



## COMUNE DI COLLE S. LUCIA

## GIUNTA COMUNALE

## Verbale di deliberazione n. 97

**OGGETTO:** RILEVAZIONE ANNUALE DELLE ECCEденZE DI PERSONALE ED APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023/2025 E DEL PIANO OCCUPAZIONALE 2023

L'anno duemilaventidue addì ventidue del mese di Dicembre alle ore 21:30 in videoconferenza, ai sensi del Regolamento per lo svolgimento in videoconferenza delle sedute degli organi collegiali del Comune e di riunioni approvato con delibera di Consiglio numero 3 del 23 aprile 2020, si è riunita la Giunta Comunale.

Eseguito l'appello risultano:

NOMINATIVO	CARICA	PRESENTI	ASSENTI
FRENA PAOLO	Sindaco	X	
AGOSTINI CARLO	Vice Sindaco	X	
TROI MAURIZIO	Assessore	X	

Il Segretario Comunale Giacomo D'Ancona assiste alla seduta, collegato telematicamente in audio e video; tale collegamento gli consente di accertare i presenti alla seduta, come appena sopra elencati.

Il Sindaco Paolo Frena assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

## LA GIUNTA COMUNALE

### VISTI:

- l'art. 89, c. 5 del TUEL *"Gli enti locali, nel rispetto dei principi fissati dal presente testo unico, provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed 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. Restano salve le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari"*;
- l'articolo 39 della Legge 27 dicembre 1997, n. 449 *"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'articolo 91 del TUEL *"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."*;
- il D. Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001 - *Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*;

CONSIDERATO che la legge 27 dicembre 2019 n.160 (Legge di Bilancio 2020) ha apportato in tema di assunzioni le seguenti novità:

- L'art.1, c.145 e 146 ha ampliato le forme di pubblicità delle procedure concorsuali stabilendo che ogni P.A. deve pubblicare sul proprio sito internet, la tracce delle prove e le graduatorie con la indicazione dello scorrimento delle stesse, con aggiornamenti costanti, ferme restando le altre previsioni già esistenti quali bandi, criteri di valutazione delle commissioni e tracce delle prove scritte. La norma demanda ad un Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione le modalità attuative dei previsti collegamenti ipertestuali;
- L'art.1, comma 853 ha apportato modifiche all'art.33, comma 2 del D.L. n.34/2019 convertito dalla legge n.58/2019 che ha introdotto il principio di sostenibilità finanziaria per le assunzioni a tempo indeterminato degli Enti Locali in una logica di superamento della regolazione basata sulla copertura del turn-over, introducendo, ai fini del relativo Decreto ministeriale attuativo, un ulteriore valore soglia superiore a quello prossimo al valore medio cui convergono i Comuni con una spesa di personale eccedente la suddetta soglia e stabilendo che i Comuni con un rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti superiore a quello degli Enti virtuosi sono tenuti a diminuire lo stesso entro un valore fissato dal DM (con deroghe per i piccoli Comuni) e divieto di superamento della spesa di personale dell'ultimo rendiconto approvato;

DATO ATTO CHE in data 27 aprile 2020 è stato pubblicato in G.U. n. 108, il decreto del 17 marzo 2020 attuativo dell'art.33 del D.L. 34/2019 per le assunzioni di personale a tempo indeterminato nei Comuni, che ha dettato le nuove regole in materia di assunzioni di personale presso i Comuni a valere dal 20 aprile 2020;

### PRECISATO:

– che con detto decreto viene superato il principio del turn-over ed introdotto un sistema di sostenibilità finanziaria della spesa di personale adottando, per la stessa, determinati "valori soglia" differenziati per fasce demografiche e basati sul rapporto tra la stessa spesa per il personale e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati secondo

gli elementi definiti dal D.P.C.M. e dalla circolare esplicativa che contribuiscono alla determinazione di detto rapporto;

– che il meccanismo prevede di utilizzare i dati dei rendiconti approvati che, a scorrimento, saranno di volta in volta diversi, con la possibilità per ogni anno di ottenere un risultato differente di tale percentuale che inciderà sul margine assunzionale da utilizzare nell'anno di riferimento;

