



# COMUNE DI MORIAGO DELLA BATTAGLIA

DECORATO CON MEDAGLIA D'ORO AL MERITO CIVILE

*Provincia di Treviso*

e-mail: comune.moriago.tv@pecveneto.it – tel. 0438.890811 – fax 0438.892803

**ORIGINALE**

N°112  
Reg. delib.

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO	RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEденENZE DI PERSONALE ED APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE DIPENDENTE ANNI 2021-2023
---------	--

Oggi **diciassette** del mese di **dicembre** dell'anno **duemilaventi** alle ore **08:55**, convocata in seguito a regolari inviti si è riunita la Giunta Comunale così composta:

		Presenti/Assenti
TONELLO GIUSEPPE	SINDACO	Presente
RIZZETTO LORIS	VICE SINDACO	Presente
FRANCOVIGH ARIANNA	ASSESSORE	Presente

3	0
---	---

Partecipa alla seduta, ai sensi dell'art. 97, comma 4 – lett a) del D. Lgs. n. 267/2000 il Segretario Comunale SOMMAVILLA VAILE.

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

IL PRESIDENTE

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

OGGETTO	RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEденZE DI PERSONALE ED APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE DIPENDENTE ANNI 2021-2023
---------	--

## LA GIUNTA COMUNALE

### PREMESSO che:

- l'art. 39, comma 1, della Legge n. 449/1997 e l'art. 89, comma 5, del Dlgs. n. 267/2000, stabilisce che i Comuni, le Province e gli altri Enti Locali territoriali, nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa 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;
- l'art. 91, comma 2, del D.Lgs. n. 267/2000, stabilisce che gli enti locali programmano le proprie politiche occupazionali adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa del personale;
- l'art. 19, comma 8, della legge n. 448/2001, stabilisce che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della legge n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;

### RICHIAMATO:

- l'art.6, comma 2, del D.Lgs. 165/2001, modificato dal D.Lgs n. 75/2017, che prevede l'adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;
- l'art.6, comma 3, del D.Lgs. 165/2001, modificato dal D.Lgs n. 75/2017, il quale stabilisce che ogni ente deve indicare la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione;

**DATO ATTO** che in base alle “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche”, adottate con D.M. 08.05.2018 e pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale in data 27.07.2018, è necessario definire il limite di spesa potenziale massima nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale e che in tale limite l'amministrazione:

- dovrà coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e di vincoli di spesa dettati dall'ordinamento di settore con riferimento anche alla stipula di contratti a tempo determinato;
- dovrà indicare nel piano triennale, ai sensi dell'art. 6, comma 2, del D.lgs. 165/2001, le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio;

**DATO ATTO** altresì che l'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001, prevede l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare

nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

**RILEVATO** che i Responsabili di Area hanno espresso le loro determinazioni in merito alla propria articolazione organizzativa tenendo presente della complessità e del numero dei procedimenti a loro attribuiti, non rilevando condizioni di eccedenza di personale nella propria area di competenza;

**RICHIAMATI:**

- il decreto legge 30 aprile 2019, n. 34 ed in particolare l'art. 33 comma 2: *“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. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 fino al conseguimento del predetto valore soglia.”*

- il DPCM 17 marzo 2020 ad oggetto: “Misure la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”, di attuazione della predetta disposizione normativa;

- la circolare del Ministero per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno di giugno 2020 di attuazione dell'art. 33, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 convertito, con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, in materia di assunzioni di personale degli enti locali;

**VISTO** che il DPCM citato, come previsto all'art. 1, è finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché

ad individuare le percentuali massime di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;

**RICHIAMATE** le proprie precedenti deliberazioni di Giunta Comunale con le quali sono state previste, nell'anno 2020 n. 3 assunzioni a fronte di altrettante cessazioni e precisamente per i seguenti posti:

- n. 1 Istruttore Amministrativo Cat C;
- n. 1 Collaboratore professionale Cat. B;
- n. 1 Istruttore Amministrativo Informatico Cat. C;

**DATO ATTO** che nell'anno in corso sono state effettuate n. 2 assunzioni e precisamente: n. 1 Istruttore Amministrativo Cat C e n. 1 Collaboratore professionale Cat. B;

**RITENUTO** quindi di prevedere nell'anno 2021 l'assunzione n. 1 Istruttore Amministrativo Informatico Cat. C;

**VISTO** l'art. 4 del DPCM 17 marzo 2020, che individua i valori soglia di massima spesa del personale, e prevede per i Comuni da 2.000 a 2.999 – tra cui rientra il Comune di Moriago della Battaglia – un valore soglia del 27,60%;

**PRESO ATTO** che, dalle risultanze dei conteggi eseguiti, risulta che il Comune di Moriago della Battaglia è al di sotto della soglia prevista dal DPCM:

spesa personale 2019 (A)	Media entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità (2017-2018-2019) (B)	Rapporto spese di personale/media entrate correnti (C)	Importo massimo spese di personale (D) (colonna B x27,20%)	Importo disponibile per nuove assunzioni a tempo indeterminato (E)
539.498,62	2.300.730,33	23,45	625.798,65	71.6376,93

**CHE** anche per le annualità successive il Comune si attesta al di sotto del valore soglia;

**CONSIDERATO** che il costo annuo per una unità di personale di cat. C ammonta ad €. 30.167,33 e pertanto la spesa del personale a carico del Comune di Moriago della Battaglia , con tali assunzioni, non sfora la soglia del 27,60%;

