



COMUNE DI PONTE SAN NICOLÒ
PROVINCIA DI PADOVA

COPIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N.137 del 17-11-2021

Oggetto:
PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2021-2023 RICOGNIZIONE CESSAZIONI E VARIAZIONE DELLA PROGRAMMAZIONE ANNO 2021.

L'anno **duemilaventuno** addì **diciassette** del mese di **novembre** alle ore **19:00** nella sala delle adunanze in Municipio, si è riunita la Giunta Comunale.

Presiede il Sig. SCHIAVON MARTINO, nella sua qualità di SINDACO.

Partecipa alla seduta il SEGRETARIO GENERALE MERLO ANNALISA.

Alla trattazione dell'argomento sono Presenti e Assenti i Signori:

SCHIAVON MARTINO	SINDACO	Presente
RAVAZZOLO EMY	VICESINDACO	Presente
RINUNCINI ENRICO	ASSESSORE	Presente
NARDO ROBERTO	ASSESSORE	Presente
ZIGLIO ALESSIA	ASSESSORE	Presente
DE BONI GABRIELE	ASSESSORE	Presente

Verbale letto, approvato e firmato digitalmente, ai sensi e per gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del D.Lgs. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

IL PRESIDENTE
SCHIAVON MARTINO

[firma digitale sull'originale]

IL SEGRETARIO GENERALE
MERLO ANNALISA

[firma digitale sull'originale]

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la proposta di deliberazione presentata dal Sindaco;

Premesso che con delibera di G.C. n. 135 del 14/12/2020 si è provveduto ad approvare il piano triennale dei fabbisogni del personale 2021/2023 comprendente la ricognizione annuale delle eccedenze del personale e la programmazione dei fabbisogni del personale per il suddetto triennio;

Dato atto che con la medesima delibera è stato verificato il rispetto del limite di spesa del personale secondo le indicazioni dettate dal DM 17/03/2020 nonché il rispetto del limite di cui all'art. 1, comma 557, della Legge 296/2006 e s.m.i. che non viene abrogato espressamente dalla nuova normativa e che fissa il vincolo del rispetto del tetto di spesa di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013, vincolo che deve pertanto ritenersi in vigore e deve essere rispettato;

Precisato che, nel DUP approvato con delibera di C.C. n. 23 del 30/09/2020 e 40 del 30/12/2020, al punto 15.1 disponeva che, vista la ridotta capacità assunzionale in termini globali consentita sulla base dei nuovi limiti assunzionali dettati dal DM 17/3/2020, l'ente non intendeva avvalersi della possibilità di nuove assunzioni ma ha disposto la sostituzione del personale, nel caso di cessazione di rapporto di lavoro per collocamento a riposo, trasferimento per mobilità volontaria presso altri enti o cessazione per altre cause, mediante le procedure ordinarie di reclutamento secondo quanto previsto dal D. Lgs 165/2001 all'art. 30 (passaggio diretto tra amministrazioni diverse) e all'art. 35 (concorso pubblico o altra procedura selettiva);

Rilevato che in fase di redazione del suddetto piano erano state ipotizzate, sulla base delle informazioni detenute in quel momento, la cessazione nell'anno 2021 di n. 2 Istruttori Cat. "C" e di n. 1 Agente di P.L. Cat. "D", mentre non erano state ipotizzate cessazioni per gli anni 2022 e 2023;

Dato atto che nel corso dell'anno 2021:

- rispetto alle 3 iniziali previsioni di cessazione dal servizio, hanno presentato le proprie dimissioni dal servizio per il successivo collocamento a riposo, ulteriori 4 persone e che pertanto complessivamente sono cessate 7 persone distribuite fra le seguenti categorie giuridiche:
 - n. 1 dipendenti di Cat. B3;
 - n. 3 dipendenti di Cat. C;
 - n. 3 dipendenti di Cat. D;
- è stata concessa una mobilità in uscita ad un dipendente di Cat. D;

Ritenuto di fare una ricognizione di tutte le persone effettivamente cessate durante l'anno 2021, per le quali non era prevedibile la cessazione in fase di elaborazione del suddetto programma triennale del fabbisogno di personale, indicando le modalità utilizzate per la loro copertura;

Preso atto che delle 8 persone cessate dal servizio, sono state sostituite, con le modalità di seguito indicate, n. 7 dipendenti:

- n. 1 persona di categoria B3, con una mobilità interna con una Cat. C, lasciando quindi ancora vacante un posto;
- n. 1 persona di categoria C, con una mobilità interna di pari categoria, lasciando quindi ancora vacante un posto;
- n. 1 persona di categoria C, con una mobilità dall'esterno di pari categoria;
- n. 1 persona di categoria C, attingendo da graduatorie di altri enti;
- n. 2 persone di categoria C, attingendo da graduatorie proprie;
- n. 2 persone di categoria D, con una mobilità dall'esterno di pari categoria;
- n. 1 persona di categoria D, attingendo da graduatorie di altri enti;

Dato atto che le suddette assunzioni non hanno modificato la spesa del fabbisogno triennale di personale 2021/2023 individuata con la suddetta deliberazione G.C. n. 135 del 14/12/2020 e non ha modificato la dotazione organica del triennio 2021/2023, trattandosi di turn over di personale la cui cessazione non era stata prevista;

Considerata la possibilità di modificare e/o integrare in qualsiasi momento il piano triennale approvato, qualora dovessero verificarsi situazioni nuove e non prevedibili nonché esigenze tali da determinare

mutamenti rispetto al triennio in considerazione, sia in termini di esigenze assunzionali, sia in termini di incremento delle capacità di spesa derivanti da economie originate da cessazioni di personale, ovvero intervenuti mutamenti legislativi e/o sopravvenute esigenze di servizio;