– che, in particolare, la capacità assunzionale dell'annualità in previsione (=2023), si determina rapportando la spesa di personale dell'ultimo rendiconto approvato (ad oggi = 2021) alla media delle entrate correnti dell'ultimo triennio di rendiconti approvati (ad oggi = 2019/2020/2021) al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato definitivamente nel bilancio di previsione relativo all'ultimo rendiconto approvato (ad oggi = FCDE stanziato definitivamente a novembre 2021);

– che da detta percentuale scaturisce la possibilità o meno dell'Ente di assumere nel 2023 e legittimamente procedere all'incremento dei posti della propria dotazione organica, in coerenza con il piano di fabbisogno di personale e nel rispetto dell'equilibrio pluriennale di bilancio asseverato dall'Organo di revisione;

– che inoltre nel periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà residue dei cinque anni antecedenti il 2020 e che questo fattore risulta considerato in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla tabella 2 presente nel decreto purché nel limite previsto in tabella 1 per ciascuna fascia demografica;

ATTESO CHE:

– Per effetto del D.P.C.M. 17 marzo 2020, a far data dal 20 aprile 2020, ai Comuni con ridotta incidenza della spesa di personale è riconosciuta una capacità di spesa aggiuntiva per assunzioni a tempo indeterminato, posto che agli Enti che si collocano al di sotto del valore soglia è data la possibilità di incrementare la spesa di personale dell'ultimo rendiconto approvato, per effettuare assunzioni sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia per ciascuna fascia demografica;

– Che tale potenzialità espansiva della spesa esplicherà i suoi effetti progressivamente, secondo una percentuale massima di incremento annuale;

CONSIDERATO che il valore soglia individuato dalla tabella 1 dell'art. 4 del D.P.C.M. 17 marzo 2020, per i Comuni rientranti nella fascia demografica a) ricompresa tra i 0 e i 1.000 abitanti (quale il Comune di Colle Santa Lucia), corrisponde al 29,5%;

DATO ATTO che il Responsabile del Servizio Economico Finanziario ha elaborato il prospetto di calcolo dell'indice di riferimento del valore soglia che, per il Comune di Colle Santa Lucia, con l'approvazione del rendiconto 2021, risulta pari al 16,77%, quindi al di sotto del 29,5%, rientrando così nella fattispecie dei c.d. "Enti virtuosi;"

VISTO che l'art. 5 del medesimo decreto riporta la tabella con le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio che qui di seguito si riporta limitatamente ai valori cumulativi di interesse per il Comune di Colle Santa Lucia: Comune fascia a): 2020=23%; 2021=29%; 2022=33%; 2023=34%; 2024=35%;

CONSIDERATO che nell'anno 2023, pertanto, è **teoricamente** possibile incrementare la spesa di personale sostenuta nell'anno 2018 del 34% corrispondente al valore economico indicato nel prospetto di calcolo elaborato dal responsabile del Servizio Economico Finanziario, allegato A), purché il valore complessivo della spesa di personale corrispondente, risulti all'interno del valore soglia stabilito nella tabella 1, dell'art 4, ovvero il 29,5% (oltre ad una quota dei resti assunzionali degli ultimi 5 anni antecedenti il 2020, utilizzabili sino al 2024 – negativo per l'Ente) e l'incremento sia coerente con il piano dei fabbisogni e con l'equilibrio pluriennale di bilancio asseverato dall'Organo di revisione contabile;

RICHIAMATO l'art. 7 comma 1 del D.P.C.M. 17 marzo 2020 *"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"*;

RICHIAMATA la Circolare Ministeriale relativa al Decreto attuativo dell'art. 33 del D.L. 34/2019;

PRECISATO:

- che, come stabilito dal D.M. dell'8 maggio 2018, il PTFP si sviluppa, ai sensi dell'articolo 6 del D. Lgs. n.165/2001 e s.m.i., in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale. L'eventuale modifica in corso di anno del PTFP è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata. Resta ferma la necessità del rispetto delle procedure e dei criteri previsti, nonché delle richiamate linee di indirizzo;
- che il piano è sottoposto ai controlli previsti dall'ordinamento anche al fine di verificare la coerenza con i vincoli di finanza pubblica;
- che l'adozione del PTFP è sottoposta alla informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali (articolo 6, comma 1, del d.lgs. 165/2001);
- che il PTFP è oggetto di pubblicazione. La comunicazione della adozione del PTFP alla Ragioneria Generale dello Stato tramite SICO, secondo le richiamate Linee Guida può rappresentare lo strumento di assolvimento ai predetti obblighi rendendo tale comunicazione visibile in area pubblica ed il modello da utilizzare ai fini della comunicazione del piano sarà concordato con i relativi interlocutori istituzionali rappresentativi delle autonomie, valutando l'opportunità di differenziarlo in relazione alla diversa dimensione o complessità dell'ente, ferma restando la necessità di indicare comunque gli elementi minimi essenziali ed evitando di richiedere informazioni già presenti sul SICO;
- che la comunicazione dei contenuti dei piani del personale al sistema di cui all'articolo 60 del Decreto Legislativo n. 165 del 2001 è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni;

DATO ATTO che il Comune di Colle Santa Lucia si trova nelle condizioni di poter effettuare nuove assunzioni a tempo indeterminato, in quanto rispettoso delle nuove disposizioni recate dall'art. 33 del D.L. n. 34/2019 e dal D.P.C.M. 17/03/2020, Allegato A);

RITENUTO opportuno di dover approvare il "Piano triennale di fabbisogno 2023/2025 e piano assunzionale 2023", sulla scorta delle modifiche normative intervenute, ed in particolare il piano annuale delle assunzioni relative all'esercizio 2023, Allegato B), quale parte integrante e sostanziale del presente atto, considerando che l'Istruttore Direttivo Tecnico è in quiescenza dal 21/12/2021 e che ai fini della sua sostituzione sarà indetto il concorso per un posto di Istruttore Direttivo Tecnico a tempo pieno ed indeterminato;

RITENUTO opportuno, nell'ottica di quanto sopra evidenziato, rimodulare la dotazione organica, in linea con le nuove direttive e secondo una performance organizzativa in base ai bisogni collettivi, prevedendo nel PTFP 2023 l'assunzione, mediante concorso, di n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico a tempo pieno ed indeterminato, nel rispetto delle nuove disposizioni di cui al D.P.C.M. 17 marzo 2020, come da prospetto Allegato B);

DATO ATTO che, come affermato nelle Linee di indirizzo ministeriali del 8/05/2018, pubblicato in G.U. il 9/07/2018, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite *"non può essere superiore alla spesa potenziale massima espressione dell'ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali Regioni e*

*gli enti locali, che sono sottoposti a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge”;*

EVIDENZIATO, per quanto attiene alla rilevazione delle eccedenze, che la condizione di soprannumero si rileva dalla presenza di personale in servizio a tempo indeterminato extradotazione organica e che le eccedenze di personale si individuano con l'impossibilità per l'ente di rispettare i vincoli dettati dal legislatore per il tetto dei spesa del personale e dal superamento del tetto del 50% nel rapporto tra la spesa del personale e spesa corrente, in caso di personale non trasferito in dipendenza di processi di esternalizzazione, nonché dalla rilevazione del numero e della complessità dei procedimenti attribuiti ai singoli settori/servizi;

CONSTATATO che è stata effettuata dai Responsabili di Area la ricognizione di eventuali situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale in relazione alle proprie esigenze funzionali, come da dichiarazioni agli atti;

RICORDATO che questo Ente non incorre nel divieto di assunzione di personale in quanto:

- non esistono situazioni di soprannumero o di eccedenza, come da ricognizione effettuata con il presente provvedimento;
- non ha dichiarato il dissesto e non presenta condizioni di squilibrio, come attestato dal conto consuntivo anno 2021;
- con l'apposizione del parere contabile sul presente provvedimento si attestano:
  - il rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale ex art. 1, commi 557- 557bis-557 ter-557 della Legge 27/12/2006, n. 296;
  - il rispetto nel 2021 dell'obbligo sancito dall'art.1, comma 557 quater della Legge 27/12/2006, n. 296, come da rendiconto approvato;
  - il rispetto nel 2022 dell'obbligo sancito dall'art. 1, comma 557 quater della Legge 27/12/2006, n. 296, come da previsioni di bilancio;
  - il rispetto del pareggio di bilancio per l'anno 2021 in materia di pareggio di bilancio ex art. 1, comma – 1 quinquies D.L. 113/2016, nonché il rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti (ex art. 27, c.2 lett.c. del D.L. 66/2014);
    - il rispetto del pareggio di bilancio anche durante l'anno 2022, sulla base delle informazioni che allo stato sono in possesso dell'ente;
    - il rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. 196/2009 (secondo le modalità di cui al DM 12.05.2016), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato;

ACQUISITI i pareri di regolarità tecnica e di regolarità contabile ex art. 49 del D. Lgs. n. 267/2000;

VISTO INFINE l'art. 19, comma 8, della Legge 448/2001 che prevede che siano gli organi di revisione contabile degli Enti locali ad accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del predetto principio di riduzione di spesa di cui all'art. 39 della Legge n. 449 del 27/12/1997 e successive modificazioni;

DATO ATTO pertanto che la concreta attuazione di quanto previsto nel presente piano è subordinata al rilascio del parere favorevole, reso dall'Organo di revisione, anche con l'asseverazione del rispetto degli equilibri di bilancio resa ai sensi del DPCM 17 marzo 2020;

DATO ATTO CHE il Revisore dei Conti con nota prot. 8188 del 21/12/2022 allegata alla presente, ha espresso in merito parere favorevole;

Con voti unanimi favorevoli, espressi in forma palese peralzata di mano, esito proclamato dal Sindaco,

#### DELIBERA

DI DARE ATTO, ai sensi e per gli effetti di cui al novellato art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e come da dichiarazioni rese dai Responsabili di Area ed assunte agli atti dell'Ente, che nell'ente non è presente personale in soprannumero e/o eccedenza e che pertanto l'ente non deve avviare procedure per la dichiarazione di esubero;

DI APPROVARE il Piano triennale del fabbisogno di personale 2023/2025 e di approvare la programmazione delle assunzioni di personale per il triennio 2023/2025, nonché il piano delle assunzioni relativo alla annualità 2023, come riportato nell'allegato B) parte integrante e sostanziale del presente atto;

DI RIMODULARE con il presente provvedimento la Dotazione Organica, intesa quale "spesa potenziale massima" dell'Ente, in correlazione al presente Piano di fabbisogno di personale triennio 2023/2025, Allegato B);

DI PRENDERE ATTO del prospetto contabile elaborato dal Responsabile del Servizio Economico Finanziario, Allegato A) da cui si evince il rapporto esistente presso il Comune di Colle Santa Lucia tra spesa del personale ed entrate correnti al netto del FCDE pari al 16,77% (inferiore al valore soglia del 29,5% previsto dal D.P.C.M. 17 marzo 2020 per i Comuni rientranti nella fascia a) quali il Comune di Colle Santa Lucia con popolazione di n. 354 abitanti al 31.12.2021;

DI DARE ATTO che, sempre nel rispetto delle disposizioni in materia di contenimento delle spese per il personale e di quanto indicato nella parte preambolo, rimane salvo, per tutto il triennio 2023/2025, il ricorso all'utilizzo dei contratti flessibili per fronteggiare esigenze temporanee o eccezionali;

DI DARE ALTRESI' ATTO che la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di equilibrio di bilancio, nonché i limiti imposti dall'art.1, commi 557 e seguenti della L.n.296/2006 e s.m.i. in tema di contenimento della spesa di personale, a cui si aggiungono le ulteriori facoltà previste per gli enti c.d. virtuosi, che si collocano al di sotto del "valore soglia" come previsto dal D.M. 17 marzo 2020 attuativo dell'art 33 del d.l. 34/2020 ed è coerente con le Linee Guida adottate con D.M. 8.5.2018, come dettagliato nei prospetti quivi allegati;

