, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, anche nel caso comporti oneri finanziari a carico dell'ente utilizzatore»;

Considerato ai fini dell'impiego ottimale delle risorse come richiesto dalle Linee Guida sopra citate che:

- si rileva la necessità di perseguire l'ottimale distribuzione del personale tramite la mobilità interna ed esterna;
- le assunzioni delle categorie protette all'interno della quota d'obbligo devono essere garantite anche in presenza di eventuali divieti sanzionatori, purché non riconducibili a squilibri di bilancio;
- in caso di esternalizzazioni, devono essere rispettate le prescrizioni dell'art. 6-bis, D.Lgs. n. 165/2001¹;

Richiamata la propria precedente deliberazione n. 69 in data 09/08/2021, esecutiva ai sensi di legge, ad oggetto "Piano Triennale del fabbisogno di personale 2021-2023 - Piano annuale assunzioni 2021 – Variazione n. 1";

Ravvisata la necessità di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2022-2024, e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

VISTI:

- il prospetto allegato al presente atto sub "A", nel quale è indicato il valore finanziario della capacità assunzionale di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte;
- il prospetto allegato al presente atto sub "B", nel quale è indicato il Fabbisogno di personale e piano occupazionale anno 2022 con il relativo Calcolo spesa di personale anno 2022;
- il prospetto allegato al presente atto sub "C" Nuova dotazione organica dell'ente anno 2022;

Atteso in particolare che, a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001 con la programmazione triennale del fabbisogno non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

Preso atto, dunque, che, come indicato nelle Linee Guida sopra richiamate: *"l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni"*.

Considerato che la spesa potenziale massima derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni è quella derivante dall'applicazione dei parametri di cui al D.M. 17 marzo 2020, e pari ad Euro 1.000.111,02;

Visto l'allegato sub B nel quale viene evidenziata la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2022-2024 ed accertato che per l'anno 2022 la spesa è **inferiore** alla spesa potenziale massima calcolata secondo i parametri di cui al D.M. 17/04/2020 come evidenziato nell'allegato A;

Richiamati:

- l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;
- l'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 il dispone che: *"2. A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al 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"*;

¹ Art. 6-bis, c. 2, D.Lgs. n. 165/2001: *"2. Le amministrazioni interessate dai processi di cui al presente articolo provvedono al congelamento dei posti e alla temporanea riduzione dei fondi della contrattazione in misura corrispondente, fermi restando i processi di riallocazione e di mobilità del personale."*

Visto in proposito il parere n. 13 rilasciato in data 29/11/2021, con cui l'organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020, asseverando contestualmente il mantenimento degli equilibri di bilancio;

Ritenuto di approvare la nuova dotazione organica organica dell'ente sulla base del presente piano triennale e relativa all'anno 2022 (allegato C);

Visto il piano occupazionale 2022-2024 predisposto sulla base della nuova dotazione organica e della normativa sopra richiamata e tenendo altresì conto delle esigenze dell'ente, che si riporta all'allegato D) alla presente deliberazione;

Dato atto in particolare che il nuovo piano occupazionale 2022-2024 prevede la copertura, nel corso dell'anno 2022, di n. 1 posto di Istruttore di vigilanza a seguito dimissioni, nel corso dell'anno 2021, di personale appartenente ad analogo profilo professionale mentre per gli anni 2023 e 2024 non sono previste assunzioni se non limitate ad eventuali cessazioni che dovessero verificarsi nel corso di ciascun anno;

Dato atto che:

- questo ente è *in regola* con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2021-2023 *non si prevede* di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- questo ente *non ha* in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale 2022-2024 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;

Ritenuto di provvedere in merito;

Visto il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

Visto il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;

Visto il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;

Visto il D.M. 17 marzo 2020;

