



COMUNE DI NEGRAR DI VALPOLICELLA

Provincia di Verona

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 143 Reg. Delib.

del 26-11-2020

OGGETTO:

APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021/2023 - PIANO OCCUPAZIONALE ANNO 2021. VERIFICA SITUAZIONE DI ESUBERO E DI ECCEDENZA DI PERSONALE PREVISTA DALL'ART. 16, LEGGE N. 183/2011.

L'anno **duemilaventi** addì **ventisei** del mese di **novembre** alle ore **15:00**, convocata in seguito a regolari inviti si è riunita la GIUNTA COMUNALE nella solita sala delle adunanze.

Al momento della trattazione del presente punto all'Ordine del Giorno risultano:

Grison Roberto	SINDACO	Presente
Rossignoli Fausto	VICE SINDACO	Presente
Quintarelli Bruno	ASSESSORE	Presente
Righetti Franca	ASSESSORE	Presente
Momi Serena	ASSESSORE	Presente
Coeli Camilla	ASSESSORE	Presente

Assiste all'adunanza Dott.ssa Todeschini Giuliana nella sua qualità di SEGRETARIO GENERALE.

Constatato legale il numero degli intervenuti Grison Roberto nella sua qualità di SINDACO assume la presidenza, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta a discutere e deliberare sull'oggetto sopraindicato.

COMUNE DI NEGRAR DI VALPOLICELLA
Provincia di Verona

Settore: Servizi Trasversali
Servizio: Risorse Umane
ASSESSORATO: Organizzazione del personale

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE ALLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021/2023 - PIANO OCCUPAZIONALE ANNO 2021. VERIFICA SITUAZIONE DI ESUBERO E DI ECCEDENZIA DI PERSONALE PREVISTA DALL'ART. 16, LEGGE N. 183/2011.

Richiamati:

- lo Statuto Comunale, approvato con deliberazioni di Consiglio Comunale n. 50/2000, n. 64/2000, n. 71/2000, n. 81/2000, n. 59/2009 e n. 45/2013;
- la deliberazione consiliare n. 73 del 23/12/2019 ad oggetto: *“Approvazione del Bilancio di previsione relativo al triennio 2020/2022, del D.U.P. aggiornato e dei relativi allegati”*;
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 1 del 16/1/2020 con la quale è stato approvato il *“Piano esecutivo di Gestione – Triennio 2020/2022 – parte economica”*;
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 170 del 24/10/2019 ad oggetto: *“Piano della Performance - Approvazione Piano degli obiettivi anno 2019. Assegnazione ai Responsabili e al Segretario Generale in relazione alle risorse assegnate”*;

Visto l'art. 3 della Legge 241/1990 e s.m.i. “Motivazione del provvedimento”: con il presente provvedimento si approva il piano triennale dei fabbisogni di personale 2021/2023 – piano occupazionale anno 2021, ai sensi del D.M. 17/3/2020 attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 e della relativa circolare esplicativa e verificata, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, l'assenza di situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali e alla situazione finanziaria dell'Ente, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente;

Premesso che l'art. 48, comma 3, del D.Lgs. n. 267/2000 e l'art. 35, comma 7 del D.Lgs. n. 165/2001 attribuiscono alla Giunta la competenza regolamentare in merito all'ordinamento degli uffici e dei servizi, alla definizione della dotazione organica, alle modalità di assunzione, ai requisiti di accesso ed alle modalità concorsuali;

Preso atto che:

- l'art. 39 della Legge 449/1997 stabilisce che le Pubbliche Amministrazioni, al fine di assicurare funzionalità ed ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi, in relazione alle disponibilità finanziarie e di bilancio, provvedono alla programmazione triennale dei fabbisogni di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge n. 68/1999, adeguando i propri ordinamenti ai principi suddetti, finalizzandoli alla riduzione programmata delle spese di personale;
- l'art. 91 del D.Lgs. 267/2000 riprende le disposizioni di cui all'art. 39 della legge 449/1997 in ordine alla programmazione triennale dei fabbisogni di personale, finalizzata ad una riduzione programmata delle spese di personale, per cui gli Enti Locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, devono programmare le proprie politiche di assunzione adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale a orario

ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione;

- l'art. 1, comma 557 – quater della Legge 296/2006 (Legge Finanziaria per il 2007), introdotto dal D.L. 24 giugno 2014, n. 90 come modificato dalla legge di conversione 11 agosto 2014, n. 114, prevede *“Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere all'anno 2014 gli Enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni del personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione”* (triennio 2011/2013);
- Visto l'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D.Lgs n. 75/2017:
*«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;
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.»;*

Visto che:

- con decreto 08/5/2018 il Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione ha definito le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni pubbliche”, necessarie per l'attuazione dell'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 22, comma 1 del D.Lgs. n. 75/2017;
- tali linee di indirizzo prevedono che: *“la dotazione organica si risolve in valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile e che per le Regioni e gli Enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa di personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente”;*

Rilevato che il D.L. n. 34/2019, articolo 33, e in sua applicazione il D.M. 17 marzo 2020 ha delineato un metodo di calcolo delle capacità assunzionali completamente nuovo rispetto al sistema previgente come introdotto dall'art. 3 del D.L. 90 del 24/6/2014 convertito in Legge 114 del 11/8/2014 e successive integrazioni;

Visto che il D.M. 17/3/2020, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019 convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 58/2019, ha introdotto una modifica significativa del sistema del calcolo della capacità assunzionale delle Amministrazioni Comunali, attraverso il superamento delle regole del turn-over e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale. In particolare a decorrere dal 20/4/2020 è possibile effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato, nel limite della spesa complessiva non superiore al valore soglia, definito come percentuale, anche differenziata per fascia demografica (**tabella 1** di seguito riportata) del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale registrata

nell'ultimo rendiconto approvato, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, 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 relativo all'ultima annualità considerata, da intendersi rispetto alle tre annualità che concorrono alla media:

tabella 1

a)	comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	27,20%
b)	comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	26,90%
c)	comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	27,00%
d)	comuni da 60.000 abitanti a 249.999 abitanti	27,60%
e)	comuni da 250.000 abitanti a 1.499.999 abitanti	28,80%
f)	comuni da 1.500.000 abitanti e oltre	25,30%

In sede di prima applicazione e fino al 31/12/2024, come previsto dall'art. 5 del D.M. 17/3/2020, i Comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato nella **tabella 2** (di seguito riportata), 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 indicato nella tabella 1 = al 27%:

tabella 2

COMUNI	2020	2021	2022	2023	2024
[...]					
f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	9,0%	16,0%	19,0%	21,0%	22,0%
[...]					

Vista la circolare 13 maggio 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Pubblica Amministrazione, la quale analizza il D.M. 17/3/2020 e fornisce chiarimenti su quanto da esso disposto;

Visti:

- l'attestazione, trasmessa dal Responsabile del Settore Programmazione Finanziaria e Tributi e conservata agli atti d'ufficio, relativa alla determinazione del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale rilevata nell'ultimo rendiconto di gestione approvato (anno 2019 approvato il 15/6/2020), al lordo degli oneri riflessi a carico dell'Amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati (anni 2019-2018-2017), considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione (anno 2019), eventualmente assestato come indicato nella circolare esplicativa, dalla quale risulta che tale rapporto è del 20,60%, al di sotto del valore soglia differenziato per fascia demografica di cui alla **tabella 1** del D.M. 17/3/2020, con possibilità quindi di incrementare la spesa del personale per l'anno 2021 per assunzioni a tempo indeterminato;
- il prospetto riassuntivo del possibile incremento della spesa del personale per l'anno 2021, calcolato ai sensi dell'art. 5 del D.M. 17/3/2020 e come da **tabella 2** del D.M. 17/3/2020, allegato A) al presente provvedimento per farne parte integrante e sostanziale;