DI DARE ATTO che la spesa relativa al presente piano troverà capienza nei capitoli destinati alla spesa di personale sul bilancio 2023/2025;

DI RISERVARSI la possibilità di adeguare il presente Piano triennale e annuale del fabbisogno di personale, qualora si verificassero motivate esigenze o condizioni tali da determinare mutazioni del quadro di riferimento nei termini di legge;

DI AUTORIZZARE il Segretario Comunale, Responsabile del Personale, in concerto con il Responsabile del Servizio Economico Finanziario, a predisporre tutti gli atti conseguenti al presente Piano di fabbisogno del personale;

DI PROVVEDERE alla comunicazione dei contenuti del Piano di fabbisogno di personale al sistema di cui all'art.60 del D.Lgs. n.165/2001 e s.m.i. (SICO), entro 30 giorni dalla adozione del medesimo, come precisato dal D.M. 8.5.2018;

DI TRASMETTERE copia del presente provvedimento al Responsabile del Servizio Economico Finanziario per gli adempimenti di competenza;

DI TRASMETTERE copia della presente deliberazione alle Rappresentanze Sindacali Unitarie interne (RSU) del personale e alle OO.SS. territoriali;

DI TRASMETTERE la presente deliberazione ai sensi dell'art.3, c.69 L.n.350/2003 al Ministero dell'Economia e delle Finanze e al Dipartimento della Funzione Pubblica;

DI PROVVEDERE altresì alla pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente - Sezione Amministrazione Trasparente;

DI DICHIARARE il presente provvedimento immediatamente eseguibile, con separata votazione unanime espressa per alzata di mano, stante la necessità di procedere tempestivamente a tutti i conseguenti adempimenti di legge in materia assunzionale.

**OGGETTO:** RILEVAZIONE ANNUALE DELLE ECCEденZE DI PERSONALE ED  
APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE  
2023/2025 E DEL PIANO OCCUPAZIONALE 2023

**Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto**

Il Sindaco  
F.to Paolo Frena

Il Segretario Comunale  
F.to Giacomo D'Ancona





# COMUNE DI COLLE S. LUCIA

---

**OGGETTO RILEVAZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE ED APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023/2025 E DEL PIANO OCCUPAZIONALE 2023.**

**PARERE RESO DAL RESPONSABILE DEL SERVIZIO**  
**AI SENSI DELL'ART. 49 DEL D.LGS. 267/2000**

In merito alla proposta di delibera di cui all'oggetto sopra indicato, in base all'art. 49 comma 1, D.Lgs. n. 267/2000, esprimo parere favorevole, in quanto la proposta che precede è conforme alle norme legislative e tecniche che regolamentano la materia.

NOTE:

Colle Santa Lucia, li 22/12/2022

IL RESPONSABILE

Giacomo D'Ancona



# COMUNE DI COLLE S. LUCIA

---

**OGGETTO: RILEVAZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE ED APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023/2025 E DEL PIANO OCCUPAZIONALE 2023.**

**PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE E COPERTURA FINANZIARIA**  
**AI SENSI DELL'ART. 49 DL D.LGS. 267/2000**

In merito alla proposta di delibera di cui all'oggetto sopra indicato, in base all'art. 49 comma 1, D.Lgs. n. 267/2000, esprimo parere favorevole

Si attesta inoltre la compatibilità monetaria del pagamento della spesa di cui al presente provvedimento con gli stanziamenti di bilancio e con le regole di finanza pubblica e l'ordinazione della spesa stessa.