A votazione unanime favorevole espressa nelle forme di legge

DELIBERA

1. di approvare, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del d.Lgs. n. 267/2000, il **piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2022-2024**, come da allegato alla presente delibera composto dai seguenti prospetti:
 - il prospetto allegato al presente atto sub "A", nel quale è indicato il valore finanziario della capacità assunzionale di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte;
 - il prospetto allegato al presente atto sub "B", nel quale è indicato il Calcolo finanziario della dotazione organica e il piano occupazionale anno 2022 e triennale 2022-2024 relativamente alla spesa di personale";
 - il prospetto allegato al presente atto sub "C" Nuova dotazione organica dell'ente anno 2022;
 - Il piano Occupazionale 2022-2024 al presenta atto SUB D;
2. di dare atto che la spesa relativa al presente piano deve trovare capienza nei capitoli destinati alla spesa di personale sul bilancio d'esercizio 2022/2024..
3. di accertare che il piano triennale dei fabbisogni di personale ed il relativo piano occupazionale sono coerenti con le vigenti disposizioni inerenti il contenimento delle spese di personale come risulta dall'apposita Tabella riportata nel piano triennale allegato sub "A", da cui si evince che l'Ente rispetta l'obbligo sancito dall'art.1, comma 557 quater della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, in quanto la spesa complessiva di personale prevista annualmente risulta essere inferiore alla media aritmetica della spesa di personale allocata nei bilanci consuntivi degli anni 2011, 2012 e 2013;
4. di dare atto che l'eventuale copertura mediante concorso pubblico dei posti indicati nel presente piano avverrà nel rispetto delle indicazioni contenute nelle linee guida di indirizzo amministrativo

sullo svolgimento delle prove concorsuali e sulla valutazione dei titoli, ispirate alle migliori pratiche a livello nazionale e internazionale in materia di reclutamento del personale, nel rispetto della normativa, anche regolamentare, vigente in materia, approvate con la Direttiva n. 3 del 24-4-2018 emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della funzione Pubblica, recepite nel regolamento comunale disciplinante le norme di accesso ai pubblici impieghi;

5. di stabilire che il piano triennale dei fabbisogni sarà oggetto di pubblicazione in "Amministrazione trasparente" nell'ambito delle informazioni di cui all'art. 16 del D.Lgs. n.33/2013 "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato", unitamente al Conto annuale del personale e di invio al SICO (www.sico.tesoro.it);
6. di comunicare i contenuti del Piano triennale al Dipartimento Funzione Pubblica entro 30 giorni dall'adozione a' sensi del D.LGS. 165/2001 art. 6-ter, comma 5
7. di trasmettere il presente atto alle OO.SS. territoriali e alla R.S.U. aziendale.

Altresi

DELIBERA

di dichiarare, con separata e successiva votazione ad esito favorevole unanime, il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4°, TUEL n. 267/2000, al fine di dare tempestivo seguito alla sottoscrizione del protocollo d'intesa "Controllo di vicinato

I pareri, qualora espressi, sono stati sottoscritti digitalmente a norma di legge secondo quanto previsto dal D.Lgs 267/2000 art. 49 e art.147Bis sulla proposta numero 120 del 28-11-2021.

OGGETTO	PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022-2024 E PIANO ANNUALE ASSUNZIONI 2022
----------------	--

Data lettura della presente delibera, viene approvata e sottoscritta



**IL SINDACO
VETTORI FABIO**

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti del d.lgs n. 82/2005 (CAD) e s.m.i.;e norme collegate; Sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.



**L'Assessore Anziano
Andrea Ceotta**

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti del d.lgs n. 82/2005 (CAD) e s.m.i.;e norme collegate; Sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.



**IL Segretario
dr.ssa De Valerio Elena**

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti del d.lgs n. 82/2005 (CAD) e s.m.i.;e norme collegate; Sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno **ANNO 2021**