Preso atto quindi che trovandosi il Comune di Negrar di Valpolicella, al di sotto del valore soglia massimo di cui all'art. 4 del D.M. 17/3/2020, si applica la disposizione del comma 2 del medesimo articolo, la quale dispone che *“A decorrere dal 20/4/2020, 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 le assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali di fabbisogno del 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, non superiore al valore soglia”*;

Preso atto, inoltre, che l'art. 5, del D.M. 17/3/2020, al comma 1 stabilisce che: *“In sede di prima applicazione e fino al 31/12/2024, 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 nella tabella 2, in coerenza con i piani triennali di fabbisogno del 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”*;

Rilevato quindi che:

- gli effettivi incrementi massimi annui di spesa sono rispettivamente:

anno	A spesa personale anno 2018	B percentuale incrementi (tabella 2 D.M. 17/3/2020)	C incrementi tabella 2 (a*b)	totale (a+c)
2020	€ 2.416.456,70	09%	€ 217.481,10	€ 2.633.937,80
2021	€ 2.416.456,70	16%	€ 386.633,07	€ 2.803.089,77
2022	€ 2.416.456,70	19%	€ 459.126,77	€ 2.875.583,47
2023	€ 2.416.456,70	21%	€ 507.455,90	€ 2.923.912,61
2024	€ 2.416.456,70	22%	€ 531.620,47	€ 2.948.077,17

- in base alla tabella 2 è possibile effettuare:
 - per il 2020 ulteriori assunzioni per una somma pari al 9% della spesa di personale 2018;
 - per il 2021 ulteriori assunzioni per una somma aggiuntiva pari al 7% della spesa di personale 2018;
 - per il 2022 ulteriori assunzioni per una somma aggiuntiva pari al 3% della spesa di personale 2018;
 - per il 2023 ulteriori assunzioni per una somma aggiuntiva pari al 2% della spesa di personale 2018;
 - per il 2024 ulteriori assunzioni per una somma aggiuntiva pari all'1% della spesa di personale 2018, fino a concorrenza del limite invalicabile del rapporto del 27% tra spesa del personale ed entrate correnti come stabilito dall'art. 2 del D.M. 17/3/2020;

Richiamato altresì il comma 2 del citato D.M. 17/3/2020 il quale stabilisce che per il periodo 2020-2024 i Comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020, in deroga agli incrementi percentuali della tabella 2, fermo restando il limite del valore soglia massimo di cui all'art. 4, comma 1 di ciascuna fascia demografica;

Considerato che, ai sensi dell'art. 1 comma 557-quater legge 27 dicembre 2006, n. 296 gli enti sono tuttora 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, valore che è possibile incrementare fino alla spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, lett. b) del D.M. 17/3/2020, non superiore al valore soglia individuato dalla tabella 1 di ciascuna fascia demografica (nel caso di questo Ente: 27%), con la gradualità di cui alla tabella 2;

Visto che questa Amministrazione Comunale non incorre nel divieto di assunzione di personale in quanto:

- ha approvato il bilancio di previsione 2020/2022 e il rendiconto di gestione anno 2019;
- ha approvato il PEG 2020/2022, e il Piano della performance/piano degli obiettivi anno 2020;

- ha verificato l'inesistenza di situazioni di soprannumero o eccedenza, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 16 della Legge 183/2011. L'Ente si trova, invece, in condizioni di carenza di personale, dovuta a limiti di bilancio e cessazioni per le quali non è stato possibile disporre copertura per i limiti legislativi;
- ha rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011/2013, come previsto dal comma 557, Legge 296/2006 e s.m.i.;
- non versa nelle condizioni di deficitarietà strutturale e, quindi, per effetto - dell'art. 243 del D.Lgs. n. 267/2000, non è soggetta a controlli sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
- ha adottato il Piano delle azioni positive triennio 2020/2022, con deliberazione di Giunta Comunale n. 153 del 26/9/2019;

Dato atto che la dotazione organica rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla legge n. 68/1999;

