



COMUNE DI SAN GREGORIO D'IPPONA

(Provincia di Vibo Valentia)

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 29 Reg. Del.

OGGETTO: Approvazione piano triennale del fabbisogno di personale 2021 -2023 e piano delle assunzioni per l'anno 2021.

L'anno **duemila ventuno** il giorno **due** del mese **marzo** alle ore **19.10**, nella sede Comunale, in seguito a convocazione disposta dal Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

N. Ord.	COGNOME E NOME	FUNZIONE	PRESENTE	ASSENTE
1	FARFAGLIA Pasquale	Sindaco	si	
2	SURIANO Rosaria	Assessore-Vice Sindaco <small>(in modalità telematica)</small>	si	
3	SANTACATERINA Vittoria	Assessore	si	
			3	

Partecipa con funzioni consultive, referenti, di assistenza e verbalizzazione il Segretario Comunale Dott. Domenico ARENA.

Presiede l'ing. Pasquale FARFAGLIA -SINDACO- il quale, riconosciuta la legalità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita gli intervenuti a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Richiamate le seguenti disposizioni legislative:

-gli artt. 2 e 5 del D.Lgs. n. 165/2001 stabiliscono che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici, assumendo ogni determinazione organizzativa al fine di assicurare l'attuazione dei principi stabiliti; -l'art. 4 del sopra citato D.Lgs. n. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;

-l'art. 39, comma 1, della L. n. 449/1997 che così dispone: *"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 del D.Lgs. n. 267/2000, a norma del quale gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. 12 marzo 1999, n. 68;

-l'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16 della Legge n. 183/2011 stabilisce che: *"1. Le Pubbliche Amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevinano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'art. 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"*;

Considerato che l'obbligo di programmazione in materia di assunzione del personale è, altresì, sancito dall'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come da ultimo modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, ponendo in posizione fondamentale lo strumento del piano triennale dei fabbisogni di personale, che sostituisce il tradizionale assetto organizzativo della dotazione organica, in coerenza con la pianificazione pluriennale di personale e della performance, sulla base delle linee di indirizzo, da emanarsi dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, nonché d'intesa con la Conferenza unificata per quanto riguarda le amministrazioni regionali e gli enti locali;

Dato atto che, in data 08 maggio 2018, sono state emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione le suddette Linee di Indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche;

Considerato che, dunque, in precedenza l'ordinamento affidava un ruolo centrale alla dotazione organica, quale base e al contempo limite invalicabile, per la programmazione degli interventi e che ora tale strumento scompare quasi completamente dal panorama normativo, venendo totalmente soppiantato dal piano del fabbisogno. Nello specifico, infatti, questo diviene l'atto programmatico che deve:

- Coordinarsi ed essere coerente rispetto la pianificazione pluriennale delle attività e della performance;

- Ispirarsi ai principi di ottimizzazione di impiego delle risorse pubbliche disponibili;
- Perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
- Tener conto delle linee di indirizzo ministeriali emanate ai sensi dell'art. 6-ter;

Accertato che le facoltà assunzionali sono definite:

- D.l. 30 aprile 2019 n. 34, "Decreto crescita", che all'art. 33 c.2 prevede che, a decorrere dalla data che verrà individuata con apposito decreto attuativo, i Comuni potranno effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato entro il limite di una spesa complessiva per il personale dipendente (al lordo degli oneri riflessi) non superiore al valore soglia, definito come percentuale, anche differenziata per fascia demografica, delle entrate relative ai primi tre titoli risultanti dal rendiconto dell'anno precedente a quello in cui è prevista l'assunzione, che dovranno essere calcolate al netto delle entrate a destinazione vincolata e del Fondo Crediti Dubbia Esigibilità stanziato in Bilancio di Previsione;

Visto pertanto il conseguente Decreto 17 marzo 2020 della Presidenza del consiglio dei ministri dipartimento della funzione pubblica, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 27.4.2020, secondo il quale:

- ai sensi dell'art. 3 il Comune di San Gregorio D'Ippona rientra nella lett. C), come fascia demografica di appartenenza ai comuni da 2.000 a 2.999 abitanti
- ai sensi dell'art. 4 il valore soglia di massima spesa del personale del Comune di San Gregorio D'Ippona è il 27,60% rispetto alle entrate correnti;
- ai sensi dell'art. 6, tabella 3, il valore soglia di rientro della maggiore spesa del personale del Comune di San Gregorio D'Ippona è il 31,6%;
- ai sensi del comma 3, dell'art. 6, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 del comma 1 dell'art. 4 e dalla Tabella 3 non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.
- la spesa del personale è data dagli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'IRAP (art. 2 DPCM 17/03/2020) e delle quote di retribuzione del Segretario Comunale rimborsate dagli altri Comuni convenzionati;