	ANNO	VALORE	FASCIA
Popolazione al 31 dicembre	2020	6.532	e
	ANNI	VALORE	
Spesa di personale - ultimo rendiconto di gestione approvato (v. tabella di dettaglio)	2020	917.550,29 €	(l)
Spesa di personale rendiconto di gestione 2018		902.550,40 €	
Entrate correnti - rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2018	3.818.918,80 €	
	2019	3.661.202,98 €	
	2020	3.874.532,75 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		3.784.884,84 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2020	67.000,00 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		3.717.884,84 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette	(a)		24,68%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	(b1)		26,90%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM	(b2)		30,90%
Incremento TEORICO massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato (SE (a) < o = (b1))	(c)	82.560,73 €	
Tetto massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato (SE (a) > (b1))	(c)		
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM	2022		24,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024)	(d)	216.612,10 €	
Incremento EFFETTIVO della spesa per assunzioni a tempo indeterminato	(e)	82.560,73 €	
Tetto massimo EFFETTIVO di spesa di personale per l'anno (art. 5, c. 1)	(f)	985.111,13 €	
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. tabella di dettaglio)	(g)	42.799,26 €	
Incremento EFFETTIVO della spesa di personale + Resti assunzionali	(e+g)	125.359,99 €	
Verifica del limite di incremento di spesa rispetto al valore corrispondente della Tabella 2	(h)	82.560,73 €	
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2022	1.000.111,02 €	(i)

NOTA BENE:

Se (a) è maggiore di (b1) ma è inferiore a (b2), non è consentito aumentare la spesa di personale oltre il limite del 2018.
 Se (a) è maggiore di (b1) e maggiore di (b2), l'ente deve ridurre progressivamente il rapporto spese / entrate correnti.
 Se (c) è maggiore di (d), l'incremento di spesa (e) non può essere superiore a (d).
 (f) è dato dalla somma della spesa di personale netta da ultimo rendiconto + (e).
 Se (e+g) > (c), l'aumento di spesa è pari a (c), altrimenti è pari a (e+g).

CALCOLO DELLA DOTAZIONE ORGANICA FINANZIARIA E LIMITI DELLA SPESA

Cat.	01/04/2018	13^ MENS.	Totale
Dirig.	€ 39.379,29	€ 3.331,61	€ 42.710,90
D3	€ 25.451,86	€ 2.120,99	€ 27.572,85
D1	€ 22.135,47	€ 1.844,62	€ 23.980,09
C1	€ 20.344,07	€ 1.695,34	€ 22.039,41
B3	€ 19.063,80	€ 1.588,65	€ 20.652,45
B1	€ 18.034,07	€ 1.502,84	€ 19.536,91
A1	€ 17.060,97	€ 1.421,75	€ 18.482,72

DOTAZIONE ORGANICA AL 07/12/2021

CAT.	TEMPO PIENO	PART. TIME	TOTALE	POSTI OCCUPATI	POSTI VACANTI - Part time	POSTI VACANTI Tempo pieno	TOTALE POSTI VACANTI
Dirigenti	0	0	0	0	0	0	0
D3	0	0	0	0	0	0	0
D1	7	0	7	6	0	1	1
C	7	1 al 69,44%	8,52	7,52	0	1	1
		1 al 83,33%					
B3	9	1 all' 80%	10,36	10,36	0	0	1
		1 al 56%					
B1	0	0	1	1	0	0	0
totale	23	2,88	26,88			2	2

Spesa dotazione organica personale a tempo indeterminato con cessazioni e nuove assunzioni 2022

CAT.	TEMPO PIENO	TEMPO PARZ. IN TEMPO PIENO	TOTALE EQUIVALENTE	SPESA ANNUA	CONTRIBUTI (28,68%)	IRAP (8,60%)	INAIL (1,06%)	SPESA TOTALE
Dirigenti	0	0	0	0	0	0	0	0
D3	0	0	0	0	0	0	0	0
D1	7	0	7	€ 147.950,28	€ 42.432,14	€ -	€ 1.568,27	€ 191.950,69
C	7	1,53	8,53	€ 192.983,86	€ 55.347,77		€ 2.045,63	€ 250.377,26
B3	9	1,36	10,36	€ 218.901,84	€ 62.781,05		€ 2.320,36	€ 284.003,25
B1		0	0	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
TOTALE	23	2,89	25,89	€ 559.835,98	€ 160.560,96	€ -	€ 5.934,26	€ 726.331,20

Personale a tempo determinato e C.F.L. (dirigenti extra dotazione, personale T.D. , staff del sindaco, C.L.F., comandi ecc)

