

# COMUNE DI MAGNANO IN RIVIERA

(Provincia di Udine)

## Verbale di deliberazione della Giunta Comunale

**OGGETTO:** Approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale del Comune di Magnano in Riviera triennio 2021/2023 e verifica delle eccedenze di personale

---

Inviata al Comitato Regionale di Controllo il \*\*\*\*\*

Prot. n°

---

L'anno **duemilaventuno** il giorno **sedici** del mese di **marzo** alle ore **18:00** nella sala comunale, in seguito a convocazione disposta con avvisi dati ai singoli assessori, si è riunita la Giunta Comunale in modalità telematica ai sensi dell'art. 11 della L.R. 3/2020.

Risultano :

MORO ROBERTA	SINDACO	P
ERMACORA GIUSEPPE	VICESINDACO	P
REVELANT ALESSANDRO	ASSESSORE	P

Partecipa il Segretario Comunale **COIZ DR. MARCO**

Constatato il numero legale degli intervenuti, assume la presidenza il sig. **MORO ROBERTA** nella sua qualità di **SINDACO** ed espone gli oggetti iscritti all'ordine del giorno e su questi la Giunta Comunale adotta la seguente deliberazione:

Proposta di deliberazione: **Approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale del Comune di Magnano in Riviera triennio 2021/2023 e verifica delle eccedenze di personale**  
**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO**

**PREMESSO** che, ai sensi dell'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 e dell'art. 6 del D. Lgs. 165 del 2001, gli Enti Locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno del personale;

**RICHIAMATO** l'art. 33 del D. Lgs. 165/2001 il quale prevede l'obbligo per le amministrazioni pubbliche di provvedere annualmente alla rilevazione delle situazioni di eccedenza di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, disponendo il divieto di effettuare assunzioni a qualsiasi titolo in caso di incapienza;

**VISTI:**

- l'art. 89 del D. Lgs. n. 267/2000 il quale prevede, al comma 5, che gli Enti Locali provvedono alla rideterminazione 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 delle esigenze d'esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

- la L.R. del 15 aprile 2005 n. 8 la quale prevede all'art. 17 che "...i comuni provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e alla gestione del personale, nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, nei limiti derivanti dalla proprie capacità di bilancio e dai vincoli derivanti dal rispetto del patto di stabilità e crescita, definiti dalla regione, ..";

**RICHIAMATO** l'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, come da ultimo modificato dal D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, il quale stabilisce che 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 e che detto piano indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione dello stesso, 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;

**PRECISATO** che ai sensi del comma 3 del predetto articolo, in sede di definizione del piano dei fabbisogni, 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 e fermo restando che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;

**DATO ATTO** che ai sensi del comma 6 del succitato art. 6 "Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.";

**CONSIDERATO** che le predette linee di indirizzo sono state adottate con Decreto della Presidenza del Consiglio – Funzione pubblica 8 maggio 2018;

**DATO ATTO** che le linee di indirizzo sopra citate confermano che per le regioni e gli enti territoriali sottoposti a tetti di spesa di personale, l'indicatore di spesa potenziale massima sulla quale modulare i fabbisogni di personale consiste nel limite di spesa di personale consentito dalla legge;

**RICHIAMATE** le seguenti disposizioni legislative della Regione Friuli Venezia Giulia, che trovano applicazione con decorrenza 01.01.2021:

- art. 19 L.R. 18/2015 così come modificato dall'art. 3 della L.R. n. 20 del 6.11.2020: 1. Gli enti locali sono tenuti ad assicurare:

- a) l'equilibrio di bilancio ai sensi dell'articolo 20;
- b) la sostenibilità del debito ai sensi dell'articolo 21;
- c) la sostenibilità della spesa di personale ai sensi dell'articolo 22, quale obbligo anche ai fini dei vincoli per il reclutamento e per il contenimento della spesa di personale.