Dato atto, inoltre, che sulla base del D.M. Interno 10 aprile 2017, pubblicato sulla G.U. del 22 aprile 2017, n. 94, recante "Individuazione dei rapporti medi dipendenti/popolazione validi per gli Enti in condizioni di dissesto, per il triennio 2017-2019", il rapporto dipendenti/popolazione, per la fascia di popolazione da 10.000 fino a 19.999 abitanti, è pari a 1/158 e, in analogia, il Comune di Negrar di Valpolicella che ha una popolazione al 31/12/2019 di 16.995 abitanti e non versa in condizioni di dissesto, dovrebbe avere una dotazione di personale in servizio di n. 108 unità, a fronte delle n. 64 unità in servizio attualmente (di cui n. 3 C.F.L.);

Verificata, ai sensi dell'art. 33, comma 1 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 16 della Legge 183/2011, l'assenza di situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali e alla situazione finanziaria dell'Ente, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente;

Richiamate le deliberazioni di Giunta Comunale:

- n. 156 del 03/10/2019 con cui veniva approvato il programma triennale del fabbisogno di personale per il triennio 2020-2022 nonché il piano occupazionale anno 2020 e verificata l'inesistenza di situazioni di soprannumero o eccedenza, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 16 della Legge 183/2011;
- n. 202 del 05/12/2019 con cui veniva approvata la modifica al programma triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2020/2022 – piano occupazionale anno 2020;
- n. 70 del 02/07/2020 con cui veniva approvata l'integrazione al programma triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2020/2022 – piano occupazionale anno 2020, ai sensi del D.M. 17/3/2020;
- n. 85 del 06/8/2020 con cui veniva approvata una modifica al programma triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2020 – piano occupazionale anno 2020, approvato con la deliberazione n. 70/2020;

Considerato che:

- la programmazione dei fabbisogni trova il suo naturale sbocco nel reclutamento effettivo del personale, ovvero nell'individuazione delle figure e competenze professionali idonee, nel rispetto dei principi di merito, trasparenza e imparzialità, per le quali devono essere richieste competenze e attitudini, oltre che le conoscenze;
- previa analisi delle esigenze, da un punto di vista quantitativo e qualitativo, per le Amministrazioni diverse dalle Amministrazioni statali, il piano dei fabbisogni di personale si sviluppa in prospettiva triennale ed è adottato annualmente nel rispetto delle previsioni dei cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs. n. 165/2001; l'eventuale modifica in corso d'anno è

consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata;

Visto che il documento di programmazione triennale dei fabbisogni di personale ed i suoi aggiornamenti sono elaborati su proposta dei competenti Responsabili, che individuano i profili necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti;

Dato atto che:

- n. 1 Funzionario Cat. D3, assegnato al Settore Polizia Locale, cesserà dal servizio il 31/3/2021 per pensionamento;
- in data 24/8/2020 è stato sottoscritto un Contratto di Formazione e Lavoro della durata di dodici mesi (fino al 23/8/2021) con impiego a tempo pieno, con il profilo di Istruttore tecnico Cat. C, presso il Settore Pubblici;
- in data 01/09/2020 è stato sottoscritto un Contratto di Formazione e Lavoro della durata di dodici mesi (fino al 31/8/2021), con impiego a tempo pieno, con il profilo di Istruttore tecnico Cat. C, presso il Settore Edilizia Privata e Rapporti Imprese;
- in data 01/10/2020 è stato sottoscritto un Contratto di Formazione e Lavoro della durata di dodici mesi (fino al 30/9/2021) con impiego a tempo pieno, con il profilo di Istruttore tecnico Cat. C, presso il Settore Pubblici;

Dato atto, inoltre, che a fronte di una certificazione positiva l'Ente potrà trasformare alla scadenza il Contratto di Formazione e Lavoro in contratto a tempo indeterminato, ai sensi dell'art. 3, comma 17 del C.C.N.L. 14/9/2000 del Comparto Regioni-Autonomie Locali;

Ritenuto, quindi, di approvare il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2021-2023 – piano occupazionale anno 2021 secondo il seguente programma:

ANNO 2021

categoria	profilo professionale	costo annuo al lordo degli oneri a carico dell'Ente e al netto dell'IRAP	decorrenza assunzione a tempo indeterminato	Area/Settore di assegnazione
D1	Istruttore Direttivo	€ 32.250,00	non prima del 01/04/2021 (decorrenza dimissioni per pensionamento)	Area di Staff di Controllo/Settore Polizia Locale
C	Istruttore tecnico	€ 29.691,00	24/08/2021 (previa certificazione positiva)	Area Gestione del Territorio 3 Settore Servizi Pubblici
C	Istruttore tecnico	€ 29.691,00	01/09/2021 (previa certificazione positiva)	Area Gestione del Territorio 2 Settore Edilizia Privata e Rapporti Imprese
C	Istruttore tecnico	€ 29.691,00	01/10/2021 (previa certificazione positiva)	Area Gestione del Territorio 3 Settore Servizi Pubblici

Totale spesa assunzioni a tempo indeterminato anno 2021	€ 121.323,00		
--	---------------------	--	--

ANNO 2022

- nessuna nuova assunzione a tempo indeterminato precisando comunque che l'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili, sempre nel rispetto dei vincoli importi dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale, e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata;

ANNO 2023

- nessuna nuova assunzione a tempo indeterminato precisando comunque che l'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili, sempre nel rispetto dei vincoli importi dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale, e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata;

Dato atto che:

- sulla presente proposta di deliberazione è stato richiesto il parere del Collegio dei Revisori, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della Legge n. 448/2001;
- il Collegio dei Revisori dei Conti ha trasmesso, sulla presente proposta di deliberazione, il parere favorevole (verbale n. 69/2020 del 24/11/2020), acquisito al protocollo dell'Ente al numero 28547 del 25/11/2020 e allegato E) al presente provvedimento di cui costituisce parte integrante e sostanziale;

Visti:

- il D.Lgs. n. 267 del 18/8/2000 e s.m.i.;
- il D.Lgs. n. 165 del 30/3/2001 e s.m.i.;
- il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Dato atto che:

- il presente provvedimento, ai sensi del combinato disposto degli art.li. 49-147/bis.1-153.5 del D.Lgs. 267/2000 e s.m.i., comporta riflessi diretti e indiretti sulla situazione economico finanziaria e patrimoniale dell'Ente, poiché si procede all'approvazione del piano occupazionale anno 2021;
- sono stati acquisiti i pareri ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i., come riportati in allegato;

Visto il Decreto Sindacale n. 27 del 28/8/2019 - R.G. n. 32 di attribuzione alla sottoscritta, Segretario Generale dell'Ente, delle funzioni di cui al comma 3, lett. a), b), c), d), e), f), g), h), i) dell'art. 107 del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267, relativamente al Settore Servizi Trasversali/Servizio Risorse Umane;

PROPONE

1. di dare atto che le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente dispositivo;
2. di confermare le assunzioni già autorizzate per l'anno 2020, con le deliberazioni di Giunta Comunale n. 156 del 03/10/2019, n. 202 del 05/12/2019, n. 70 del 02/07/2020 **e non ancora attuate anche a causa dell'emergenza sanitaria da Covid-19**, come indicato nell'allegato C) al presente provvedimento per farne parte integrante e sostanziale;

3. di dare atto che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 16 della Legge 183/2011, non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
4. di prendere atto:
 - del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale rilevata nell'ultimo rendiconto di gestione approvato (anno 2019 approvato il 15/6/2020), al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'IRAP, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati (anni 2019-2018-2017), considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione (anno 2019), eventualmente assestato come indicato nella circolare esplicativa, è del 20,60%, al di sotto del valore soglia differenziato per fascia demografica di cui alla tabella 1 del D.M. 17/3/2020 (27%), con possibilità quindi di incrementare la spesa del personale per l'anno 2021 per assunzioni a tempo indeterminato, come rappresentato nell'allegato A) al presente provvedimento per farne parte integrante e sostanziale;
 - che la capacità assunzionale dell'Ente per l'anno 2021 è di complessivi € 174.714,65, determinata sulla base di quanto disposto dal D.M. 17/3/2020 e della relativa circolare esplicativa, come rappresentato nell'allegato A) al presente provvedimento per farne parte integrante e sostanziale;
5. di approvare il programma triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2021-2023, nel rispetto di tutti i limiti di legge attualmente vigenti, come di seguito riportato:

ANNO 2021

categoria	profilo professionale	costo annuo al lordo degli oneri a carico dell'Ente e al netto dell'IRAP	decorrenza assunzione a tempo indeterminato	Area/Settore di assegnazione
D1	Istruttore Direttivo	€ 32.250,00	non prima del 01/04/2021 (decorrenza dimissioni per pensionamento)	Area di Staff di Controllo/Settore Polizia Locale
C	Istruttore tecnico	€ 29.691,00	24/08/2021 (previa certificazione positiva)	Area Gestione del Territorio 3 Settore Servizi Pubblici
C	Istruttore tecnico	€ 29.691,00	01/09/2021 (previa certificazione positiva)	Area Gestione del Territorio 2 Settore Edilizia Privata e Rapporti Imprese
C	Istruttore tecnico	€ 29.691,00	01/10/2021 (previa certificazione positiva)	Area Gestione del Territorio 3 Settore Servizi Pubblici
Totale spesa assunzioni a tempo indeterminato anno 2021		€ 121.323,00		

ANNO 2022

- nessuna nuova assunzione a tempo indeterminato precisando comunque che l'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili,

sempre nel rispetto dei vincoli importi dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale, e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata;

ANNO 2023

- nessuna nuova assunzione a tempo indeterminato precisando comunque che l'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili, sempre nel rispetto dei vincoli importi dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale, e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata;
6. di dare atto che il piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023 di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie di bilancio dell'Ente;
 7. di dare atto che è stato verificato il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2012-2013 di cui all'art. 1, comma 557 – quater della Legge 296/2006, introdotto dal D.L. 24 giugno 2014, n. 90 come modificato dalla legge di conversione 11 agosto 2014, n. 114, come da allegato B) al presente provvedimento di cui costituisce parte integrante e sostanziale;
 8. di precisare che la presente programmazione sarà rivista annualmente e comunque potrà essere aggiornata 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;
 9. di dare atto che la proposta della presente deliberazione è stata presentata corredata dai prescritti pareri favorevoli che si allegano all'originale;
 10. di dare atto che il Collegio dei Revisori dei Conti, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della Legge n. 448/2001, sulla programmazione del personale di cui al presente atto ha espresso in data 24/11/2020 il parere favorevole (verbale n. 69/2020), acquisito agli atti dell'Ente al prot. N. 28547 del 25/11/2020, allegato E) al presente provvedimento di cui costituisce parte integrante e sostanziale;
 11. di allegare la presente deliberazione al Documento Unico di Programmazione D.U.P. 2021-2023;
 12. di incaricare il Segretario Generale - Responsabile del Settore Servizi Trasversali/Servizio Risorse Umane per l'adozione degli atti successivi conseguenti e necessari a dare attuazione alla presente programmazione;
 13. di comunicare l'adozione del presente provvedimento ai capigruppo consiliari, contestualmente all'affissione all'Albo, ai sensi dell'art. 125 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
 14. di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni di personale alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo presente 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 dalla circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 18/2018;
 15. di trasmettere copia del presente atto alle Organizzazioni Sindacali e alle R.S.U. dell'Ente ai sensi dell'art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001;
 16. di comunicare l'adozione del presente provvedimento ai capigruppo consiliari, contestualmente all'affissione all'Albo, ai sensi dell'art. 125 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
 17. di dare atto che il presente provvedimento verrà pubblicato all'Albo Pretorio e nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale, ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs. n. 33 del 14 marzo 2013 relativo al riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni;
 18. di dichiarare, con separata ed unanime votazione, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000 stante l'urgenza di provvedere in merito.