CAT.	TEMPO PIENO	TEMPO PARZ. IN TEMPO PIENO	TOTALE EQUIVALENTE	SPESA ANNUA	CONTRIBUTI (28,68%)	IRAP (8,60%)	INAIL (1,06%)	SPESA TOTALE
Dirigenti	0	0	0	0	0	0	0	0
D3	0	0	0	0	0	0	0	0
D1	0	0	0	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
C	0	0,00	0,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
B3	0	0,00	0,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
B1	0	0	0,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
TOTALE	0	0,00	0,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -

Altre spese di lavoro flessibile, fondo dipendenti e straordinario

	Importo	Contributi	Irap	Inail	Totale
Fondo dipendenti	€ 72.317,00	€ 20.740,52	€ -	€ 766,56	€ 93.824,08
P.O. a Bilancio	€ 49.000,00	€ 14.053,20	€ -	€ 519,40	€ 63.572,60
Straordinario	€ 7.621,32	€ 2.185,79	€ -	€ 80,79	€ 9.887,90
TOTALE	€ 128.938,32	€ 36.979,51	€ -	€ 1.366,75	€ 167.284,58

Segretario Comunale	€ 39.000,00	€ 11.185,20	€ -	€ 413,40	€ 50.598,60
----------------------------	--------------------	--------------------	------------	-----------------	--------------------

Altre spese	IMPORTO
Somministrazione lavoro (SEGR. SINDACO + COOP)	€ 41.000,00
Buoni pasto	€ 10.000,00
Ass. nucleo fam.	
Comandi da altri enti	€ -
TOTALE	€ 51.000,00

PRIMA VERIFICA DI CONTROLLO SPESA 2021 CON SPESA MEDIA RIENNIO 2011-2013

Spesa dotazione organica teorica annua 2022	€	726.331,20	
Spesa personale a tempo determinato	€	-	
Fondo salario accessorio	€	167.284,58	
Spesa segretario comunale	€	50.598,60	
Altre spese personale	€	51.000,00	
	TOTALE SPESA 2022	€ 995.214,38	€ 995.214,38
SPESE ESCLUSE EX ART. 1 COMMA 557 L. 296		0	
	spesa per L.68 quota obbligo	€ 17.861,56	
	aumenti contrattuali ante 2004	€ 63.700,00	
	aumenti contrattuali post 2004	€ 38.500,00	
	aumenti contrattuali 2008-2009	€ 66.446,78	
	arretrati 2016	€ 2.212,45	
	arretrati 2017	€ 6.326,96	
	spese per missioni	€ 1.300,00	
	aumenti contrattuali 2018	€ 18.059,08	
	TOTALE A DETRARRE	€ 214.406,83	
TOTALE SOGGETTO A LIMITE (A)		€ 780.807,55	
Spesa media personale 2011-2013 (B)		€ 907.989,44	
li			
A-B		-€ 127.181,89	
TOTALE SPESA MASSIMA AMMISSIBILE dm. 17/04/2020 - anno 2022		€ 1.000.111,02	

calcolo spesa anno 2023

CAT.	TEMPO PIENO	TEMPO PARZ. IN TEMPO PIENO	TOTALE EQUIVALENTE	NUOVE ASSUNZ 2020	SPESA ANNUA	CONTRIBUTI (28,68%)	IRAP (8,60%)	INAIL (1,06%)	SPESA TOTALE
Dirigenti	0	0	0		0	0	0	0	0
D3	0	0	0		0	0	0	0	0
D1	6	0	7		€ 147.950,28	€ 42.432,14	€ -	€ 1.568,27	€ 191.950,69
C	7	1,53	8,53		€ 192.983,86	€ 55.347,77	€ -	€ 2.045,63	€ 250.377,26
B3	10	1,36	11,36		€ 218.901,84	€ 62.781,05	€ -	€ 2.320,36	€ 284.003,25
B1	0	0							
TOTALE	23	2,89	25,89		€ 559.835,98	€ 160.560,96	€ -	€ 5.934,26	€ 726.331,20