- la L.R. 12/2014: Alle amministrazioni del comparto unico del pubblico impiego regionale e locale si applicano, a decorrere dall'1 gennaio 2014, ai fini dell'attivazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato o con contratti di lavoro flessibile, anche somministrato, le disposizioni previste a livello nazionale in materia di limiti assunzionali e relative fattispecie di deroga;

**RICHIAMATE** al fine di dare attuazione a quanto previsto dalla L.R. 20/2020:

- la deliberazione della Giunta della Regione Friuli Venezia Giulia n. 1758 del 20.11.2020 "*LR 18/2015, come modificata dalla LR 20/2020 - norme di coordinamento della finanza pubblica per gli enti locali della regione. Determinazione dei valori soglia e degli aspetti operativi relativi agli obblighi di finanza pubblica per i comuni della regione in termini di sostenibilità del debito e della spesa di personale. Approvazione preliminare.*";

- la deliberazione della Giunta della Regione Friuli Venezia Giulia n. 1885 del 14.12.2020 "*LR 18/2015,*

*come modificata dalla LR 20/2020 - norme di coordinamento della finanza pubblica per gli enti locali della regione. Determinazione dei valori soglia e degli aspetti operativi relativi agli obblighi di finanza pubblica per i comuni della regione in termini di sostenibilità del debito e della spesa di personale. Approvazione definitiva.*”, che disciplina in via definitiva e sperimentale per l’annualità 2021 i seguenti aspetti:

1. Definizione dei valori soglia in base alle classi demografiche del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti (Tabella 2);

2. Riferimento alle entrate previste nel bilancio previsionale 2021-2023: i comuni devono determinare ogni anno il proprio posizionamento rispetto ai valori soglia dell’indicatore di sostenibilità dei debiti finanziari e di quello di sostenibilità della spesa di personale e conformarsi alle prescrizioni previste dal presente atto;

3. Conseguenze delle disposizioni regionali a decorrere dal 1° gennaio 2021:

a) i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 2, possono incrementare la spesa di personale, 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, come definite in precedenza, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 2 di ciascuna fascia demografica;

b) i comuni che si collocano al di sopra del valore soglia di cui alla Tabella 2, adottano le misure necessarie per conseguire il predetto valore entro cinque anni, a decorrere dall’anno successivo a quello in cui è rilevato il superamento. Per i Comuni istituiti a seguito di fusione il termine è di sei anni.

c) i comuni, ai sensi dell’articolo 22 ter, comma 2, della legge regionale 18/2015, non possono assumere personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale se, decorso il termine previsto all’articolo 22, commi 7 e 8, della legge regionale 18/2015, se non hanno ricondotto il parametro di sostenibilità entro il valore soglia di riferimento di cui alla Tabella 2, fermo restando quanto previsto per i comuni che hanno una bassa incidenza sulla spesa corrente degli oneri derivanti dall’indebitamento, come previsto ai punti precedenti. Tale divieto opera sino a quando l’ente non ha ricondotto il parametro entro il valore soglia di riferimento;

**DATO ATTO** che sulla base della nuova disciplina sopra delineata:

- il Comune di Magnano in Riviera rientra nella fascia c) della tabella 2 della citata deliberazione regionale “Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti” e che di conseguenza ha un valore soglia pari al 25,70%;
- l’indicatore del bilancio di previsione 2021-2023 n. 8.2 è pari a 2,39 e garantisce un premio in relazione alla sostenibilità del debito pari a 2,40;
- il valore soglia diventa pari a 28,10;

**VISTO** l’allegato Modello per il monitoraggio dell’indicatore di sostenibilità della spesa di personale – Dati a previsione dell’esercizio 2021 (Allegato A);

**PRESO ATTO** che, con riferimento ai parametri di cui alla Giunta della Regione Friuli Venezia Giulia n. 1885 del 14.12.2020, il Comune di Magnano in Riviera rispetta i valori soglia e non deve quindi adottare misure di contrazione della spesa di personale;

**RICHIAMATE** le proprie precedenti deliberazioni di Giunta comunale

- n. 15 del 05.03.2020 avente ad oggetto “Approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale del Comune di Magnano in Riviera triennio 2020/2022 e verifica delle eccedenze di personale”;
- n. 43 del 22.07.2020 avente ad oggetto “Approvazione prima modifica del piano triennale dei fabbisogni di personale del Comune di Magnano in Riviera triennio 2020/2022”;
- n. 92 del 30.12.2019 avente ad oggetto “Seconda modifica al piano triennale dei fabbisogni di personale del Comune di Magnano in Riviera triennio 2019/2021”;

**PRECISATO** che alla data odierna non si è a conoscenza di ulteriori cessazioni di personale per il triennio 2021/2023, riservandosi peraltro di ridefinire il piano triennale delle assunzioni in relazione alle eventuali dimissioni per pensionamento che potrebbero essere presentate in base alle particolari previsioni;

