



Comune di Verrua Savoia

CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N.94

OGGETTO:

MODIFICA PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2020/2022 E PIANO ANNUALE 2020 - VERIFICA DELLE ECCEDENZE. DOTAZIONE ORGANICA. APPROVAZIONE

L'anno duemilaventi addì ventotto del mese di settembre alle ore diciannove e minuti zero nella solita sala delle adunanze, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente normativa, vennero per oggi convocati i componenti di questa Giunta Comunale, nelle persone dei Signori:

| Cognome e Nome | Presente |
|--------------------------------------|----------|
| 1. CASTELLI MAURO GIUSEPPE - Sindaco | Sì |
| 2. VALESIO ROMINA - Vice Sindaco | Sì |
| 3. PATELLA TAMARA - Assessore | Sì |
| Totale Presenti: | 3 |
| Totale Assenti: | 0 |

Con l'intervento e l'opera del Segretario Comunale Signor GAMBINO Dott.ssa Rosetta il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti il Sig. CASTELLI MAURO GIUSEPPE assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATI

- l'art. 91 del d.lgs. 267/00 "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali": "*1.... Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale. 2. Gli enti locali programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'art. 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili ...*";

- l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

RICHIAMATO il d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed in particolare:

- l'art. 6, 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.»;

VISTE le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" approvate con DM 8/5/2018 nelle quali è riportato quanto segue:

- Le Linee guida *definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Gli enti territoriali opereranno, altresì, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;*

- Le Linee guida sono definite per la predisposizione dei piani triennali dei fabbisogni di personale (PTFP) delle pubbliche amministrazioni, nell'ottica di coniugare l'ottimale impiego delle risorse

pubbliche disponibili e gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e di assicurare, da parte delle amministrazioni destinatarie, il rispetto degli equilibri di finanza pubblica;

- Il concetto di fabbisogno di personale implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sia sotto il profilo quantitativo, inteso come consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla mission dell'amministrazione nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica, che qualitativo, inteso come tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa;

- Il PTFP si configura come un atto di programmazione che deve essere adottato dal competente organo deputato all'esercizio delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo ai sensi dell'art. 4, comma 1 del d.lgs. 165/01;

- Il PTFP si sviluppa 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;

- Il superamento della dotazione organica, introdotta dal d.lgs. 75/2017, comporta che la dotazione organica sia espressa in termini finanziari e costituisca un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile, che non può essere valicata dal PTFP;

- Per gli enti territoriali sottoposti a tetti di spesa del personale l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente;

- Nel rispetto dei suddetti indicatori di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell'ambito del PTFP, potranno quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione.

RICHIAMATO l'art. 33 del D.L. 34 del 30/04/2019 nel quale è previsto che i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, 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. Le fasce demografiche sono individuate con decreto del Ministro della pubblica amministrazione;

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

RICHIAMATA la delibera del Consiglio Comunale n. 7 del 23.04.2020 "Nota di aggiornamento al DUP" con la quale è stato approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale 2020/2022 e il piano annuale delle assunzioni 2020 in base alle capacità assunzionali;

CONSIDERATO che

- con delibera GC n. 69 del 23/07/2020 si concedeva il nulla osta al trasferimento per mobilità volontaria presso il Comune di Crescentino del dipendente comunale a tempo pieno e indeterminato cat. D posizione giuridica D5, profilo professionale istruttore direttivo Area Tecnico Manutentiva – Lavori Pubblici - Edilizia – Urbanistica;
- pertanto l'Amministrazione ritiene procedere alla copertura del posto di cat. D ai sensi del Decreto Ministeriale 17.03.2020;
- la distribuzione delle assunzioni nel triennio erano determinate solamente in ragione delle capacità assunzionali annualmente disponibili;

RAVVISATA la necessità di procedere alla verifica della coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il nuovo quadro normativo vigente del Piano triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2020/2022 e del relativo piano occupazionale 2020 approvato nel DUP così come modificato con il presente atto che si allega alla presente;

DATO ATTO CHE:

- il Responsabile ha provveduto a determinare il valore - soglia per le nuove assunzioni a tempo indeterminato anno 2020, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;
- ai sensi dell'art. 3, D.M. 17 marzo 2020, il Comune di Verrua Savoia appartiene alla fascia demografica "b";