calcolo spesa anno 2024

CAT.	TEMPO PIENO	TEMPO PARZ. IN TEMPO PIENO	TOTALE EQUIVALENTE	NUOVE ASSUNZ 2020	SPESA ANNUA	CONTRIBUTI (28,68%)	IRAP (8,60%)	INAIL (1,06%)	SPESA TOTALE
Dirigenti	0	0	0		0	0	0	0	0
D3	0	0	0		0	0	0	0	0
D1	7	0	7		€ 147.950,28	€ 42.432,14	€ -	€ 1.568,27	€ 191.950,69
C	7	1,53	8,53		€ 192.983,86	€ 55.347,77	€ -	€ 2.045,63	€ 250.377,26
B3	10	1,36	11,36		€ 218.901,84	€ 62.781,05	€ -	€ 2.320,36	€ 284.003,25
B1	0	0							
TOTALE	24	2,89	26,89		€ 559.835,98	€ 160.560,96	€ -	€ 5.934,26	€ 726.331,20

Programmazione triennale 2021-2023

	ANNO 2022	ANNO 2023	ANNO 2024
SPESA PERSONALE OCCUPATO	€ 726.331,20	€ 726.331,20	€ 726.331,20
SPESA PERSONALE A TEMPO DETERMINATO		€ -	0
FONDO SALARIO ACCESSORIO	€ 167.284,58	€ 167.284,58	€ 167.284,58
SPESA SEGRETARIO COMUNALE	€ 50.598,60	€ 50.598,60	€ 50.598,00
ALTRE SEPSE	€ 51.000,00	€ 51.000,00	€ 51.000,00
TOTALE SEPSE	€ 995.214,38	€ 995.214,38	€ 995.213,78
SPESE ESCLUSE EX ART. 1 COMMA 557 LEGGE 296/	€ 214.406,83	€ 214.406,83	€ 214.406,83
TOTALE AL NETTO DELLE SPESE ESCLUSE	€ 780.807,55	€ 780.807,55	€ 780.806,95



Medaglia d'Oro al Merito Civile
COMUNE DI NERVESA DELLA BATTAGLIA
 PROVINCIA DI TREVISO

AREA AMMINISTRATIVA – UFFICIO PERSONALE

OGGETTO	DOTAZIONE ORGANICA 2022
----------------	--------------------------------

cat.	PROFILO PROFESSIONALE	Numero unità dotazione organica	coperti	vacanti
D	Istruttore direttivo Amministrativo	1	1 Tempo pieno .	
	Istruttore direttivo Contabile	2	2 Tempo pieno	
	Istruttore Direttivo di Vigilanza	1	1 Tempo pieno	
	Istruttore Direttivo Tecnico	2	2 Tempo pieno	
C	Istruttore Amministrativo	7	3 Tempo Pieno 2 part. time	
	Istruttore Tecnico	1	1 tempo pieno	
	Istruttore di Polizia Locale	1	1 tempo pieno	
B3	Collaboratore Amministrativo	7	5 tempo pieno 2 part time	
B3	operaio professionale conduttore macchine complesse	4	4 tempo pieno	
	TOTALE COMPLESSIVO	26	26	



Il Responsabile del Servizio
 Maria Rosa Tomietto

Maria Rosa Tomietto

(Firma autografa sostituita a mezzo stampa ai sensi dell'art. 3, comma2, del D.Lgs. 39/1993)

PIANO OCCUPAZIONALE 2022-2024

ANNO 2022

Cat.	Profilo professionale da coprire	Area	PT/FT	Modalità di reclutamento ¹						Tempi di attivazione procedura
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	Mobilità	
C	Istruttore di Vigilanza	AG	FT						X	GENNAIO

ANNO 2023

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento ¹						Tempi di attivazione procedura
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	
	Sostituzione di personale cessato nel corso del 2023			X						
COSTO COMPLESSIVO										

ANNO 2024

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento ¹						Tempi di attivazione procedura
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	
	Sostituzione di personale cessato nel corso del 2024			X						
COSTO COMPLESSIVO										

¹ Fatto salvo il rispetto del previo esperimento delle procedure di mobilità obbligatoria di cui all'art. 34-bis del d.Lgs. n. 165/2001.