Allegati:

- A) calcolo facoltà assunzionali

- B) monitoraggio spesa del personale
- C) assunzioni anno 2020 programmate e non attuate
- D) organigramma
- E) parere revisori

COMUNE DI NEGRAR DI VALPOLICELLA
Provincia di Verona

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021/2023 - PIANO OCCUPAZIONALE ANNO 2021. VERIFICA SITUAZIONE DI ESUBERO E DI ECCEDENZA DI PERSONALE PREVISTA DALL'ART. 16, LEGGE N. 183/2011.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista l'allegata proposta di deliberazione relativa all'oggetto;

Ritenuta la stessa meritevole di approvazione integrale senza modificazioni;

Visti gli allegati pareri resi, ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, in ordine alla regolarità tecnica ed alla regolarità contabile del provvedimento in adozione;

Preso atto del visto del proponente sulla proposta di deliberazione in oggetto;

Richiamato l'art. 48 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Richiamato altresì l'art. 109 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Con votazione favorevole unanime palese,

DELIBERA

1. di approvare l'allegata proposta di deliberazione, parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. di dare atto che costituiscono allegati della proposta di deliberazione:
 - A) calcolo facoltà assunzionali
 - B) monitoraggio spesa del personale
 - C) assunzioni anno 2020 programmate e non attuate
 - D) organigramma
 - E) parere revisori

Successivamente la Giunta Comunale, con separata e favorevole votazione unanime

DELIBERA

Di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma quarto, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

OGGETTO DELLA PROPOSTA

APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021/2023 - PIANO OCCUPAZIONALE ANNO 2021. VERIFICA SITUAZIONE DI ESUBERO E DI ECCEDENZA DI PERSONALE PREVISTA DALL'ART. 16, LEGGE N. 183/2011.

Il Responsabile del procedimento
F.to SARTORI ANTONELLA

L'Assessore proponente
F.to Grison Roberto

***Pareri in ordine alla proposta di deliberazione n. 165 del 16-11-2020
ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1 del D.Lgs 18 agosto 2000 n. 267***

OGGETTO DELLA PROPOSTA

***APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE
2021/2023 - PIANO OCCUPAZIONALE ANNO 2021. VERIFICA SITUAZIONE DI
ESUBERO E DI ECCEDENZA DI PERSONALE PREVISTA DALL'ART. 16, LEGGE
N. 183/2011.***

Sulla presente proposta di deliberazione si esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, del D. Lgs. n.267/2000, il seguente parere di regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa:

Favorevole

Negrar di Valpolicella, 19-11-2020

Il Dirigente/Responsabile del Settore
F.to Dott.ssa Giuliana Todeschini

***Pareri in ordine alla proposta di deliberazione n. 165 del 16-11-2020
ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1 del D.Lgs 18 agosto 2000 n. 267***

OGGETTO DELLA PROPOSTA

***APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE
2021/2023 - PIANO OCCUPAZIONALE ANNO 2021. VERIFICA SITUAZIONE DI
ESUBERO E DI ECCEDENZA DI PERSONALE PREVISTA DALL'ART. 16, LEGGE
N. 183/2011.***

Sulla presente proposta di deliberazione si esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, del D. Lgs. n.267/2000, il seguente parere di regolarità contabile, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa:

Favorevole

Negrar di Valpolicella, 19-11-2020

Il Dirigente/Responsabile del Settore
F.to Katia Serpelloni

Letto, approvato e sottoscritto.

Il Presidente
F.to Grison Roberto

SEGRETARIO GENERALE
F.to Dott.ssa Todeschini Giuliana

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Copia della presente deliberazione verrà affissa all'Albo Pretorio dal giorno 03-12-2020
al 18-12-2020

F.to Il Responsabile della pubblicazione

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione diviene esecutiva trascorsi dieci giorni dalla data di pubblicazione, ai sensi dell'art. 134, terzo comma, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

F.to L'incaricato del Servizio Segreteria

NOTE DELLA DELIBERAZIONE

Copia conforme all'originale per uso amministrativo

Neorari di Valpolicella

L'Addetto del Servizio