

COPIA



Comune di Bevilacqua

Provincia di Verona

oooooooooooo

C.F. 82001750239

P.IVA 01291800231

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Reg. delibere n. 87 del 15 novembre 2023

Oggetto: Approvazione Piano Triennale Fabbisogni di Personale 2024-2026.

L'anno **DUEMILAVENTITRE** addì **QUINDICI** del mese di **NOVEMBRE** alle ore **12:00** convocata con modalità telematica, nel rispetto del Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD) ed ai sensi delle "Disposizioni per lo svolgimento delle sedute di Giunta Comunale in videoconferenza", approvate con D.G.C. n. 43 del 31/05/2022, si è riunita la Giunta Comunale per la trattazione di diversi argomenti e, fra essi, del provvedimento di cui all'oggetto, nelle persone dei Signori:

PRES.		ASS.		
In presenza	In videoconferenza			
	X		Girlanda Valentino	Sindaco
	X		Arzenton Maurizio	Assessore
	X		Gottardo Martina	Assessore

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale, dr. Di Marco dr. Massimo, che, riscontrato il collegamento simultaneo dei presenti e riscontrato il numero legale, illustra preventivamente le modalità di svolgimento della seduta.

Il Sig. Girlanda Valentino, nella sua qualità di Sindaco, assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta per discutere e deliberare l'oggetto sopra indicato.

Oggetto: Approvazione Piano Triennale Fabbisogni di Personale 2024-2026.

LA GIUNTA COMUNALE

UDITA la relazione del Presidente;

VISTA la proposta di deliberazione in oggetto, allegata al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;

PRESO ATTO che è stato espresso ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000 il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica da parte del responsabile del settore competente ed in ordine alla regolarità contabile da parte del responsabile dell'area finanziaria;

CONSIDERATA la proposta meritevole di approvazione per le motivazioni in essa indicate, che si recepiscono nel presente provvedimento;

Con voti unanimi favorevoli resi nelle forme di legge;

DELIBERA

- 1) DI APPROVARE integralmente la proposta di cui in premessa che viene inserita nel presente atto come parte costitutiva del medesimo, il cui testo si intende qui appresso interamente ritrascritto.

Successivamente, rilevata l'urgenza, il Presidente pone in trattazione la proposta di immediata eseguibilità della delibera in argomento, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA l'urgenza di dare attuazione ai contenuti del presente provvedimento

con voti favorevoli unanimi espressi nelle forme di legge

DELIBERA

- 1) DI DICHIARARE il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del T.U.E.L. approvato con d.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i..



COMUNE DI BEVILACQUA (VR)

Delibera di G.C. n. 87 del 15 novembre 2023

Oggetto della proposta:

Approvazione Piano Triennale Fabbisogni di Personale 2024-2026.

LA GIUNTA COMUNALE

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

«2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.»;

Dato atto che in esecuzione delle linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs 165/2001 occorre adeguare gli strumenti di programmazione delle risorse umane ai nuovi indirizzi legislativi, finalizzati anche al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione;

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

Richiamato l'art. 89, 5° comma, del D. Lgs 165/2001: *"5. 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."*

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

Rilevato che il rapporto popolazione su dipendenti per il Comune di Bevilacqua si attesta sul valore di 1/451, meno favorevole rispetto a quanto fissato dal Decreto Ministero dell'Interno del 18 novembre 2020, pari a 1/132 per i comuni di analoga dimensione demografica;

Visti:

- l'art. 16 della L.183/2011 e l'art. 33 del D.Lgs 165/2001, che dispongono l'obbligo di procedere alla ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, prevedendo, in caso di inadempienza il divieto di instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;

- l'art. 27 comma 9 del DL 66/2017 secondo il quale la mancata attivazione della piattaforma di certificazione dei crediti determina il divieto di assunzioni;

Preso atto che:

- è stata effettuata la ricognizione annuale di eccedenze di personale per il 2024 e tale ricognizione ha dato esito negativo;
- è stata attivata la piattaforma di certificazione dei crediti;
- l'ente è rispettoso degli obblighi sanciti dai commi 819, 820 e 821 dell'art. 1 della Legge 30 dicembre 2018, n. 145 (equilibri di bilancio);

Dato atto che il Comune di Bevilacqua non è tenuto al rispetto delle norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68, avendo un numero di dipendenti inferiore a 15;

Considerato inoltre che, ai sensi dell'art. 1 comma 557-quater legge 27 dicembre 2006, n. 296 gli enti sono tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;

Rilevato a tal fine il valore medio della spesa di personale del Comune di Bevilacqua per gli anni 2011-2013 è pari a € 226.872,54 e che la spesa di personale dell'ultimo consuntivo approvato (anno 2022) è stata pari a € 211.767,74; in sede previsionale la spesa di personale per il triennio 2024-2026 si mantiene nel rispetto della spesa del triennio 2011-2013;