COMUNE DI NERVESA DELLA BATTAGLIA
PROVINCIA DI TREVISO

Parere n. 13 del 29/11/2021

Parere sulla proposta di delibera di Giunta Comunale N. 120 del 28/11/2021 relativa a: "PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022-2024 E PIANO ANNUALE ASSUNZIONI 2022"

IL REVISORE UNICO

–Vista la proposta di delibera di Giunta Comunale in oggetto ed il relativo piano triennale delle assunzioni di personale 2022-2024 ed esaminati i relativi allegati che ne costituiscono parte integrante e sostanziale;

–visto l'art. 239, comma 1, lettera b, n. 1, del D. Lgs. 267/2000 il quale prevede che l'organo di revisione esprima parere in ordine agli strumenti di programmazione economico finanziaria;

- visto l'art. 91 D. Lgs. 267/2000 il quale così testualmente dispone: "Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. 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. 39, comma 1, della Legge 449/1997, secondo cui 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, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge 482/1968;

–visto l'art. 19, comma 8, L. 448/2001 il quale prevede che l'organo di revisione accerti 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 L. 449/1997;

–gli artt. 6, 6-ter e 35 del D. Lgs. 165/2001;

Viste le disposizioni in materia di assunzioni di personale e i relativi limiti di spesa e, in particolare:

–l'art. 3, comma 5-bis, D.L. n. 90/2014, convertito dalla Legge n. 114/2014, che ha introdotto il comma 557-quater alla Legge 296/2006 il quale dispone che: "A decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione";

– l'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 il quale ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali prevedendo che "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 quale ha modificato la disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole fondate sul turn over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità della spesa del personale;

– il decreto 17 marzo 2020 (cd “Decreto Attuativo”) il quale, in attuazione delle disposizioni previste dall'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, ha stabilito le misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni, in vigore dal 20/4/2020;

- l'Art. 7 del citato decreto prevede al comma 1 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. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296”.

Vista la circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione ad oggetto “Circolare sul decreto per la pubblica amministrazione attuativo dell'art. 33, comma 2 del decreto legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni”;

Atteso che in relazione a quanto dispone l'art. 4 (Tabella n. 1) del decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione del 17/3/2020 per i Comuni con popolazione compresa tra i 5000 e i 9999 abitanti (tra questi rientra il Comune di Nervesa della Battaglia), il “valore soglia” del rapporto della “Spesa del personale” rispetto alle “entrate correnti” è pari al 26,90%;

Visti i prospetti predisposti dalla responsabile dell'Area Affari Generali allegati alla citata deliberazione in base ai quali si attesta che il valore del rapporto “spese del personale/entrate correnti”, così come definite dall'art. 1 del decreto ministeriale, relative agli ultimi tre rendiconti approvati 2018 - 2019 e 2020 al netto del FCDE è pari al 24,68%; (spese del personale ultimo consuntivo approvato anno 2020 pari a € 917.550,29/entrate correnti 2018-2019 e 2020 al netto FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata (2020) € 3.717.884,84 (dati forniti in quest'ultima ipotesi dal responsabile dell'Area economico finanziaria);

Richiamati :

- l'art. 4, comma 2, del D.M. 17/3/2020, il quale dispone quanto segue: “A decorrere dal 20/4/2020, i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa del 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”- per il Comune di Nervesa della Battaglia tale valore è pari a 26,90;
- l'art. 5, comma 1, del DM 17/3/2020, il quale recita: “In sede di prima applicazione e fino al 31/12/2024, i Comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla tabella 2 - (per il Comune di Nervesa della Battaglia l'incremento è pari al 21% nel 2021, al 24% nel 2022, al 25% nel 2023 e al 26% nel 2024), 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 (valore pari, per il Comune di Nervesa al 26,90 del rapporto “spese personale/entrate correnti”)

Dato atto che per il 2022 è prevista l'assunzione in mobilità di un istruttore di vigilanza ed è stata momentaneamente sospesa la prevista assunzione di un istruttore direttivo tecnico cat. D da inserire nell'ambito dei lavori pubblici, mentre per gli anni successivi si provvederà alla sostituzione del solo personale che dovesse cessare nel corso di ciascun anno;