RILEVATO CHE sulla base della Tabella 1 dell'art. 4, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di massima spesa del personale corrispondente è pari al 28,60%;

EVIDENZIATO, pertanto, che sulla base dei dati riportati nell'allegata relazione il Comune di Verrua Savoia rientra tra gli enti virtuosi, può procedere, nel corso del corrente esercizio, all'assunzione di personale a tempo indeterminato per ridurre le criticità nell'assolvimento degli adempimenti posti in capo all'area tecnica;

RITENUTO alla luce della nuova normativa e vista la capacità assunzionale per l'anno 2020 come da allegato A), procedere alla rideterminazione del piano annuale delle assunzioni;

RILEVATO quindi che a decorrere dal 20 aprile 2020 la soglia di spesa per nuove assunzioni, anche in deroga al limite derivante dall'art.1, c. 562, L.n.296/2006, non costituisce spesa di personale effettiva ma solo spesa per capacità assunzionale potenziale nel bilancio corrente;

CONSIDERATO che è stata effettuata una ricognizione delle spese di personale 2020;

DATO ATTO, che il Comune di Verrua Savoia:

- ha dimostrato il rispetto dei vincoli del pareggio di bilancio nell'anno precedente ;
- ha dimostrato che allo stato delle informazioni in suo possesso il vincolo del pareggio di bilancio sarà rispettato nel corso dell'anno 2020;
- ha attestato che la spesa del personale nell'ultimo anno è inferiore a quella media del triennio 2011/2013 (articolo 1, comma 557 e seguenti della legge n. 296/2006);
- ha approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del D.L.gs n.198/2006 e art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001);
- ha approvato con delibera del Consiglio Comunale n. 7 del 23/04/2020 il bilancio di previsione 2020/2022;

- ha attestato che la spesa relativa al lavoro flessibile non supera il limite della spesa sostenuta a tale titolo nel 2009, ai sensi dell'art. 9, comma 28 del D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito in legge, con modificazioni, dall'articolo 1, comma 1 della L. 30 luglio 2010, n. 122, nel testo attualmente vigente;
- ha approvato con delibera di Giunta Comunale n. 54 del 11/06/2020 il Piano Esecutivo di Gestione anno 2020 e il Piano delle performance individuale ed organizzativo per l'anno 2020;
- ha approvato con deliberazione del Consiglio Comunale il rendiconto della gestione per l'anno 2019;
- l'ente è in regola con l'invio delle previsioni del bilancio e le risultanze del consuntivo, aggregate secondo la struttura del piano dei conti, alla BDAP (banca dati delle amministrazioni pubbliche) ai sensi dell'art.4 commi 6 e 7 del D.lgs 118/2011, sulla base degli schemi, tempi e modalità definiti con il decreto del ministro dell'economia del 12 maggio 2016;
- Non è ente dissestato e strutturalmente deficitario;

PRESO ATTO che in relazione alle esigenze funzionali di questo ente, non risultano eccedenze di personale nelle varie categorie e profili che rendono necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale ai sensi dell'art. 33 del D. Lsg n. 165/2001 e s.m.i.

CONSIDERATO CHE:

- evidenziata la spesa per il personale in servizio, è stata verificata la possibilità di coprire il posto resosi vacante per mobilità;
- la dotazione organica è ormai espressa secondo i termini finanziari e secondo la nuova metodologia e per posti vacanti si intendono quelli resi disponibili per cessazione di personale;
- per le amministrazioni locali le possibilità assunzionali a tempo indeterminato sono limitate puntualmente dalla legge;

Atteso inoltre, che l'amministrazione intende utilizzare per il triennio 2020/2022, personale di altro Ente "scavalco d'eccedenza" qualora si dovesse rendere necessario per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, nonché delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile, con particolare riferimento al rispetto del tetto insuperabile delle spese di personale.

Atteso che il presente atto sarà inviato al Revisore dei conti perché ne attesti la conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente.