**RITENUTO** di confermare la dotazione organica del Comune di Magnano in Riviera composta da n. 12 unità di personale;

**RITENUTO** di prevedere per l’anno 2021:

- la copertura del posto di Istruttore Direttivo Tecnico cat. D, full time, Area Tecnica e Tecnico Manutentiva mediante apposita procedura concorsuale già indetta lo scorso anno dal mese di settembre in accordo con il Comune di Tarcento;
- la copertura del posto di Istruttore Tecnico cat. C, full time, Area Tecnica e Tecnico Manutentiva mediante apposita procedura concorsuale già indetta lo scorso anno dal mese di giugno in accordo con l’UTI del Torre;

- la copertura del posto di Istruttore Tecnico cat. C, part-time al 50%, Area Tecnica e Tecnico Manutentiva mediante apposita procedura concorsuale già indetta lo scorso anno dal mese di giugno in accordo con l'UTI del Torre;

**RICHIAMATI** inoltre i seguenti obblighi generali imposti dalla normativa vigente preordinati alle assunzioni di personale, ivi compreso il lavoro flessibile:

- adozione del programma triennale del fabbisogno di personale di cui all'art. 39 della Legge n. 449/1997 in linea con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria pluriennale (art. 6 del Decreto Legislativo n. 165/2001);

- dichiarazione annuale da parte dell'Ente, con apposito atto ricognitivo dell'assenza di personale in soprannumero o in eccedenza (art. 33 del Decreto Legislativo n. 165/2001);

- approvazione del Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità di cui all'art. 48, comma 1, del Decreto Legislativo n. 198/2006;

- obbligo di certificazione ai creditori che il credito è certo, liquidato ed esigibile (secondo quanto previsto dall'art. 9 comma 3-bis del D.L. 185/2008 convertito nella Legge n. 2/2009);

- adozione del Piano delle Performance previsto dall'art. 10, comma 5, del D.Lgs. n. 150/2009 e applicato nella Regione Friuli Venezia Giulia con la L.R. n. 18/2016;

- rispetto dei termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e dei termini per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle Amministrazioni pubbliche secondo quanto previsto dall'art. 9, comma 1-quinques, del D.L. 24 giugno 2016, n. 113 convertito nella Legge n. 160/2016;

**DATO ATTO**, rispetto agli obblighi sopra riportati, che:

- si attesta la permanenza dell'assenza di personale in soprannumero o in eccedenza;

- per quanto riguarda la situazione finanziaria risulta che:

a) l'Ente ha conseguito gli obiettivi di finanza pubblica per l'esercizio finanziario 2019 fissati dalla normativa regionale e risulta in posizione di rispetto delle disposizioni in merito al contenimento della spesa di personale previste dalla normativa regionale;

b) gli stanziamenti del Bilancio di previsione 2021 – pluriennale 2021-2023 sono iscritti in coerenza con il rispetto delle regole sopraindicate;

c) il rendiconto 2019 approvato dal Consiglio comunale ha evidenziato un avanzo di amministrazione;

- il piano delle azioni positive di cui all'art. 48 del D.Lgs. 198/2006 risulta approvato;

- l'Amministrazione risulta in regola con l'obbligo di certificazione di somme dovute per somministrazioni, forniture, appalti e prestazioni professionali di cui all'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 185/2008 convertito nella Legge n. 2/2009;

- il Piano della performance 2020/2022 è stato approvato con apposita deliberazione della Giunta comunale;

- con riferimento agli obblighi di approvazione nei termini del bilancio di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato, nonché dell'invio dei relativi dati alla banca dati delle Amministrazioni pubbliche secondo quanto previsto dall'art. 9, comma 1-quinques, del D.L. 24 giugno 2016, n. 113 convertito nella Legge n. 160/2016, il divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di co.co.co e di somministrazione, nonché il divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati elusivi delle disposizioni in argomento, permane fino a quanto non viene adempiuto l'obbligo violato;

**DATO ATTO** che verrà data informazione del presente atto alle RSU locali e alle OO.SS. territoriali;

**DATO ATTO** che il parere dall'Organo di Revisione contabile verrà reso sul DUP successivamente all'approvazione da parte della Giunta comunale;

**VISTO** il D.Lgs. 165/2011 e s.m.i.;

**VISTO** il D.L. 112/2008 convertito con legge 133/2008;

**VISTA** la circolare 2/2008 del 11.03.2008 del Dipartimento della Funzione pubblica che chiarisce la distinzione tra rapporti di lavoro subordinato e lavoro autonomo;

**VISTO** il CCRL vigente;

**PRESO ATTO** che l'Ente non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000 – Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli EE.LL. e s.m.i.;