Dato atto che, come si può evincere dall'allegato B), parte integrante e sostanziale della deliberazione del piano assunzionale 2022-2024, l'assunzione programmata per il mese di gennaio 2022 trova copertura negli stanziamenti del bilancio di previsione 2022 e pluriennale 2022-2024 e rispetta il limite di spesa previsto dall'art. 1, comma 557 quater, della legge 27/12/2006 n. 296 pari a € 907.989,44 e non supera il "valore soglia" del 26,90% del rapporto "spese del personale/entrate correnti" calcolato con riferimento al consuntivo 2020;

–viste le capacità assunzionali dell'Ente a tempo indeterminato così come riportate nella proposta deliberativa in oggetto e relativi allegati, che qui si intendono integralmente trascritte;

–visto che vengono rispettati gli ulteriori vincoli per le assunzioni di personale a tempo determinato ex art. 9, comma 28, D.L. 78/2010, il quale dispone che le limitazioni in materia di assunzioni per il lavoro flessibile non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui all'art. 1, commi 557 e 562, L. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009;

verificato che questo Comune:

- non si trova in condizioni di dissesto finanziario ex artt. 244 e ss. D.Lgs. 267/2000;
- non si trova in condizioni di tendenziale squilibrio finanziario, ai sensi e per gli effetti degli artt. 228 e 242 D.Lgs. 267/2000;
- ha rispettato nel 2021 i limiti di spesa di cui all'art. 1, commi 557 e ss., L. 296/2006;
- non ha dipendenti in eccedenza e/o in sovrannumero, in conformità all'art. 33 D.Lgs. 165/2001, il quale 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 (tenuto conto altresì che 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, e che i responsabili delle unità organizzative che non attuano le procedure previste dal richiamato art. 33 ne rispondono in via disciplinare);
- non risulta inadempiente all'obbligo della certificazione dei crediti certi, liquidi ed esigibili di cui all'art. 9, comma 3-bis, D.L. 185/2008, conv. con modif. nella L. 2/2009;
- non ha scoperture al fine delle assunzioni delle categorie protette di cui alla L. 68/1999;
- ha adottato il Piano delle Azioni Positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, D.Lgs. 198/2006) ed il Piano delle Performance di cui all'art. 10 L.150/2009;
- risulta essere adempiente con la BDAP Bilanci e MOP;
- rispetta i limiti di legge, così come dimostrato nelle tabelle allegate alla proposta deliberativa della quale fanno parte integrante poichè in particolare: sono previste assunzioni a tempo indeterminato nel rispetto dei vincoli assunzionali sopra citati attualmente vigenti; la spesa di lavoro flessibile rientra nel limite di cui all'ex art. 9, comma 28 DL 78/2010 convertito in L. 122/2010;

–verificata l'applicazione del D.M. 17/3/2020, attuativo dell'art. 33, comma 2, D.L. 34/2019, come segue:

- fascia demografica dell'Ente = comuni da 5.000 a 9.999 abitanti (fascia "E");
- valore soglia del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti Tabella 1 del D.M. 17/3/2020 = 26,90%;
- valore soglia del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti Tabella 3 del

D.M. 17/3/2020 = 30,90%;

- spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione ed al netto dell'I.R.A.P., come rilevati al rendiconto della gestione (2018) = € 902.550,40;
- media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati (2018, 2019, 2020), al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione 2020 = € 3.717.884,84;
- valore di incidenza percentuale (spese personale/entrate) risultante per l'Ente = 24,68%;
- visto il parere favorevole tecnico rilasciato dal Responsabile dell'Area Finanziaria;

ASSEVERA

Ai sensi degli art. 4 e 5 del D.M. 17/03/2020 che la proposta di deliberazione n. 120 del 28/11/2021 di Giunta Comunale avente ad oggetto: "PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022-2024 E PIANO ANNUALE ASSUNZIONI 2022" , è coerente con quanto disposto dal DM 17/3/2020 e con il rispetto dell'equilibrio di bilancio.

Il Revisore Unico
Dr.ssa Oriella Biolo