NOTE:

Colle Santa Lucia, li 22/12/2022

Il Responsabile del Servizio Finanziario

Cristina Tancon



# COMUNE DI COLLE S. LUCIA

---

## **DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 97 DEL 22/12/2022**

**OGGETTO:** RILEVAZIONE ANNUALE DELLE ECCELENZE DI PERSONALE ED APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023/2025 E DEL PIANO OCCUPAZIONALE 2023

### **ATTESTAZIONE DI INIZIO PUBBLICAZIONE** (art. 124, comma 1, del D.lgs. 18.8.2000 n. 267)

Si attesta che in data 23/12/2022 la Deliberazione in oggetto è stata pubblicata all'Albo Pretorio on-line, ove rimarrà per 15 giorni consecutivi, ai sensi e per gli effetti dell'art.124, comma 1, del D. Lgs. 18.08.2000, n° 267.

Colle Santa Lucia, li 23/12/2022

**L'Incaricato alla Pubblicazione**  
**Giacomo D'Ancona**

## CALCOLO MARGINI ASSUNZIONALI - Aggiornato al DPCM 17 marzo 2020

COMUNE DI COLLE SANTA LUCIA

Piano Triennale 2023/2025 (dopo aver approvato il rendiconto 2021)

### Step 1 - DETERMINAZIONE VALORE SOGLIA art. 4

Popolazione al 31/12/2021		354	
Fascia di riferimento	A		
Valore 1° soglia	29,5%		fissa
Valore 2° soglia	34,0%		variabile negli anni

### Step 2 - CALCOLO RAPPORTO

SPESA DI PERSONALE rendiconto 2021		Cod. Piano dei conti integrato
Redditi da lavoro dipendente	240.582,85	U.1.01.00.00.000
Somministrazione	0	U.1.03.02.12.001
Quota LSU in carico all'ente	0	U.1.03.02.12.002
Collaborazioni coordinate e a progetto	0	U.1.03.02.12.003
Altre forme di lavoro flessibile	0	U.1.03.02.12.999
	<b>240.582,85</b>	

ENTRATE CORRENTI	
Entrate rendiconto anno 2021	1.418.512
Entrate rendiconto anno 2020	1.902.612
Entrate rendiconto anno 2019	1.158.208
Media	<b>1.493.110,63</b>
Fondo crediti dubbia esigibilità 2021	58.428
ENTRATE DA CONSIDERARE	<b>1.434.682,83</b>

Rapporto Spese/Entrate **16,77%** deve essere minore del valore 1° soglia

### Step 3 - VALUTAZIONE CAPACITA' SPESA

Limite teorico (media entrate da considerare*valore 1° soglia)	423.231,43	
Margine di spesa (differenza tra Spesa Teorica e Spesa ultimo rendiconto)	<b>182.648,58</b>	Non utilizzare

### Step 3b - VERIFICA LIMITE MAX ANNO 2023 (art. 5)

Percentuale massima incremento spesa (4° anno su 5)	<b>34,0%</b>	
Spesa di personale da rendiconto 2018 (art. 5, c.1)	234.613,18 €	
Incremento massimo	<b>79.768,48 €</b>	Limite da applicare - vedi punto 3b

### Step 3c - UTILIZZO CAPACITA' ASSUNZIONALI RESIDUE DA TURNOVER

Margini assunzionali da turnover ancora disponibili quinquennio 2015-2019	- €
Totale teorico spazi assunzionali	79.768,48 €
<b>SOMMA DA UTILIZZARE</b>	<b>79.768,48 €</b>

COMUNE DI COLLE SANTA LUCIA

Allegato "B"

Delibera di Giunta n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_

**FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2023/2025**

<b>N.</b>	<b>Profilo professionale</b>	<b>Cat.</b>	<b>Spesa annua</b>	<b>Modalità di copertura posto</b>
1	Istruttore Direttivo Contabile	D		n. 1 Posto Tempo Pieno coperto
1	Istruttore Direttivo Tecnico	D		n. 1 Posto Tempo Pieno VACANTE
1	Istruttore Amministrativo	C		n. 1 Posto Part Time 30 ore coperto
1	Istruttore Tecnico	C		n. 1 Posto Tempo Pieno coperto
1	Operaio	B		n. 1 Posto Tempo Pieno coperto
1	Operaio	C		n. 1 Posto Tempo Pieno coperto
<b>6</b>				