**VISTI** i pareri espressi ai sensi dell'art 49 del D.Lgs. 267/2000 ed il parere reso dal Revisore di Conti;

## **PROPONE**

1. di dare atto che nel Comune di Magnano in Riviera non vi sono eccedenze di personale, né personale in soprannumero;

2. di confermare la dotazione organica del Comune di Magnano in Riviera composta da n. 12 unità di personale come di seguito:

	STRUTTURA	DOTAZIONE	UFFICI
1	Area Amministrativa, demografica, statistica e promozionale	n. 1 di Categoria D n. 1 di Categoria C n. 1 di Categoria B	- Segreteria / Affari generali - Rappresentanza - Biblioteca - Commercio - Cultura e Sport - Servizi Demografici
2	Area Economico-Finanziaria e Tributi	n. 1 di Categoria D n. 2 di Categoria C	- Programmazione/Bilancio - Economato / Personale - Tributi - Assistenza - Assistenza scolastica
3	Area Tecnica e Tecnico-manutentiva	n. 1 di Categoria D (vacante) n. 1 di Categoria C (vacante) n. 1 di Categoria C part-time al 50% (vacante) n. 2 di Categoria B	- OO.PP. / Patrimonio - Servizio manutentivo - Urbanistica / Edilizia privata - ufficio ambiente
4	Area Vigilanza	n. 1 di Categoria PLA	- ufficio vigilanza

3. di approvare l'allegato Modello per il monitoraggio dell'indicatore di sostenibilità della spesa di personale – Dati a previsione dell'esercizio 2021 (Allegato A);

4. di dare atto, con riferimento ai parametri di cui alla Giunta della Regione Friuli Venezia Giulia n. 1885 del 14.12.2020, il Comune di Magnano in Riviera rispetta i valori soglia e non deve quindi adottare misure di contrazione della spesa di personale;

5. di prevedere per l'anno 2021:

- la copertura del posto di Istruttore Direttivo Tecnico cat. D, full time, Area Tecnica e Tecnico Manutentiva mediante apposita procedura concorsuale già indetta lo scorso anno dal mese di settembre in accordo con il Comune di Tarcento;

- la copertura del posto di Istruttore Tecnico cat. C, full time, Area Tecnica e Tecnico Manutentiva mediante apposita procedura concorsuale già indetta lo scorso anno dal mese di giugno in accordo con l'UTI del Torre;

- la copertura del posto di Istruttore Tecnico cat. C, part-time al 50%, Area Tecnica e Tecnico Manutentiva mediante apposita procedura concorsuale già indetta lo scorso anno dal mese di giugno in accordo con l'UTI del Torre;

6. di dare atto che alla data odierna non si è a conoscenza di ulteriori cessazioni di personale per il triennio 2021/2023;

7. di dare atto che la copertura a tempo indeterminato di eventuali ulteriori posti che si rendessero vacanti nel triennio di riferimento verrà definita con ulteriori e successivi atti di programmazione in relazione agli effettivi fabbisogni di personale, riservandosi peraltro di ridefinire il presente piano anche in relazione alle eventuali dimissioni per pensionamento che potrebbero essere presentate;

8. di precisare che il presente atto confluirà nel Documento unico di Programmazione;

9. di allegare il parere dall'Organo di Revisione (Allegato B);

10. di inoltrare la presente alle OO.SS. alla RSU per la dovuta informativa sindacale.

Con separata votazione,

**propone**

di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 1, comma 19, della L.R. 21/2003 e successive modifiche ed integrazioni.

## **LA GIUNTA COMUNALE**

**VISTA** la suesposta proposta di deliberazione;

**VISTO** il T.U.E.L. approvato con D.Lgs. n. 267 del 18 agosto 2000;

**VISTA** la L.R. 21/2003 e successive modifiche ed integrazioni.

**VISTI** i pareri favorevoli espressi dai responsabili dei servizi ai sensi dell'art. 49, comma 1, del T.U.E.L. approvato con D.Lgs. n. 267 del 18 agosto 2000, allegati alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale;

Unanime nel voto favorevole, astenuti e contrari nessuno

### **DELIBERA**

di approvare la suesposta proposta di deliberazione.

Data l'urgenza, unanime nel voto reso in distinta votazione (astenuti e contrari nessuno)

### **DELIBERA**

di dichiarare il presente atto immediatamente esecutivo ai sensi dell'art. 1, comma 19, della L.R. 21/2003 come sostituito dall'art. 17, c. 12, lett. a) della L.R. 17/04, dando atto che è rappresentata la maggioranza dei componenti l'organo deliberante.