VISTI:

- il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
- il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;
- il D.P.C.M. 8 maggio 2018;
- il D.M. 17 marzo 2020;
- lo Statuto Comunale;
- il Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi;

VISTI gli artt. 48 e 134 del T.U.E.L.;

VISTI i pareri favorevoli espressi dai responsabili di servizio, ai sensi dell'art. 49, comma 1°, del Decreto Legislativo 18.8.2000, N. 267;

Con voti unanimi favorevoli, espressi nelle forme di legge;

DELIBERA

1. di approvare le premesse quale parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
2. di modificare il piano annuale delle assunzioni approvato con delibera del Consiglio comunale n. 7 del 23.04.2020 dando atto che si intende conseguentemente modificato il DUP 2020/2022;
3. di approvare il piano annuale delle assunzioni 2020 come da allegato A) che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto;
4. di dare atto che la dotazione organica, intesa come spesa potenziale massima, è costituita dal limite di spesa del personale vigente e che, a seguito di verifica del piano del fabbisogno di personale contenente le modifiche di cui al precedente punto 3) lo stesso risulta coerente con il nuovo quadro normativo vigente di cui al D. M del 17 marzo 2020;
5. Di dare atto che la spesa complessiva del personale derivante dal fabbisogno per il triennio 2020-2022 non supera il limite della media triennale 2011-2013 ex art. 1, comma 557 L. 296/2006, per cui, rispettando in via principale il limite di cui alla tabella 1 del DM 17/03/2020, attuativo dell'art. 33, comma 2 del D.Lgs. 34/2019 convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, nel corso dell'anno 2020 si potrà effettuare la sostituzione del personale cessato per mobilità;
6. Di stabilire che il posto resosi libero nell'anno 2020 per mobilità di n. 1 dipendente verrà ricoperto espletando le procedure concorsuali previste nell'allegato, pertanto si demanda all'ufficio competente l'attivazione delle relative procedure;
7. di dare atto che, a seguito della ricognizione delle esigenze funzionali e della situazione finanziaria, ai sensi dell'art. 16, della legge n. 183/2011, non sussistono situazioni di soprannumero o eccedenza di personale dipendente in servizio rispetto ai fabbisogni dell'ente;
8. di riservarsi la possibilità modificare e integrare in qualsiasi momento la programmazione del fabbisogno del personale approvato con il presente atto qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento sia in termini di esigenze assunzionali sia in riferimento all'eventuale incremento della possibilità di spesa con le quote originate dalle cessazioni di personale;
9. di dare atto che l'amministrazione intende utilizzare per il triennio 2020/2022, personale di altro Ente "scavalco d'eccedenza" qualora si dovesse rendere necessario per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, nonché delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile, con particolare riferimento al rispetto del tetto insuperabile delle spese di personale.

10. di dare atto che nel piano assunzionale per l'anno 2020 il rapporto spesa di personale su entrate correnti non supera la soglia minima individuata all'art. 4, tabella 1, del DM 17/03/2020 come evidenziato in allegato;
11. Di subordinare l'efficacia del presente atto alle risultanze del parere espresso dal Revisore dei conti in merito all'attestazione della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente;
12. Di dare atto che non si effettuerà l'informativa alle OO.SS. di cui all'art. 6 del d.lgs. n.165/2001 e ss. mm. ed ii., che recita "(...) ove prevista nei contratti collettivi nazionali", in quanto non è più contemplata dal nuovo CCNL siglato in data 21.05.2018;
13. Di disporre la pubblicazione del piano triennale dei fabbisogni nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale dell'Ente, nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;
14. Di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del d.lgs. 165/2001, come introdotto dal d.lgs. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018.
15. Di rendere la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000 e s.m.i.

Letto, confermato e sottoscritto
Il Sindaco
FIRMATO DIGITALMENTE
CASTELLI MAURO GIUSEPPE

Il Segretario Comunale
FIRMATO DIGITALMENTE
GAMBINO Dott.ssa Rosetta



COMUNE DI VERRUA SAVOIA

PROVINCIA DI TORINO

PIANO OCCUPAZIONALE 2020

(Art. 6 del D. Lgs 30 marzo 2001, n. 165)

SOMMARIO

| | |
|---|--------|
| <u>CONSISTENZA DELLA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE</u> | pag. 2 |
| <u>RIMODULAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE</u> | pag. 2 |
| <u>MODIFICA DEL PIANO OCCUPAZIONALE 2020</u> | pag. 2 |
| Premessa | pag. 2 |
| Vincoli in materia di assunzioni | pag. 2 |
| Facoltà assunzionali | pag. 3 |
| Assunzioni obbligatorie | pag. 5 |
| Cessazioni a tempo indeterminato dopo il 20/04/2020 | pag. 5 |
| Assunzioni a tempo indeterminato | pag. 6 |

CONSISTENZA DELLA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

La dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., è pari a **Euro 321.439,88** (media triennio 2011-2013).

RIMODULAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE

Nell'ambito del tetto finanziario massimo potenziale, l'Ente procede a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali.

La spesa relativa al personale in servizio, in base a quanto certificato nell'ultimo Rendiconto approvato con delibera Consiglio Comunale n.12 del 29/06/2020, risulta pari ad **€ 275.638,65**

MODIFICA DEL PIANO OCCUPAZIONALE 2020

1. PREMESSA

Al fine di assolvere al meglio i compiti istituzionali, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa di personale, si procede alla modifica del piano occupazionale 2020 al fine di adeguarlo alla modifica della consistenza del personale in servizio, ma soprattutto al fine di definire le capacità assunzionali dell'Ente a seguito dei nuovi vincoli in materia introdotti dall'art 33 c. 2 del DL 34/2019, i quali trovano applicazione a decorrere dal 24.04.2020, a seguito dell'emanazione DM 17.03.2020 del Dipartimento della funzione Pubblica.

2. VINCOLI IN MATERIA DI ASSUNZIONI

Restano fermi i seguenti vincoli:

- a. aver adempiuto alle previsioni in materia di organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017 (art. 6, comma 6, del D.Lgs. 165/2001);
- b. aver effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/2011 (art. 33, comma 2, del D.Lgs. 165/2001);
- c. aver approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006);
- d. aver approvato il Piano delle Performance (art. 10, comma 5, D.Lgs. n. 150/2009); per gli Enti Locali, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 ed il Piano della Performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 sono unificati organicamente nel PEG (art. 169, comma 3-bis, D.Lgs. n. 267/2000);
- e. aver rispettato le norme sul contenimento della spesa del personale (commi 557 e seguenti della L. n. 296/2006);
- f. aver rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, nonché il termine di 30 gg. dal termine di legge per la loro approvazione per

- il rispettivo invio alla BDAP (il vincolo permane fino all'adempimento. E' fatto altresì divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi del vincolo);
- g. aver inviato al Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, la certificazione del rispetto degli obiettivi di pareggio di bilancio nell'anno precedente (solo per l'anno 2018, entro l'1/04/2019)
- h. aver adempiuto alle richieste di certificazione, su istanza dei creditori interessati (art. 9, comma 3-bis del D.L. n. 185/2008); il divieto di assunzione si applica fino al permanere dell'inadempimento.

3. FACOLTA' ASSUNZIONALI

VISTO il comma 2 dell'art. 33 del decreto-legge n. 34 del 2019, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge del 27 dicembre 2019, n. 160 che stabilisce: *“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”*.

CONSIDERATO CHE gli artt. 3 e 4 del DM 17.03.2020, in attuazione di quanto suddetto, individuano le fasce demografiche e i relativi valori soglia di massima spesa di personale consentita, rispetto alle entrate correnti;

DATO ATTO CHE questo Ente risulta compreso nella fascia “b” (Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti) con un valore soglia del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti pari al **28,60%**;

CONSIDERATO, inoltre, che l'art. 2 del DM 17.03.2020 definisce:

“a) spesa del personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

b) entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata”.

DATO ATTO CHE, per questo Ente, il rapporto tra spese di personale e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità, è pari al **26,78%** come da seguente prospetto:

| ANNO | | 2017 | 2018 | 2019 | MEDIA |
|---------------------------------------|---------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| ENTRATE CORRENTI* | | € 1.117.299,10 | € 1.092.769,24 | € 1.042.556,43 | € 3.252.624,77 |
| FONDO CREDITI DUBBIA ES. | € 54.762,27 | | | | |
| MEDIA ENTRATE-FONDO CRED. | € 1.029.445,99 | | | | |
| SPESA DI PERSONALE 2019** | € 275.638,65 | | | | |
| VALORE SOGLIA ENTE | 26,78% | | | | |
| VALORE SOGLIA MASSIMO*** | 28,60% | | | | |
| VALORE MASSIMO SPESA PERSONALE | € 294.421,55 | | | | |
| INCREMENTO DI SPESA CONSENTITO | € 18.782,90 | | | | |

* Entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate, relativi agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata (dato assestato);

** Spesa di personale: impegni di competenza come rilevati nell'ultimo rendiconto approvato (anno 2019); ***

Tab. 1 art. 4 DM 17.03.2020.