Richiamato il l'art. 13, comma 1, del CCNL sottoscritto in data 16/11/2022 che prevede che "Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente: Area degli Operatori; Area degli Operatori esperti; Area degli Istruttori; Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.";

Richiamata la determinazione n. 34 del 30/03/2023 avente oggetto : "Reinquadramento del personale dipendente sulla base delle previsioni dettate dal CCNL 16.11.2022";

Vista la dotazione organica di questa Amministrazione che, alla data odierna, presenta la seguente situazione:

AREA	Ex Q.F.	NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE	N. UNITA'	TEMPO PARZIALE/ TEMPO PIENO
Area Tecnica	C6	Area degli Istruttori	1	Tempo parziale (33 ore)
Area Contabile	C6	Area degli Istruttori	1	Tempo pieno
Area Segreteria/Tributi	C6	Area degli Istruttori	1	Tempo pieno
Area Demografica	C3	Area degli Istruttori	1	Tempo pieno

Evidenziato che:

- il Comune di Bevilacqua (ente di 1769 abitanti al 31/12/2022) si trova in una grave situazione di carenza di organico: allo stato vi sono quattro (4) dipendenti di cui uno (1) a tempo parziale;
- con l'attuale numero dei dipendenti, l'Ente non riesce a fronteggiare tutti gli adempimenti richiesti, pertanto l'amministrazione comunale ha la necessità di garantire, in brevissimo tempo, il puntuale svolgimento e la continuità dell'intera attività amministrativa e di evitare di compromettere la funzionalità dei servizi fondamentali, mediante ricorso alle prestazioni lavorative di dipendenti di altri Comuni aventi la necessaria esperienza e professionalità;

Valutato pertanto, in attuazione delle citate linee di indirizzo e con quanto disposto dall'art. 6 del D.Lgs 165/2001, di approvare la dotazione organica dell'Ente quale rimodulazione della propria consistenza di personale in base ai fabbisogni, garantendone la neutralità finanziaria;

Atteso poi che, per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative), l'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 dispone "4-bis. All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276." è inserito il seguente periodo: "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";

Vista la deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, che chiarisce "Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, in materia di assunzioni

per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, legge n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28.”;

Richiamato quindi il vigente art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito con modificazioni alla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014, e ritenuto di rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 (€ 15.748,20);

Vista la deliberazione n. 23/2016/QMIG della Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, che ha affermato il principio di diritto secondo cui *“Il limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, non trova applicazione nei casi in cui l'utilizzo di personale a tempo pieno di altro ente locale, previsto dall'art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, avvenga entro i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, senza oneri aggiuntivi, e nel rispetto dei vincoli posti dall'art.1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. La minore spesa dell'ente titolare del rapporto di lavoro a tempo pieno non può generare spazi da impiegare per spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni”;*

Preso atto pertanto che le spese per il personale utilizzato “a scavalco d'eccedenza”, cioè oltre i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, ai sensi dell'art. 1, comma 557, legge n. 311/2004, rientrano nel computo ai fini della verifica del rispetto dei limiti imposti dall'art. 9, comma 28, d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010 oltre che nell'aggregato “spesa di personale”, rilevante ai fini dell'art. 1, comma 557, legge 296/2006;

Visto l'art. 15, comma 5, del CCNL 1° aprile 1999, che recita: *“In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comunque comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, gli enti, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D.Lgs. 29/93, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio”;*

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 trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del redigendo bilancio di previsione 2024-2026;

Preso atto che con D.M. 17 marzo 2020, pubblicato sulla G.U. 27 aprile 2020, n. 108, sono state disciplinate, con decorrenza dal 20 aprile 2020, le nuove misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni;

Vista la circolare 13 maggio 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Pubblica Amministrazione, la quale analizza il D.M. 17 marzo 2020 e fornisce chiarimenti su quanto da esso esposto;

Evidenziato che tali misure innovano il quadro normativo di riferimento, introducendo la possibilità, al ricorrere di specifiche condizioni finanziarie, di incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali del fabbisogno di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;

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

Dato atto che, alla luce dei successivi articoli 3 e 4 del citato D.M. 17 marzo 2020, questo Ente rientra nella fascia d) relativa ai comuni da 1.000 a 1.999 abitanti e che il valore di soglia nel rapporto tra la spesa del personale e le entrate correnti che consente l'incremento delle spese di personale è fissato nella misura del 28,60% (articolo 4, comma 1 – tabella 1);

Visto che dal calcolo del rapporto succitato, effettuato sulla base del Rendiconto della gestione dell'esercizio finanziario 2022 (media triennio 2020/2021/2022), risulta la percentuale del 18,30%, pertanto inferiore al 28,60%;