Considerato che il Comune di San Gregorio D'Ippona, con riferimento ai dati dell'ultimo consuntivo approvato anno 2019, si trova posizionato nella fascia inferiore, cioè lo pongono nella classe dei Comuni il cui rapporto è inferiore i valori della tabella 2, con bassa incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti, e che di conseguenza è riconosciuta una capacità di spesa aggiuntiva per assunzioni a tempo indeterminato senza però poter superare la soglia di cui tabella 2 del 27,60%, come evidenziato dai seguenti conteggi:

ENTRATE CORRENTI	2017	2018	2019
TIT. 1	981.864	902.786	1.065.416
TIT. 2	485.152	531.668	795.304
TIT. 3	212.214	219.879	256.147
TOTALE	1.679.230	1.654.334	2.116.866
MEDIA	1.816.810		
FCDE	280.549		
VALORE ENTRATA	1.536.261		

SPESA PERSONALE 2019	394.123
PERCENTUALE FASCIA	25,65%

Considerato pertanto che la percentuale di spesa del personale del Comune di San Gregorio D'Ippona, come definita dal suddetto Decreto, dovendosi riferire all'ultimo rendiconto approvato, è definita dai seguenti dati:

ENTRATE CORRENTI	2019
TIT. 1	1.065.416
TIT. 2	795.304
TIT. 3	256.147
TOTALE	2.116.866
FCDE	280.549
Valore entrata al netto FCDE	1.836.318
Spesa del personale	394.123
VALORE SOGLIA %	21,46%

Considerato che la spesa di personale per i tre anni del bilancio previsionale triennale 2020-2022 (ultimo bilancio approvato) è la seguente:

ENTRATE CORRENTI	BILANCIO PREVISIONE	BILANCIO PREVISIONE	BILANCIO PREVISIONE
	2020	2021	2022
TIT. 1	1.092.773	1.122.475	1.117.050
TIT. 2	712.131	495.666	495.666
TIT. 3	409.648	226.985	226.985
TOTALE	2.214.552	1.845.126	1.839.701
FCDE	256.501	285.805	285.804
Valore entrata al netto FCDE	1.958.051	1.559.321	1.553.897
Spesa personale	396.980	390.800	385.800
VALORE PERCENTUALE	20,27%	25,06%	24,82%

Dati bilancio assestato 2020-2022

e che pertanto:

- il valore percentuale soglia di rientro della maggiore spesa del personale per i singoli tre anni è inferiore al limite del 31,60% con il rispetto di quanto stabilito dal DM 17 marzo 2020 della Presidenza del consiglio dei ministri dipartimento della funzione pubblica, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 27.4.2020;
- il valore soglia di massima spesa del personale del 27,60% non viene superato in termini previsionali negli anni 2021 e 2022;

Atteso che il bilancio di previsione annualità 2021-2023, in corso di predisposizione, tiene conto del rispetto della soglia limite del 27,60% per tutti gli esercizi considerati 2021, 2022 e 2023;

Tenuto conto inoltre che il Comune di San Gregorio D'Ippona si avvale della collaborazione di un segretario comunale reggente a scavalco proveniente da altro ente;

Ritenuto alla luce di quanto esposto procedere ad assunzioni solo con riferimento la principio del turnover e comunque del limite del 27,60% pur il comune rientrando, all'evidenza dei dati ultimo consuntivo approvato anno 2019, nella fascia dei comuni con bassa incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti, e che di conseguenza è riconosciuta una capacità di spesa aggiuntiva per assunzioni a tempo indeterminato;

Considerato che la mancata adozione della programmazione triennale del fabbisogno di personale, ex art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, impedisce all'ente locale di assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette, come stabilito dall'art. 91, u.c., del D.Lgs. n. 267/2000;

Tenuto conto di quanto previsto:

- dall'art. 11, comma 4-bis, del D.L. n. 90/2014 convertito con modificazioni dalla L. n. 114/2014 in materia di acquisizione di personale mediante assunzioni a tempo determinato;
- dall'accertamento delle condizioni di sovrannumero e di eccedenza dovute a ragioni finanziarie e a ragioni funzionali, che ha dato esito negativo e che, conseguentemente, non sono presenti nell'Ente dipendenti a tempo indeterminato extra dotazione organica e che, piuttosto, sono state rappresentate esigenze di organico, più volte espresse dai responsabili di PO, tutte strettamente collegate ad aspetti funzionali specifici di servizi essenziali quali quelli tecnico, sociali (art. 16 della L. n. 183/2011)
- dal disposto dell'art. 3, comma 101, della L. n. 244/07, il quale stabilisce che per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo parziale la trasformazione del rapporto a tempo pieno può avvenire solo nel rispetto delle modalità e dei limiti previsti dalle disposizioni vigenti in materia di assunzioni
- dall'art. 14, comma 7, del D.L. n. 95/2012 convertito nella L. n. 135/2012 nel quale si precisa che le mobilità in uscita non costituiscono cessazioni
- dalla Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica n. 20506 del 27/03/2015 relativa all'attuazione della mobilità per interscambio o compensazione

Visti inoltre, in materia di limiti al lavoro flessibile:

- l'art. 4 ter comma 12 del D.L. 2 marzo 2012 n. 16 che integra il comma 28 dell'art 9 del D.L. 78/2010 prevedendo dopo il terzo periodo del comma che sia inserito il seguente: " A decorrere dal 2013 gli Enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale di istruzione pubblica e del settore sociale; resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per la stessa finalità nell'anno 2009;
- l'art. 9 comma 28 del D.L. 31 maggio 2010 N° 78, convertito con legge 122 del 30 luglio 2010, e successive modifiche ed integrazioni secondo cui "Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli Enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi. 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006 N° 296 e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 ";

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

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

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

Richiamato il principio della programmazione economico-finanziaria pluriennale, il quale prevede che il Documento Unico di Programmazione (DUP) costituisce, nell'ambito di detta programmazione, lo strumento che permette l'attività di guida strategica ed operativa degli enti locali e consente di fronteggiare in modo permanente, sistemico e unitario le discontinuità ambientali e organizzative e costituisce, nel rispetto del principio del coordinamento e coerenza dei documenti di bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione;

Tenuto conto, altresì, che, con proposta di deliberazione di Giunta comunale n. 10 del 13/02/2021, viene rideterminata la dotazione organica dell'Ente;

Considerato che con decreto del Ministro dell'interno, d'intesa con il Ministro dell'economia e delle finanze, in data 13 gennaio 2021, previo parere favorevole della Conferenza Stato-città ed autonomie locali espresso nella seduta del 12 gennaio 2021, è stato disposto l'ulteriore differimento dal 31 gennaio al 31 marzo 2021 del termine per l'approvazione del bilancio di previsione 2021/2023 da parte degli enti locali

Rilevato che, in base alla normativa attualmente vigente in materia di assunzioni di personale, può procedere ad assunzioni l'Amministrazione che:

- ha effettuato, la ricognizione delle eccedenze di personale, prevista dall'articolo 33 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (DGC n. 87 del 02/12/20);
- ha rispettato i limiti di contenimento della spesa del personale (Art.1 C.557 o 562 L. 296/2006 e Art.1 c.762 L.208/2015) Il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della Legge n. 296/2006, è pari a € 626.208,00;
- ha approvato del bilancio di previsione 2020-2022 e il rendiconto di gestione 2019;
- ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti (art. 27, d.l. n. 66/2014);
- ha approvato del piano della performance (art. 10, comma 5, d.lgs. 150/2009) (DGC 19 del 11/03/2020);
- ha rispettato il pareggio di bilancio per l'anno 2019;
- non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.;
- ha approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità, ai sensi dell'articolo 48, comma 1, del D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, (DGC n. 17 del 11/03/20 e da ultimo la DGC n. 04 del 11/01/2021);

- ha rispettato il principio del contenimento della spesa per il lavoro flessibile in relazione a quanto previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 convertito dalla L. n. 122/2010, così come così come modificato dall'art. 11, comma 4 bis, del D.L. n. 90/2014 convertito dalla L. n. 114/2014;

Rilevato altresì che non sono più applicabili l'art. 1 comma 424 della legge 190/2014 e l'art. 5 del d.l.78/2015 relativi al riassorbimento dei dipendenti in soprannumero degli enti di area vasta in quanto con nota n. 37870 del 18 luglio 2016, il Dipartimento della Funzione Pubblica ha comunicato che anche per le regioni Emilia-Romagna, Lazio, Veneto, Marche sono ripristinate le ordinarie facoltà assunzionali;