**RILEVATO CHE:**

- i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1 "Comuni virtuosi", possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni

dell'art. 2 del DM, non superiore al valore soglia individuato dalla tabella 1 di ciascuna fascia demografica;

- i Comuni virtuosi possono incrementare annualmente la spesa di personale registrata nel 2018 per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza, ma solo entro il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5 del DM stesso e le maggiori assunzioni consentite non rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dall'art. 1, comma 557 della L. 296/2006;

**RICHIAMATO:**

- L'art. 1 comma 557 quater, della legge n. 296/2006, ai sensi del quale per i Comuni sopra i 1.000 abitanti devono rispettare il valore medio di spesa di personale del triennio 2011/2013;

- l'art. 7 del DPCM 17 marzo 2020: *“la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli art. 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”*;

**PRESO ATTO** che nel 2019 l'ente ha conseguito un risultato di competenza dell'esercizio non negativo, nel rispetto delle disposizioni di cui ai commi 820 e 821 dell'art. 1 della Legge 145/2018, in applicazione di quanto previsto dalla circolare MEF RGS n. 3/2019 del 14 febbraio 2019;

**CONSIDERATI** i fabbisogni di personale necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spese del personale;

**VISTA** la normativa vigente in materia di assunzioni nel triennio 2021-2023;

**CONSIDERATO** che la programmazione del personale triennale del personale (PTFP) deve essere contenuta nel documento unico di programmazione (DUP);

**PRESO ATTO** della necessità di definire il piano del fabbisogno del personale, prevedendo:

**ANNO 2021:** assunzione C1 Istruttore amministrativo Informatico, nonché copertura dei posti che dovessero rendersi vacanti nel corso dell'esercizio, tenuto conto della spesa massima consentita per l'ente in applicazione del D.M. 17 marzo 2020;

**ANNO 2022:** copertura dei posti che dovessero rendersi vacanti qualora la normativa lo consenta;

**ANNO 2023:** copertura dei posti che dovessero rendersi vacanti qualora la normativa lo consenta;

**RIBADITO** il concetto che la dotazione organica ed il suo sviluppo triennale deve essere previsto nella sua concezione di massima dinamicità e pertanto modificazione ogni qual volta lo richiedono norme di legge, nuove metodologie organizzative, sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale;

**VISTO** il verbale con il quale il Revisore del Conto ha espresso il parere favorevole alla proposta di deliberazione in oggetto in quanto compatibile con i limiti di spesa, agli atti dell'ufficio personale;

**VISTO** il D.Lgs. n. 165/2001;

**RILEVATO** che sulla proposta, di cui alla presente deliberazione, sono stati espressi i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica e contabile, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267;

**CON VOTI** favorevoli unanimi espressi per alzata di mano

### **DELIBERA**

- di dare atto che le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
- di dare atto che non risultano posizioni dotazionali in soprannumero o eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali che rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001;
- di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale 2021 - 2023, nel quale si evidenzia quanto segue:

ANNO 2021:

-assunzione n. 1 Istruttore Amministrativo Informatico Cat. C1 con concorso pubblico;

-Copertura dei posti che dovessero rendersi vacanti nel corso dell'esercizio, tenuto conto della spesa massima consentita per l'ente in applicazione del D.M. 17 marzo 2020;

ANNO 2022:

-copertura dei posti che dovessero rendersi vacanti se giuridicamente e contabilmente compatibile;

ANNO 2023:

-copertura dei posti che dovessero rendersi vacanti se giuridicamente e contabilmente compatibile;

- di non variare la dotazione organica dell'ente già precedentemente approvata, intesa quale strumento dinamico per definire la consistenza del personale in essere e dei fabbisogni programmati, dando atto che la consistenza finanziaria della stessa rientra nei limiti di spesa di personale previsti dal DM 17 marzo 2020;
- di dare atto che il fabbisogno di personale per il triennio 2021/2023 e le relative strategie potranno essere oggetto di modifiche ed integrazioni per l'emanazione di nuove disposizioni in materia di personale, come previsto dall'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 oppure emergessero nuove esigenze dell'ente;
- di dare atto che il Revisore del Conto ha espresso il parere favorevole alla proposta di deliberazione in oggetto in quanto compatibile con i limiti di spesa, agli atti dell'ufficio personale;
- di dare atto che copia della presente deliberazione viene trasmessa alle OO.SS. ed alla R.S.U.;
- di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "Piano dei fabbisogni" presenti in Sico, ai sensi dell'art. 6-ter del

D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D.Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare, RGS n. 18/2018;

**LA GIUNTA COMUNALE**

Con successiva separata ed unanime votazione espressa nei modi e forme di legge

**D E L I B E R A**

Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267, Testo Unico degli Enti Locali.

I pareri, qualora espressi, sono stati sottoscritti digitalmente a norma di legge secondo quanto previsto dal D.Lgs 267/2000 art. 49 e art.147Bis ed allegati alla presente deliberazione.

<b>OGGETTO</b>	<b>RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEденZE DI PERSONALE ED APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE DIPENDENTE ANNI 2021-2023</b>
----------------	---

Data lettura della presente delibera, viene approvata e sottoscritta

**IL SINDACO**  
**rag. TONELLO GIUSEPPE**

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

**IL Segretario Comunale**  
**SOMMAVILLA VAILE**

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.