Letto, confermato e sottoscritto.

Il Presidente  
F.to MORO ROBERTA

Il Segretario Comunale  
F.to COIZ DR. MARCO

---

Copia analogica ad uso amministrativo conforme all'originale sottoscritto digitalmente.

addi,

L' Impiegato Responsabile





## Comune di MAGNANO IN RIVIERA

MONITORAGGIO INDICATORE SOSTENIBILITA' SPESA DI PERSONALE	
DATI A PREVISIONE ESERCIZIO 2021	
TIPOLOGIA	IMPORTO
<b>SPESE ESERCIZIO 2021</b>	
<b>a sommare</b>	
VOCE PDC U.1.01.00.00.000	496.490,00
VOCE PDC U.1.03.02.12.000	28.400,00
RIMBORSI DOVUTI PER SPESE PERSONALE IN COMANDO, DISTACCO, CONVENZIONE, ECC.	32.000,00
<b>a detrarre</b>	
RIMBORSI RICEVUTI PER SPESE PERSONALE IN COMANDO, DISTACCO, CONVENZIONE, ECC.	0
SPESE PER ASSUNZIONI DI PERSONALE PER LE QUOTE FINANZIATA DA SPECIFICHE ENTRATE VINCOLATE PROVENIENTI DA ALTRI SOGGETTI	32.900,00
<b>TOTALE SPESE</b>	<b>523.990,00</b>
<b>ENTRATE ESERCIZIO 2021</b>	
<b>a sommare</b>	
VOCE PDC E.1.00.00.00.000	486.516,00
VOCE PDC E.2.00.00.00.000	1.202.435,00
VOCE PDC E.3.00.00.00.000	437.600,00
ENTRATA DA TARI PER I SOLI COMUNI CHE HANNO OPTATO PER LA TARIFFA A NATURA CORRISPETTIVA, AI SENSI DELL'ARTICOLO 1, COMMA 668, DELLA LEGGE 27 DICEMBRE 2013, N.147	0
<b>a detrarre</b>	
FCDE STANZIATO NELLA PARTE CORRENTE DEL BILANCIO DI PREVISIONE	57.500,00
RIMBORSI RICEVUTI PER SPESE PERSONALE IN COMANDO, DISTACCO, CONVENZIONE, ECC.	2.000,00
ENTRATE VINCOLATE AD ASSUNZIONI DI PERSONALE E PROVENIENTI DA ALTRI SOGGETTI	27.600,00
FONDO SVALUTAZIONE CREDITI SU TARI PER I SOLI COMUNI CHE HANNO OPTATO PER LA TARIFFA A NATURA CORRISPETTIVA	0
<b>TOTALE ENTRATE</b>	<b>2.039.451,00</b>
INDICATORE DI SOSTENIBILITA'	25,69
VALORE SOGLIA PER LA CLASSE DI RIFERIMENTO	25,70
PREMIO IN RELAZIONE ALLA SOSTENIBILITA' DEL DEBITO (INDICATORE 8.2 BILANCIO DI PREVISIONE)	2,40
VALORE SOGLIA FINALE	28,10
<b>SCOSTAMENTO</b>	<b>-2,41</b>



# COMUNE DI MAGNANO IN RIVIERA

## REVISORE DEI CONTI UNICO

### **Oggetto: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021/2023 DEL COMUNE DI MAGNANO IN RIVIERA E VERIFICA ECCEDEXENZE DI PERSONALE**

L'Organo di Revisione del Comune di Magnano in Riviera, nella persona di Stefano Chiarandini, nominato con delibera dell'organo consiliare n. 3 del 23.03.2020;

#### **Ricevuta**

- in data 12 marzo 2021 la bozza di delibera della Giunta Comunale avente ad oggetto Approvazione del piano triennale dei fabbisogni del personale 2021-2023 del Comune di Magnano in Riviera e verifica eccedenze di personale;