Evidenziato pertanto che, in relazione ai dati sopra riportati, questo Comune rientra tra gli enti c.d. "virtuosi";

Precisato che, al momento, al fine di preservare gli equilibri di bilancio, pur consistendo la capacità assunzionale teorica, non è possibile procedere con nuove assunzioni;

Ritenuto, pertanto, di procedere alla conferma della vigente dotazione del personale, dando atto che non si prevedono nuove assunzioni nel triennio 2024 – 2026;

Preso atto che la programmazione triennale del fabbisogno di personale è stata formulata nel rispetto delle seguenti disposizioni normative:

- art. 6, comma 6, del d.lgs. 165/2001, rideterminazione della dotazione organica nel triennio precedente;
- art. 33, comma 2, del d.lgs. 165/2001, ricognizione delle eventuali eccedenze di personale;
- art. 48, comma 1, del d.lgs. 198/2006, approvazione del piano triennale di azioni positive;
- art. 1, comma 557, e comma 557-*quater* della legge 296/2006, contenimento delle spese di personale;
- art. 10, comma 5, del d.lgs. 150/2009, adozione del piano delle performance;
- art. 27, comma 2, lett. c), del d.l. 66/2014, convertito nella legge 89/2014, di integrazione dell'art. 9, comma 3-*bis*, del d.l. 185/2008, obbligo di certificazione dei crediti;

Visto l'art. 19, comma 8, della legge 448/2001, secondo cui "A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, accertano 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, comma 3 bis, della legge 27 dicembre 1997 n.449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate";

Atteso che con proprio verbale il Revisore dei Conti ha accertato la conformità del presente atto al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente;

Visti:

- il Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, approvato con d.lgs. 267/2000;
- lo Statuto comunale;
- il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Acquisiti, il parere di regolarità tecnica del responsabile del servizio e il parere di regolarità contabile espresso dal responsabile dell'area finanziaria ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000;

Tutto ciò premesso

SI PROPONE

1. Di approvare integralmente la premessa quale parte integrante e sostanziale del dispositivo.
2. Di dare atto che il Comune di Bevilacqua rispetta i parametri di virtuosità di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 e al relativo D.P.C.M. attuativo del 17 marzo 2020, in quanto il rapporto tra le spese di personale dell'anno 2022 e le entrate correnti del triennio 2020/2021/2022 è pari al 18,30%;
3. Di dare atto che, al momento, al fine di preservare gli equilibri di bilancio, pur consistendo la capacità assunzionale teorica, non è possibile procedere con nuove assunzioni;
4. Di approvare la programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2024/2026, come segue:

AREA	Ex Q.F.	NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE	N. UNITA'	TEMPO PARZIALE/ TEMPO PIENO
Area Tecnica	C6	Area degli Istruttori	1	Tempo parziale (33 ore)
Area Contabile	C6	Area degli Istruttori	1	Tempo pieno
Area Segreteria/Tributi	C6	Area degli Istruttori	1	Tempo pieno
Area Demografica	C3	Area degli Istruttori	1	Tempo pieno

5. Di ricorrere, nel triennio 2024-2026, all'utilizzo di personale di altri enti "a scavalco d'eccedenza", cioè oltre i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, ai sensi dell'art. 1, comma 557, legge n. 311/2004, nel rispetto dei limiti imposti dall'art. 9, comma 28, d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010 oltre che nell'aggregato "spesa di personale", rilevante ai fini dell'art. 1, comma 557, legge 296/2006, al fine di fronteggiare tutti gli adempimenti, che non sarebbero garantiti con l'attuale numero di dipendenti;
6. Di dare atto che la programmazione di fabbisogno di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente e troverà copertura finanziaria sugli stanziamenti del redigendo bilancio di previsione 2024 – 2026.
7. Di precisare che la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa.
8. Di disporre l'inserimento del presente documento nel DUP da presentare al consiglio comunale.
9. Di trasmettere copia della presente deliberazione alle RSU, alle OO.SS, alla Ragioneria Generale dello Stato mediante il sistema SICO.



COMUNE DI BEVILACQUA (VR)

OGGETTO DELLA
PROPOSTA:

Approvazione Piano Triennale Fabbisogni di Personale 2024-2026.

Ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. 18/08/2000, n. 267, ss.mm.ii., si esprime parere:

Ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. 18/08/2000, n. 267, ss.mm.ii., si esprime parere:

- **in ordine alla regolarità tecnica:**

- favorevole
 sfavorevole

Il Responsabile del Servizio
F.TO GIRLANDA *geom. Valentino*

data parere: 15 novembre 2023

- **in ordine alla regolarità contabile:**

- favorevole
 sfavorevole

Il Responsabile del Servizio
F.TO VICENTINI *rag. Maria Luisa*

data parere: 15 novembre 2023

- Per motivazioni su eventuali pareri sfavorevoli o altro, vedi allegati.