VISTO il c. 2 dell'art. 4 del DM anzidetto il quale stabilisce che: “ *I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica*”,

DATO ATTO, per quanto sopra esposto, che la percentuale di incremento consentita risulta pari ad **€ 18.782,90**;

PRESO ATTO CHE è comunque previsto un incremento annuale della spesa, in quanto l'art. 5 del DM 17.03.2020 prevede che: “*In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1*”;

CONSIDERATO CHE, in base a quanto suddetto, questo Ente si colloca nella fascia “b” della tabella 2 dell'art. 5 e fino all'anno 2024 può incrementare la spesa di personale dell'anno 2018 in base alle seguenti percentuali:

| | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| PERCENTUALE DI INCREMENTO | 23,0% | 29,0% | 33,0% | 34,0% | 35,0% |

DATO ATTO, pertanto, che la percentuale di incremento consentita per l'anno 2020 è pari al 23% della spesa registrata nell'anno 2018, pari ad € 282.311,00 e di conseguenza questo Ente potrebbe incrementare tale spesa di personale per un importo pari ad € 64.931,53 ma il c. 2 dell'art. 4 stabilisce che non può comunque essere superato il valore soglia come determinato in base al precedente comma 1, che per questo Ente è stato quantificato in € **18.782,90**, il quale vale come limite di incremento consentito per l'anno in corso;

➤ 4. ASSUNZIONI OBBLIGATORIE

La consistenza del personale in servizio del Comune di Verrua Savoia rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. n. 68/1999 e s.m.i..

➤ 5. CESSAZIONI A TEMPO INDETERMINATO DOPO IL 20/04/2020

TENUTO CONTO delle seguenti cessazioni di personale non rilevate nell'ultimo piano occupazionale approvato:

| CESSAZIONE | CATEGORIA | CAUSA CESSAZIONE | SPESA (al netto di irap ex art. 2 DM 17.03.2020) |
|---------------------------|-----------|-------------------------------------|--|
| 1 ISTRUTTORE DIRETTIVO | D 5 | MOBILITA' VOLONTARIA TRA ENTI | DAL 01/01 AL 31/07/2020 € 35.812,65 |

PRESO ATTO che la circolare esplicativa emanata dal Ministro per la Pubblica amministrazione chiarisce che l'art. 14, comma 7, del DL n. 95/2012, secondo cui *“le cessazioni dal servizio per processi di mobilità ...non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del turn over*, deve ritenersi non operante per i comuni che siano pienamente assoggettati alla vigenza della disciplina fondata sulla sostenibilità finanziaria;

➤ 6. ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

Nel rispetto delle disposizioni in materia di contenimento delle spese per il personale e nel limite previsto per il lavoro flessibile, sostenuto nell'anno 2009, rimane salvo il ricorso all'utilizzo dei

contratti flessibili per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso dell'anno, nel limite di una spesa annuale complessiva di € 13.792,33 in applicazione di quanto previsto dall' art. 28 del D.L. 78/2010 come modificato dal comma 4 -bis dell'art. 11 del D.L. 90/2014;

➤ 7. ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

| ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO 2020 | CATEGORIA | PROCEDURA DI RECLUTAMENTO | SPESA (al netto di irap ex art. 2 DM 17.03.2020) |
|---------------------------------------|-----------|--|--|
| ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO | D | Utilizzo graduatorie altro ente/concorso pubblico previo espletamento delle procedure di mobilità ai sensi dell'art. 34 bis del D.lgs. 165/2001 e di mobilità volontaria (entro il 31/12/2020) | € 17.978,89 |
| TOTALE SPESA | | | € 17.978,89 |

RITENUTO NECESSARIO dare atto che la su indicata spesa per l'assunzione a tempo indeterminato conteggiata per 5 dodicesimi, nelle more delle procedure da effettuarsi entro l'anno 2020, è stata calcolata considerando il livello economico di accesso per D1, stipendio tabellare oltre oneri al netto dell'Irap, ed eventuale indennità di P.O. e di risultato oltre oneri per un totale di € 12.380,00.