**PIANO OCCUPAZIONALE PER L'ANNO 2023****a tempo indeterminato**

<b>N.</b>	<b>Profilo professionale</b>	<b>Cat.</b>	<b>Decorrenza</b>
1	Istruttore Direttivo Tecnico	D	Assunzione prevista non prima del 28/02/2023

**a tempo determinato**

<b>N.</b>	<b>Profilo professionale</b>	<b>Cat.</b>	<b>Decorrenza</b>
1	Istruttore amministrativo/tecnico/contabile/vigile a seconda della necessità	C	Nel corso dell'anno 2023 al bisogno
1	Collaboratore area amministrativa/tecnica/contabile/vigile a seconda delle necessità		Nel corso dell'anno 2023 al bisogno

**PIANO OCCUPAZIONALE PER L'ANNO 2024**  
**a tempo indeterminato**

<b>N.</b>	<b>Profilo professionale</b>	<b>Cat.</b>	<b>Decorrenza</b>

**a tempo determinato**

<b>N.</b>	<b>Profilo professionale</b>	<b>Cat.</b>	<b>Decorrenza</b>
1	Istruttore amministrativo/tecnico/contabile/vigile a seconda della necessità	C	Nel corso dell'anno 2024 al bisogno
1	Collaboratore area amministrativa/tecnica/contabile/vigile a seconda delle necessità	-	Nel corso dell'anno 2024 al bisogno

**PIANO OCCUPAZIONALE PER L'ANNO 2025**  
**a tempo indeterminato**

<b>N.</b>	<b>Profilo professionale</b>	<b>Cat.</b>	<b>Decorrenza</b>

**a tempo determinato**

<b>N.</b>	<b>Profilo professionale</b>	<b>Cat.</b>	<b>Decorrenza</b>
1	Istruttore amministrativo/tecnico/contabile/vigile a seconda della necessità	C	Nel corso dell'anno 2025 al bisogno
1	Collaboratore area amministrativa/tecnica/contabile/vigile a seconda delle necessità	-	Nel corso dell'anno 2025 al bisogno

**NOTE**

**Contenuto del piano triennale dei fabbisogni di personale, modalità di reclutamento e profili professionali:** nel piano triennale dei fabbisogni devono essere previsti eventuali processi di mobilità esterna (tenendo conto dell'art. 1, comma 47, della L. n. 311/2004, dell'art. 14, comma 7, del D.L. n. 95/2012, nonché dell'art. 30 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165), eventuali progressioni di categoria ai sensi dell'art. 22, comma 15, del D.Lgs. n. 75/2017, oltre che le modalità di reclutamento di nuovo personale, nel rispetto della normativa vigente in materia di assunzioni, di cui agli artt. 20 e 35 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165. Infine, deve essere indicato l'eventuale ricorso ai rapporti di lavoro flessibile, il rispetto delle assunzioni obbligatorie di cui alla L. n. 68/1999, nonché dare puntualmente conto dell'eventuale applicazione dell'art. 6-bis del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165 in materia di esternalizzazione di servizi, tenendo conto che un'eventuale reinternalizzazione è subordinata al rispetto della normativa in materia di accesso all'impiego nonché all'invarianza degli oneri a carico della finanza pubblica. L'individuazione dei profili professionali dovrà essere coerente con le funzioni che l'amministrazione è chiamata a svolgere, della struttura organizzativa, delle responsabilità connesse a ciascuna posizione, il tutto finalizzato a definire un ordinamento professionale in linea con i principi di efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini ed in grado di perseguire gli obiettivi dell'Ente.

COMUNE DI COLLE SANTA LUCIA

(PROVINCIA DI BELLUNO)

PARERE SU PROPOSTA DI DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE N. 118 DEL 19/12/2022  
– RILEVAZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE ED  
APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE  
2023/2025 E DEL PIANO OCCUPAZIONALE 2023

In data 20 dicembre 2022, il sottoscritto Dott. Giulio Boggian, Revisore Unico di questo Ente, ha esaminato gli atti ricevuti via mail in data 19/12/2022, relativi alla proposta di delibera di giunta comunale n. 118 del 19 dicembre 2022 ad oggetto “Rilevazione annuale delle eccedenze di personale ed approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2023/2025 e del piano occupazionale 2022” e i relativi allegati: allegato A (calcolo margini assunzionali) e allegato B (fabbisogno di personale triennio 2023/2025, piani occupazionali 2023/2025)