VERBALE LETTO, APPROVATO E SOTTOSCRITTO

*IL PRESIDENTE
F.TO Girlanda geom. Valentino*

*IL SEGRETARIO COMUNALE
F.TO Di Marco dr. Massimo*

REFERTO DI PUBBLICAZIONE (N. reg. 563/2023)

Certifico io sottoscritto, Funzionario Incaricato, che copia della presente delibera viene pubblicata in apposita sezione (albo pretorio on line) del sito web dell'Ente, all'indirizzo www.comune.bevilacqua.vr.it, a partire dalla data odierna per 15 giorni consecutivi.

Addì, li 22/11/2023

IL FUNZIONARIO INCARICATO
F.TO Nicoletta Menini

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'
(artt. 124 e 134 del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267)

Si certifica che la suesesa deliberazione è stata pubblicata nelle forme di legge all'albo pretorio informatico del Comune senza riportare, nei primi 10 giorni di pubblicazione, denunce di vizi di legittimità o competenza, per cui la stessa è divenuta esecutiva, ai sensi del 3° comma dell'art. 134 del D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000.

Addì, li 04/12/2023

IL FUNZIONARIO INCARICATO
F.TO Nicoletta Menini

Dott.ssa Carrara Stefania

Via Gaspare Gozzi 24 – 35131 PADOVA
Tel. 0498771611 – Fax 0498752314
Mail: stefania.carrara@fiscleg.it

SPETT.LE
COMUNE DI
37040 BEVILACQUA (VR)

VERBALE N. 21

OGGETTO: PARERE SUL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2024 – 2026.

IL REVISORE DEI CONTI

RICHIAMATA la deliberazione di Consiglio Comunale n. 11 del 19/02/2021, relativa alla nomina di organo di revisione contabile per il periodo 20/02/2021 – 19/02/2024;

VISTA la proposta di deliberazione della Giunta Comunale avente oggetto "Approvazione Piano Triennale Fabbisogni di Personale 2024-2026";

VISTI:

- l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75;
- l'attuale normativa in materia di facoltà di assunzione del personale negli Enti locali, nel combinato disposto tra art.3 del D.L.90 del 24/6/2014 conv. in L.114 del 11/08/2014, L. 208/2015 (legge di stabilità 2016), D.L. 113/2016 convertito Legge 7 agosto 2016, D.L. 50/2017 convertito in legge 96/2017 (decreto Enti locali);
- il D.M. 8 maggio 2018 recante "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA";

CONSIDERATO che dall'esame dei suddetti documenti:

- non ci sono state cessazioni
- è intenzione dell'Amministrazione di ricorrere nel triennio 2024-2026 all'utilizzo di personale di altri enti "a scavalco d'eccezione", cioè oltre i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, ai sensi dell'art. 1, comma 557, legge n. 311/2004, nel rispetto dei limiti imposti dall'art. 9, comma 28, d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010 oltre che nell'aggregato "spesa di personale", rilevante ai fini dell'art. 1, comma 557, legge 296/2006;

VERIFICATO CHE

- è stata effettuata la ricognizione annuale di eccedenze di personale con esito negativo;
- l'ente è rispettoso degli obblighi sanciti dai commi 819, 820 e 821 dell'art. 1 della Legge 30 dicembre 2018, n. 145;
- è stata attivata la piattaforma di certificazione dei crediti;
- il valore medio della spesa di personale del 2011-2013, ai sensi dell'art. 1 comma 557-quater legge 27 dicembre 2006, n. 296, pari a € 226.872,54 e che la spesa di personale dell'ultimo consuntivo approvato (anno 2022) è stata pari a € 211.767,74;
- in sede previsionale la spesa di personale per il triennio 2024-2026 rispetta la spesa media del triennio 2011-2013;

ATTESTATO che il valore di spesa, corrispondente alla dotazione organica approvata con la proposta di deliberazione di Giunta in esame, in attuazione dell'art. 6 del D.Lgs.165/2001, si mantiene all'interno dei vincoli finanziari previsti per gli Enti locali (media della spesa nel triennio 2011-2013), nonché delle altre limitazioni in materia di spesa di personale;

Per tutto quanto sopra espresso,

Formula PARERE POSITIVO al Piano Triennale Fabbisogno del Personale 2024/2026 del Comune di Bevilacqua;

Raccomanda, inoltre, che nel corso dell'attuazione del Piano Triennale Fabbisogno del Personale 2024/2026, 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.

Padova 13/11/2023

IL REVISORE DEI CONTI

Carrara dr.ssa Stefania