In fase di redazione del piano triennale del fabbisogno del personale 2021/2023, a procedura di assunzione conclusa, si procederà alla rideterminazione della spesa effettiva ed al conseguente monitoraggio sul rispetto dei vincoli di legge in materia di personale.

SI DATO ATTO infine che alla data di stesura della presente relazione:

La dotazione organica dell'Ente viene così intesa come spesa potenziale:

| Cat.Dipendenti in servizio | Dipendenti in servizio | | Cessazioni 2020 | | Assunzioni 2020 | | Totale |
|----------------------------|------------------------|----|-----------------|----|-----------------|----|----------|
| | FT | PT | FT | PT | FT | PT | |
| D | 1 | | 1 | | 1 | | 2 |
| C | 2 | | | | | | 2 |
| B | 2 | | | | | | 2 |
| TOTALE | 5 | | 1 | | 1 | | 6 |

la spesa del personale per l'anno 2020, tenuto conto della nuova assunzione, si assesta ad un totale complessivo di € 286.521,64 nel rispetto del vincolo di cui commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., pari a Euro 321.439,88 (media triennio 2011-2013);

- la programmazione del piano occupazionale 2020 rispetta i vincoli di finanza pubblica previsti dalla normativa vigente;
- questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che non risulta essere strutturalmente deficitario ai sensi dell'art. 242 del TUEL, in quanto dall'ultimo rendiconto approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario, come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO
MAFFIA rag. Giovanna



PIANO OCCUPAZIONALE 2020-2022

ANNO 2020

CONTRATTI A TEMPO INDETERMINATO

| cat. | Profilo professionale vacante | TI/TD | PT/FT | Modalità di reclutamento ¹ | | | | | | Tempi di attivazione procedura |
|------|-------------------------------|-------|-----------------|---|--------------------------|------------------|--------------------------|---------|---------------------|--------------------------------|
| | | | | Concorso pubblico | Selezione Centro impiego | Legge n. 68/1999 | Progressione di carriera | Stabil. | Art 1 c 557 LF 2004 | |
| D1 | Istruttore Direttivo Tecnico | TI | FT 36 ORE | Utilizzo graduatorie altro ente-concorso pubblico previo espletamento delle procedure di mobilità ai sensi dell'art. 34 bis del D.lgs. 165/2001/mobilità volontaria | | | | | | Ottobre |

CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

| cat. | Profilo professionale vacante | TI/TD | PT/FT | Modalità di reclutamento ¹ | | | | | | Tempi di attivazione procedura |
|------|-------------------------------|-------|-------|---------------------------------------|--------------------------|------------------|--------------------------|---------|---------------------|--------------------------------|
| | | | | Concorso pubblico | Selezione Centro impiego | Legge n. 68/1999 | Progressione di carriera | Stabil. | Art 1 c 557 LF 2004 | |

Nel rispetto delle disposizioni in materia di contenimento delle spese per il personale e nel limite previsto per il lavoro flessibile, sostenuto nell'anno 2009, rimane salvo il ricorso all'utilizzo dei contratti flessibili per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso dell'anno.

ANNO 2021

CONTRATTI A TEMPO INDETERMINATO

| cat. | Profilo professionale vacante | TI/TD | PT/FT | Modalità di reclutamento ¹ | | | | | | Tempi di attivazione procedura |
|------|-------------------------------|-------|-------|---------------------------------------|--------------------------|------------------|--------------------------|---------|---------------------|--------------------------------|
| | | | | Concorso pubblico | Selezione Centro impiego | Legge n. 68/1999 | Progressione di carriera | Stabil. | Art 1 c 557 LF 2004 | |

L'Amministrazione ritiene, per il momento, di non programmare assunzioni riservandosi di decidere in ordine di eventuali assunzioni e per la sostituzione di personale cessato, nel periodo di riferimento, compatibilmente con le esigenze organizzative e di bilancio e con la normativa vigente.

CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

| cat. | Profilo professionale vacante | TI/TD | PT/FT | Modalità di reclutamento ¹ | | | | | | Tempi di attivazione procedura |
|------|-------------------------------|-------|-------|---------------------------------------|--------------------------|------------------|--------------------------|---------|---------------------|--------------------------------|
| | | | | Concorso pubblico | Selezione Centro impiego | Legge n. 68/1999 | Progressione di carriera | Stabil. | Art 1 c 557 LF 2004 | |

Nel rispetto delle disposizioni in materia di contenimento delle spese per il personale e nel limite previsto per il lavoro flessibile, sostenuto nell'anno 2009, rimane salvo il ricorso all'utilizzo dei contratti flessibili per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso dell'anno.

ANNO 2022

CONTRATTI A TEMPO INDETERMINATO

| cat. | Profilo professionale vacante | TI/TD | PT/FT | Modalità di reclutamento ¹ | | | | | | Tempi di attivazione procedura |
|------|-------------------------------|-------|-------|---------------------------------------|--------------------------|------------------|--------------------------|---------|---------------------|--------------------------------|
| | | | | Concorso pubblico | Selezione Centro impiego | Legge n. 68/1999 | Progressione di carriera | Stabil. | Art 1 c 557 LF 2004 | |

L'Amministrazione ritiene, per il momento, di non programmare assunzioni riservandosi di decidere in ordine di eventuali assunzioni e per la sostituzione di personale cessato, nel periodo di riferimento, compatibilmente con le esigenze organizzative e di bilancio e con la normativa vigente.

CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

| cat. | Profilo professionale vacante | TI/TD | PT/FT | Modalità di reclutamento ¹ | | | | | | Tempi di attivazione procedura |
|------|-------------------------------|-------|-------|---------------------------------------|--------------------------|------------------|--------------------------|---------|---------------------|--------------------------------|
| | | | | Concorso pubblico | Selezione Centro impiego | Legge n. 68/1999 | Progressione di carriera | Stabil. | Art 1 c 557 LF 2004 | |

Nel rispetto delle disposizioni in materia di contenimento delle spese per il personale e nel limite previsto per il lavoro flessibile, sostenuto nell'anno 2009, rimane salvo il ricorso all'utilizzo dei contratti flessibili per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso dell'anno.

Studio Colasanto Michele

Commercialisti e Revisori dei Conti

Spett.le
Comune di
Verrua Savoia
Provincia di Torino

PARERE N. 11/2020

OGGETTO: Parere dell'organo di revisione sul provvedimento di Modifica al Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2020/2022 e Piano Occupazionale anno 2020

L'organo di revisione del comune di Verrua Savoia il giorno 28 del mese di settembre 2020, esprime il proprio parere sulla proposta di delibera ad oggetto "Modifica Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2020/2022 e Piano Annuale 2020 - Verifica delle eccedenze. Dotazione Organica. Approvazione."

Il sottoscritto Dott. Michele Colasanto in qualità di Revisore dei Conti del Comune di Verrua Savoia nominato per il periodo dal 01/01/2018 al 31/12/2020 con delibera del Consiglio Comunale n° 35 del 18 dicembre 2017;

RICHIAMATI

- l'art. 91 del d.lgs. 267/00 "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali": "*1.... Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale. 2. Gli enti locali programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'art. 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili ...*";

- l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

RICHIAMATO il d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed in particolare:

- l'art. 6, 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.»;

VISTE le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" approvate con DM 8/5/2018 nelle quali è riportato quanto segue:

- Le Linee guida definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Gli enti territoriali opereranno, altresì, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;

- Le Linee guida sono definite per la predisposizione dei piani triennali dei fabbisogni di personale (PTFP) delle pubbliche amministrazioni, nell'ottica di coniugare l'ottimale impiego delle risorse pubbliche disponibili e gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e di assicurare, da parte delle amministrazioni destinatarie, il rispetto degli equilibri di finanza pubblica;

- Il concetto di fabbisogno di personale implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sia sotto il profilo quantitativo, inteso come consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla mission dell'amministrazione nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica, che qualitativo, inteso come tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa;

- Il PTFP si configura come un atto di programmazione che deve essere adottato dal competente organo deputato all'esercizio delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo ai sensi dell'art. 4, comma 1 del d.lgs. 165/01;

- Il PTFP si sviluppa 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;



- Il superamento della dotazione organica, introdotta dal d.lgs. 75/2017, comporta che la dotazione organica sia espressa in termini finanziari e costituisca un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile, che non può essere valicata dal PTFP;

- Per gli enti territoriali sottoposti a tetti di spesa del personale l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente;

- Nel rispetto dei suddetti indicatori di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell'ambito del PTFP, potranno quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione.