#### **Visti**

- il D.Lgs. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e successive modifiche ed integrazioni" e sue s.m.i.;
- la Legge Regionale 18/2016 "disposizioni in materia di sistema integrato del pubblico impiego regionale e locale" e le sue s.m.i.;
- la Legge Regionale 8/2005 che prevede all'art. 17 che "...i comuni provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e alla gestione del personale, nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, nei limiti derivanti dalla proprie capacità di bilancio e dai vincoli derivanti dal rispetto del patto di stabilità e crescita, definiti dalla regione, ..";
- il D.L. n. 34/2019 c.d. "Decreto Crescita", il quale all'art. 33 ha introdotto una modifica alla disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole fondate sul turn over e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale;
- il Decreto del Ministero per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze e il Ministero dell'Interno 17 marzo 2020 ("Decreto attuativo") recante "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" entrato in vigore dal 20 aprile 2020;
- la Circolare del Ministero per la pubblica amministrazione del 13 maggio 2020 firmata congiuntamente anche dal Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministero dell'Interno, esplicativa delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019 n. 34, convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019 n. 58 e relativo, in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni, pubblicato in Gazzetta Ufficiale dell'11 settembre 2020;
- la Legge Regionale 20/2020 che ha modificato gli articoli 21 e 22 della Legge Regionale 18/2015;

#### **Richiamati**

- i nuovi vincoli finanziari e le capacità assunzionali dettati dalla Legge Regionale 20 del 6 novembre 2020 che prevedono da parte degli enti locali di
  - assicurare l'equilibrio di bilancio in applicazione della normativa statale,
  - assicurare la sostenibilità del debito ai sensi dell'articolo 21 della medesima legge regionale,



- o assicurare la sostenibilità della spesa di personale ai sensi dell'articolo 22 della medesima legge regionale, quale obbligo anche ai fini dei vincoli per il reclutamento e per il contenimento della spesa di personale;
- le delibere della Giunta Regionale n. 1758/2020 e 1885/2020 con le quali sono stati definiti per i comuni, distinti per classe demografica, i valori soglia sia dell'indicatore di sostenibilità dei debiti finanziari sia del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti, fissando la validità dei nuovi vincoli di finanza pubblica per il periodo 2021-2025;

**Preso atto**

- che il valore soglia del rapporto della spesa per il personale rispetto alle entrate correnti per i comuni ricompresi nella fascia da 2.000 a 2.999 abitanti è pari al 25,70% (vedi tabella 2 delibera giunta regionale n. 1758/2020);
- che il comune di Magnano in Riviera, avendo l'indicatore 8.2 (sostenibilità dei debiti finanziari) pari a 2,39 beneficia di una premialità prevista dalle delibere sopra indicate del 2,40 e pertanto il valore soglia si innalza al 28,10%;
- che la spesa massima teoricamente sostenibile per l'anno 2021 ammonta a Euro 573.085,73
- che ha confermato la dotazione organica del personale in n. 12 dipendenti così suddivisi:
  - o categoria D/PLB n. 3 dipendenti
  - o categoria C/PLA n. 6 dipendenti
  - o categoria B n. 3 dipendenti
- che il piano annuale e triennale delle assunzioni, analiticamente riportato nella delibera e composto da assunzioni a tempo indeterminato, comporta una spesa teorica complessiva pari a Euro 523.990,00 (per l'anno 2021) inferiore al limite previsto di Euro 573.085,73;
- che le previsioni di spesa di personale per gli anni 2022 e 2023 sono pari a Euro 555.710,00 per entrambi gli anni;

**Preso atto altresì**

- che ha rispettato il vincolo del pareggio di bilancio per l'anno 2019 (ha provveduto alla sua successiva trasmissione come normativamente richiesto) e sulla base dei documenti contabili si presume che saranno rispettati anche nell'anno 2020;
- che la proposta di bilancio 2021 rispetta il vincolo del pareggio di bilancio;
- che non vi sono vincitori di graduatorie esistenti ancora in attesa di assunzione;
- che non è presente personale in eccedenza e/o in soprannumero in relazione alle esigenze funzionali come dato atto con la presente proposta di deliberazione;
- che ha adottato il Piano delle Azioni Positive;
- che ha rispettato gli obblighi previsti dall'art. 27 del decreto legge 24 aprile 2014 n.66 in materia di certificazione del credito;
- che ha rispettato le condizioni di cui al comma 476 della legge 232/2016;
- che non è in stato di deficitarietà strutturale e di dissesto;
- che ha rispettato i termini di comunicazione dei piani triennali dei fabbisogni nel conto annuale di cui all'art.60 del D.lgs 165/2001 e provvederà all'inoltro, nei termini e secondo le modalità dovute, della presente deliberazione;



**E s p r i m e**

Per quanto di propria competenza parere favorevole alla proposta di deliberazione di Giunta comunale avente ad oggetto "Approvazione del piano triennale dei fabbisogni del personale 2021-2023 del Comune di Magnano in Riviera e verifica delle eccedenze di personale".

Li, 15 marzo 2021

L'Organo di Revisione  
  
Stefano Chiarandini