Dato atto che nel biennio 2022 - 2023 sarà collocato a riposo il Funzionario Tecnico a tempo indeterminato e pieno, categoria D.4, in servizio presso l'ufficio tecnico;

Considerata la necessità di prevedere per il triennio 2021-2022-2023, nel rispetto dei predetti vincoli in materia di assunzioni, le sostituzioni di personale che cesserà nel triennio di riferimento;

Ritenuto pertanto di procedere alla copertura dei posti che si renderanno vacanti nell'anno 2021, mediante assunzione a tempo indeterminato e pieno, di un istruttore tecnico e due istruttori amministrativi, considerata in particolare l'esigenza di assicurare in modo adeguato ed efficiente i numerosi compiti di spettanza dell'ufficio tecnico comunale e dell'ufficio amministrativo finanziario;

Atteso di procedere all'approvazione del Piano triennale del fabbisogno di personale 2021-2023 e del Piano delle assunzioni per l'anno 2021, così come contenuti nella proposta di dispositivo che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto;

Considerata la possibilità di modificare, in qualsiasi momento, la programmazione di fabbisogno di personale di cui al presente atto, qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutazioni del quadro normativo di riferimento o sopravvenienze organizzative, relativamente al triennio in considerazione;

Precisato che il presente provvedimento costituisce atto di programmazione, per cui la pertinente copertura finanziaria, nel rispetto dei vincoli fissati dalla normativa in premessa citata, sarà ricompresa nel bilancio pluriennale 2021-2023, negli stanziamenti previsti nell'allegato al bilancio del personale per gli anni di riferimento, fermo restando che tutte le assunzioni previste potranno aver luogo solo ricorrendone le condizioni di legge;

Visto il regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi approvato con delibera della Giunta comunale n. 42 del 11/09/2018 e ss.mm.ii;

Visto il regolamento per la selezione del personale, approvato con delibera della Giunta comunale n. 43 del 11/09/2018 e ss.mm.ii;

Ravvisata l'opportunità di provvedere in merito

Visti:

- lo Statuto e i Regolamenti Comunali vigenti;
- il D.lgs. 267/2000;
- la legge n. 241/1990;
- gli allegati pareri favorevoli espressi dai Responsabili dei Servizi interessati ai sensi dell'art. 49 D.lgs. n. 267/2000;

-il parere del Collegio dei Revisori dei Conti attestante la conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente;;

Con voti unanimi legalmente resi;

DELIBERA

La premessa narrativa è parte integrante del presente dispositivo che qui si intende integralmente riportata;

1.di approvare la seguente programmazione triennale di fabbisogno di personale per gli anni 2021/2023:

Assunzioni a tempo indeterminato e determinato	
Anno 2021	1) n. 1 "Funzionario Tecnico" (Categoria D – Pos. Econ. D1); - Tipo di rapporto: tempo indeterminato- full / time
Anno 2022	==
Anno 2023	==

3.di dare 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 dalla legislazione vigente, rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di "pareggio di bilancio", nonché i limiti imposti dall'art. 1, comma 557 e seguenti, della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale, come specificato dai parametri di virtuosità specificati in parte narrativa, dal quale si evince che le componenti assoggettate al limite sono ampiamente contenute nella valore medio del triennio 2011 - 2013 rispettando anche in maniera previsionale quanto disposto con l'art.1 comma 557- quater della legge 296/2006, pari a € 626.208,00;

4.di precisare che la presente programmazione del fabbisogno di personale, fermi restando i limiti imposti dalla normativa di rango superiore, potrà essere ulteriormente modificata e/o integrata in relazione alle esigenze che, nel corso del triennio di riferimento, si dovessero rappresentare, sia in termini di necessità assunzionali che in termini di limiti di spesa;

5.di prendere atto che il piano di assunzioni è suscettibile di variazioni ed integrazioni in relazione alla eventuale evoluzione del quadro normativo di riferimento e/o a nuove esigenze, derivanti dal trasferimento di funzioni o di qualsiasi altro sopravvenuto fabbisogno che allo stato attuale non è possibile prevedere o definire;

6.di incaricare il responsabile dell'ufficio Amministrativo Finanziario a compiere i conseguenti atti per quanto di rispettiva competenza;

7. di inviare copia della delibera di approvazione della presente proposta ai soggetti sindacali ai sensi dell'art. 7 del CCNL stipulato in data 1° aprile 1999;

8. Con separata votazione di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267 del 18/08/2000.

COMUNE DI SAN GREGORIO D'IPONA

PROVINCIA DI VIBO VALENTIA

ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

Verbale n. 3

Data 08/03/2021

Parere sulla proposta di deliberazione della Giunta comunale avente ad oggetto:
OGGETTO: "Approvazione piano triennale del fabbisogno di personale 2021 -2023 e piano delle assunzioni per l'anno 2021."