RICHIAMATO l'art. 33 del D.L. 34 del 30/04/2019 nel quale è previsto che i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, 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. Le fasce demografiche sono individuate con decreto del Ministro della pubblica amministrazione;

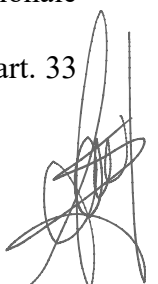
Visto il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater,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

Rilevato che il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

RICHIAMATA la delibera del Consiglio Comunale n. 7 del 23.04.2020 "Nota di aggiornamento al DUP" con la quale è stato approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale 2020/2022;

CONSIDERATO :

- che la variazione al Piano Triennale del fabbisogno del Personale 2020-2022 è resa opportuna dalle disposizioni del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, nella legge 28 giugno 2019, n. 58.
- che le relative facoltà assunzionali sono evidenziate nello schema allegato, che forma parte integrante e sostanziale del presente parere;
- che il presente piano dei fabbisogni è adottato in conformità alle linee guida pubblicate con Decreto Ministeriale 8 Maggio 2018 (GU n. 173 del 27.07.2018);
- che con decorrenza 01/08/2020 la delibera GC n. 69 del 23/07/2020 concedeva il nulla osta al trasferimento per mobilità volontaria presso il Comune di Crescentino del dipendente comunale a tempo pieno e indeterminato cat. D posizione giuridica D5, profilo professionale istruttore direttivo Area Tecnico Manutentiva – Lavori Pubblici - Edilizia – Urbanistica;
- che è stata effettuata la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.lgs. 165/2001, che risulta negativa;



- che è stata verificata la spesa per il personale in servizio che consente di coprire il posto resosi vacante per mobilità;

VERIFICATO, che il Comune di Verrua Savoia:

- ha dimostrato il rispetto dei vincoli del pareggio di bilancio nell'anno precedente ;
- ha dimostrato che allo stato delle informazioni in suo possesso il vincolo del pareggio di bilancio sarà rispettato nel corso dell'anno 2020;
- ha attestato che la spesa del personale nell'ultimo anno è inferiore a quella media del triennio 2011/2013 (articolo 1, comma 557 e seguenti della legge n. 296/2006);
- ha approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del D.L.gs n.198/2006 e art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001);
- ha approvato con delibera del Consiglio Comunale n. 7 del 23/04/2020 il bilancio di previsione 2020/2022;
- ha attestato che la spesa relativa al lavoro flessibile non supera il limite della spesa sostenuta a tale titolo nel 2009, ai sensi dell'art. 9, comma 28 del D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito in legge, con modificazioni, dall'articolo 1, comma 1 della L. 30 luglio 2010, n. 122, nel testo attualmente vigente;
- ha approvato con delibera di Giunta Comunale n. 54 del 11/06/2020 il Piano Esecutivo di Gestione anno 2020 e il Piano delle performance individuale ed organizzativo per l'anno 2020;
- ha approvato con deliberazione del Consiglio Comunale il rendiconto della gestione per l'anno 2019;
- in regola con l'invio delle previsioni del bilancio e le risultanze del consuntivo, aggregate secondo la struttura del piano dei conti, alla BDAP (banca dati delle amministrazioni pubbliche) ai sensi dell'art.4 commi 6 e 7 del D.lgs 118/2011, sulla base degli schemi, tempi e modalità definiti con il decreto del ministro dell'economia del 12 maggio 2016;
- non è ente dissestato e strutturalmente deficitario;

tutto ciò premesso, il sottoscritto

esprime

Parere favorevole all'approvazione delle variazioni del Piano Triennale del Fabbisogno del Personale relativo al triennio 2020/2022, che forma parte integrante e sostanziale del presente parere, assieme a tutti i suoi allegati.

Torino, 28/09/2020

IL REVISORE

Dott. Michele Colasanto