**Visti**

- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001 che 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. 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”;

**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;

**Considerato** 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:

## COMUNE DI COLLE SANTA LUCIA

### (PROVINCIA DI BELLUNO)

- 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. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-Città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento ...*”;
- il DPCM del 17/03/2020 (G.U. n.108 del 27/04/2020<sup>1</sup>) 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;
- 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);

#### **preso atto che l'Ente:**

- ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, nel rispetto delle norme sopra richiamate;
- rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di equilibrio di bilancio, nonché i limiti imposti dall'art.1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i. in tema di contenimento della spesa di personale;
- risulta essere adempiente con le trasmissioni dei bilanci alla BDAP;

**considerato** che le capacità assunzionali a tempo **indeterminato** sono state 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 che:**

---

<sup>1</sup> Entrato in vigore in data 20/04/2020



## COMUNE DI COLLE SANTA LUCIA

### (PROVINCIA DI BELLUNO)

- il Comune di Colle Santa Lucia si colloca nella fascia demografica lett. a) (comuni con meno di 1.000 abitanti) della tabella 1 del citato D.M., avendo una popolazione residente di riferimento pari a 354 abitanti al 31.12.2021;
- il rapporto tra spese di personale al netto dell'IRAP rilevata con l'ultimo rendiconto approvato (anno 2021) e la media delle entrate correnti del triennio precedente (2019 – 2020 – 2021) al netto del FCDE stanziato (dato assestato) nel bilancio di previsione considerato (2021 si attesta al 16,77%, al di sotto della percentuale massima di incremento della spesa di personale, di cui alla tabella 1, pari al 29,5%;

**rilevato altresì**, come si evince dalla documentazione esaminata, che:

- secondo le disposizioni di cui alla tabella 2 del più volte citato DM, il Comune di Colle Santa Lucia 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 nell'allegato A);

**rilevato che:**

- con il presente atto sono previste assunzioni a tempo indeterminato nel rispetto dei vincoli assunzionali sopra citati;
- è rispettato il vincolo del pareggio di bilancio per l'anno 2022;

**Preso atto** che la programmazione del fabbisogno di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente e troverà copertura nei capitoli destinati alla spesa di personale sul bilancio 2023-2025;

**visti** i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile espressi dal Responsabile del Servizio Giacomo D'Ancona e dal Responsabile del Servizio Finanziario, Cristina Tancon;

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

#### **rammenta**

che ai sensi dell'art. 6 ter, comma 5, D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i., ciascuna Amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'art. 60 le informazioni e gli aggiornamenti annuali dei piani 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;

#### **esprime**

parere favorevole alla proposta di deliberazione di Giunta comunale n. 118 del 19 dicembre 2022 avente ad oggetto "Rilevazione annuale delle eccedenze di personale ed approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2023/2025 e del piano occupazionale 2023".

Rovigo, 21-12-2022

IL REVISORE DEI CONTI

Dott. Giulio Boggian

(firmato digitalmente)



# COMUNE DI COLLE S. LUCIA

---

## **DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 97 DEL 22/12/2022**

**OGGETTO:** RILEVAZIONE ANNUALE DELLE ECCEденZE DI PERSONALE ED APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023/2025 E DEL PIANO OCCUPAZIONALE 2023

### **ATTESTAZIONE DI ESECUTIVITA'**

(art. 134, comma 3, del D.lgs. 18.8.2000 n. 267)

Si attesta che la Deliberazione in oggetto è stata pubblicata all'Albo Pretorio on-line del Comune per 15 giorni consecutivi dal 23/12/2022 al 07/01/2023 ed è divenuta esecutiva il 02/01/2023, decorsi 10 giorni dal primo di pubblicazione.

Colle Santa Lucia, li 09/01/2023

**Il Segretario Comunale  
Giacomo D'Ancona**