Il sottoscritto Vito Sciancalepore, Revisore dei Conti del Comune di San Gregorio D'ipona, in merito alla documentazione pervenuta tramite posta elettronica certificata, esprime il proprio parere in merito alle proposte di deliberazione della Giunta comunale avente ad oggetto: "Approvazione piano triennale del fabbisogno di personale 2021 -2023 e piano delle assunzioni per l'anno 2021.", ai sensi dell'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448;

Premesso che

l'articolo 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448 prevede che questo Organo accerti 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 legge n. 449/1997 e che eventuali eccezioni siano analiticamente motivate;

l'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 dispone che l'organo di revisione contabile assevera il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, in conseguenza degli atti di assunzione di personale previsti nel piano triennale;

Richiamati in particolare:

- il D.M. 17 marzo 2020, applicativo dell'art. 33, D.L. n. 34/2019, 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 dalla normativa previgente;
- l'art. 57, c. 3-septies, D.L. 14 agosto 2020, n. 104;

Vista la proposta di deliberazione in oggetto con la quale la Giunta comunale approva il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2021 – 2023 prevedendo:

Assunzioni a tempo indeterminato e determinato	
Anno 2021	1) n. 1 "Funzionario Tecnico" (Categoria D – Pos. Econ. D1); - Tipo di rapporto: tempo indeterminato- full / time
Anno 2022	==
Anno 2023	==

Considerato che il Comune di San Gregorio D'Ippona, con riferimento ai dati dell'ultimo consuntivo approvato anno 2019, si trova posizionato nella fascia inferiore, cioè lo pongono nella classe dei Comuni il cui rapporto è inferiore i valori della tabella 2, con bassa incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti, e che di conseguenza è riconosciuta una capacità di spesa aggiuntiva per assunzioni a tempo indeterminato senza però poter superare la soglia di cui tabella 2 del 27,60%, come evidenziato dai seguenti conteggi:

ENTRATE CORRENTI	2017	2018	2019
TIT. 1	981.864	902.786	1.065.416
TIT. 2	485.152	531.668	795.304
TIT. 3	212.214	219.879	256.147
TOTALE	1.679.230	1.654.334	2.116.866
MEDIA	1.816.810		
FCDE	280.549		
VALORE ENTRATA	1.536.261		

SPESA PERSONALE 2019	394.123
PERCENTUALE FASCIA	25,65%

Considerato pertanto che la percentuale di spesa del personale del Comune di San Gregorio D'Ippona, come definita dal suddetto Decreto, dovendosi riferire all'ultimo rendiconto approvato, è definita dai seguenti dati:

ENTRATE CORRENTI	2019
TIT. 1	1.065.416
TIT. 2	795.304
TIT. 3	256.147
TOTALE	2.116.866
FCDE	280.549
Valore entrata al netto FCDE	1.836.318
Spesa del personale	394.123
VALORE SOGLIA %	21,46%

Considerato che la spesa di personale per i tre anni del bilancio previsionale triennale 2020-2022 (ultimo bilancio approvato) è la seguente:

ENTRATE CORRENTI	BILANCIO PREVISIONE 2020	BILANCIO PREVISIONE 2021	BILANCIO PREVISIONE 2022
TIT. 1	1.092.773	1.122.475	1.117.050
TIT. 2	712.131	495.666	495.666
TIT. 3	409.648	226.985	226.985
TOTALE	2.214.552	1.845.126	1.839.701
FCDE	256.501	285.805	285.804
Valore entrata al netto FCDE	1.958.051	1.559.321	1.553.897
Spesa personale	396.980	390.800	385.800
VALORE PERCENTUALE	20,27%	25,06%	24,82%

PRESO ATTO E RILEVATO

che:

- il valore percentuale soglia di rientro della maggiore spesa del personale per i singoli tre anni è inferiore al limite del 31,60% con il rispetto di quanto stabilito dal DM 17 marzo 2020 della Presidenza del consiglio dei ministri dipartimento della funzione pubblica, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 27.4.2020;
- il valore soglia di massima spesa del personale del 27,60% non viene superato in termini previsionali negli anni 2021 e 2022;

che, in base a quanto risulta dalla proposta di deliberazione, il Comune di San Gregorio D'Ippona:

- ha effettuato, la ricognizione delle eccedenze di personale, prevista dall'articolo 33 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (DGC n. 87 del 02/12/20);
- ha rispettato i limiti di contenimento della spesa del personale (Art.1 C.557 o 562 L. 296/2006 e Art.1 c.762 L.208/2015) Il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della Legge n. 296/2006, è pari a € 626.208,00;
- ha approvato del bilancio di previsione 2020-2022 e il rendiconto di gestione 2019;
- ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti (art. 27, d.l. n. 66/2014);
- ha approvato del piano della performance (art. 10, comma 5, d.lgs. 150/2009) (DGC 19 del 11/03/2020);
- ha rispettato il pareggio di bilancio per l'anno 2019;
- non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.;
- ha approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità, ai sensi dell'articolo 48, comma 1, del D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, (DGC n. 17 del 11/03/20 e da ultimo la DGC n. 04 del 11/01/2021);
- ha rispettato il principio del contenimento della spesa per il lavoro flessibile in relazione a quanto previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 convertito dalla L. n. 122/2010, così come così come modificato dall'art. 11, comma 4 bis, del D.L. n. 90/2014 convertito dalla L. n. 114/2014;

Ribadito che a causa dell'emergenza sanitaria in corso l'esame preventivo degli atti comunali è effettuato in remoto e che pertanto si rilascia il parere sulla base della documentazione qui pervenuta in revisione.

Tutto ciò premesso e considerato;

Visti i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica e contabile espressi ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000;

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

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

Visto il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018 di approvazione delle Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche;

Visto il D.M. 17 marzo 2020;

Rilevato che l'atto di programmazione del fabbisogno di personale è *coerente* con i vincoli imposti dalla soglia di spesa per il personale determinata ai sensi del D.M. 17 marzo 2020 e che in conseguenza delle assunzioni previste nel Piano qui in argomento, l'equilibrio pluriennale del bilancio è garantito.

Esprime parere **FAVOREVOLE** sulle proposte di deliberazione in oggetto.

Raccomanda altresì, che nel corso dell'attuazione del piano occupazionale venga effettuata una costante opera di monitoraggio del rispetto di tutti i limiti stabiliti in materia di spese del personale, con l'adozione, ove dovuti, dei correttivi eventualmente indotti da modifiche della normativa in materia e dai vincoli di bilancio.

Letto, approvato e sottoscritto.

Il Revisore dei Conti
Vito Sciancalepore



COMUNE DI SAN GREGORIO D'IPPONA

(Provincia di Vibo Valentia)

PROPOSTA di deliberazione della Giunta Comunale.

OGGETTO: Approvazione piano triennale del fabbisogno di personale 2021 -2023 e piano delle assunzioni per l'anno 2021.

AREA SERVIZI AL TERRITORIO - Parere ex art. 49 del D.Lgs. 267/2000:

-La proposta è regolare sotto il profilo tecnico.

San Gregorio D'Ippona, li _____

Il Responsabile di Area
Domenico SURIANO

AREA AMMINISTRATIVA- Parere ex art. 49 del D.Lgs. 267/2000:

-La proposta è regolare sotto il profilo tecnico.

San Gregorio D'Ippona, li 17.03.2021

Il Responsabile di Area
F.to Antonio Pontoriero

AREA ECONOMICA FINANZIARIA E TRIBUTARIA Parere ex art. 49 del D.Lgs. 267/2000:

-La proposta è regolare sotto il profilo tecnico.

San Gregorio D'Ippona, li 17.03.2021

Il Responsabile di Area
F.to Giovanni Baldo

Letto, approvato e sottoscritto a norma di legge:

IL SINDACO
F.to Ing. Pasquale FARFAGLIA

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Domenico ARENA

ESTREMI DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Responsabile dell'Area Amministrativa certifica che la presente deliberazione:

è stata pubblicata all'albo pretorio in data 19.03.2021

è divenuta esecutiva in data 19.03.2021

San Gregorio D' Ippona 19.03.2021

IL Responsabile dell'Area Amministrativa
F.to Antonio Pontoriero

E' Copia conforme all'originale. Si rilascia per uso amministrativo.

Li.....19.03.2021.....

IL RESPONSABILE DELL'AREA AMMINISTRATIVA
F.to Antonio PONTORIERO

Firma autografa omessa ai sensi dell'art. 3, comma 2, del D. Lgs 12.02.1993, n. 39