Ritenuto funzionale all'organizzazione dell'Ente la copertura dell'ultimo posto rimasto vacante di Categoria "C" con una persona da inquadrare in categoria "D" assicurando contestualmente il rispetto del limite della spesa del personale;

Richiamato l'art. 1, commi da 797 a 802, della Legge 178/2020 (Legge di Bilancio 2021), che ha previsto specifici contributi finalizzati al potenziamento del sistema dei servizi sociali comunali, gestiti in forma singola o associata, nell'ottica del raggiungimento di:

- un livello essenziale delle prestazioni e dei servizi, definito da un rapporto tra assistenti sociali impiegati nei servizi sociali territoriali e popolazione residente pari a 1 a 5.000, in ogni ambito territoriale di cui all'art. 8, comma 3, lett. a), della Legge n. 328/2000;
- un ulteriore obiettivo di servizio costituito da un rapporto tra assistenti sociali impiegati nei servizi sociali territoriali e popolazione residente pari a 1 a 4.000, sempre in ogni ambito territoriale di cui all'art. 8, comma 3, lett. a), della Legge n. 328/2000;

Dato atto che per le predette finalità, a ciascun Ambito possono essere attribuite le seguenti risorse:

- a) un contributo pari a 40.000 euro annui per ogni assistente sociale assunto a tempo indeterminato dall'ambito, ovvero dai Comuni che ne fanno parte, in termini di equivalente a tempo pieno, in numero eccedente il rapporto (numero assistenti sociali / popolazione residente) di 1 a 6.500 e fino al raggiungimento del rapporto di 1 a 5.000;
- b) un contributo pari a 20.000 euro annui per ogni assistente sociale assunto a tempo indeterminato dall'ambito, ovvero dai Comuni che ne fanno parte, in termini di equivalente a tempo pieno, in numero eccedente il rapporto (numero assistenti sociali / popolazione residente) di 1 a 5.000 e fino al raggiungimento del rapporto di 1 a 4.000;

Precisato che:

- per definire il contributo spettante, entro il 28 febbraio di ogni anno, ciascun ambito territoriale di cui all'art. 8, comma 3, lett. a), della Legge n. 328/2000, anche per conto dei Comuni appartenenti allo stesso, invia al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali un prospetto riassuntivo relativo al numero di assistenti sociali a tempo indeterminato in servizio, con riferimento all'anno precedente e alle previsioni per l'anno corrente;
- i contributi sono attribuiti annualmente, a decorrere dal 2021, con apposito decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, a valere sul Fondo per la lotta alla povertà e all'esclusione sociale di cui all'art. 1, comma 386, della Legge n. 208/2015; gli stessi contributi non spettano in caso di mancata o tardiva trasmissione delle predette informazioni;
- il contributo è calcolato e riconosciuto a livello di Ambito territoriale; le modalità di riparto ai Comuni della quota di contributo a loro spettante sono definite dal decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 15 del 04/02/2021 (art. 2);
- il finanziamento ha natura strutturale, non è un una tantum e non riguarda solo le nuove assunzioni, bensì il complesso del personale in servizio. Questo significa che ciascun Ambito avrà diritto al contributo finché il numero di assistenti sociali in proporzione ai residenti si manterrà sopra le soglie previste dalla normativa;
- come espressamente previsto dalla norma di riferimento, nel limite delle risorse statali previste nonché dei vincoli assunzionali di cui all'articolo 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, i Comuni possono effettuare assunzioni di assistenti sociali, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, fermo restando il rispetto degli obiettivi del pareggio di bilancio, in deroga ai vincoli di spesa di personale di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 e all'art. 1, commi 557 e 562, della Legge n. 296/2006, anche ai sensi dell'art. 57, comma 3-septies, del D.L. n. 104/2020;

Considerato che il rapporto assistenti sociali / popolazione residente, raggiunto all'interno dell'ambito a cui appartiene questo Comune è pari a 1/6500, che entro il termine stabilito il Comune di Padova, capo Ambito, ha regolarmente provveduto a trasmettere al ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, anche per il Comune di Ponte San Nicolò, il prospetto riassuntivo relativo al numero di assistenti sociali a tempo indeterminato in servizio, con riferimento all'anno 2020 e alle previsioni per l'anno 2021, specificando che nelle previsioni del Comune di Ponte San Nicolò era stata comunicata l'assunzione nel corso del 2021

di una nuova assistente sociale a tempo indeterminato e pieno, anche se non era stata prevista nel piano assunzionale;

Ritenuto di formalizzare nel piano triennale dei fabbisogni 2021/2023 la previsione dell'assunzione di un'assistente sociale, usufruendo dei benefici di cui all'art. 1 commi da 797 a 892, della Legge 178/2020, specificando che per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento, nei soli limiti dei contributi ricevuti, la corrispondente spesa non rileva ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019;

Dato atto che la previsione dell'ulteriore assunzione non determina situazioni di eccedenze o esuberi di personale;

Accertato che il Comune di Ponte San Nicolò si colloca in una condizione di virtuosità, finanziaria in quanto il rapporto tra la spesa complessiva del personale impegnata in termini di competenza e rilevata nel rendiconto della gestione 2020 al netto di IRAP (€ 2.071.681,00) e la media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative al triennio 2018-2020, al netto del valore assestato del fondo crediti di dubbia esigibilità iscritto nella parte corrente del bilancio di previsione 2020 (€ 7.993.674,64), risulta pari al **25,93%** come risulta dall'**Allegato A**) al presente provvedimento;

Evidenziato che la spesa complessiva del personale anche includendo la spesa non coperta da contributo per l'assistente sociale e per l'assunzione di una categoria D anziché una C, non supera il valore soglia di cui all'art. 4, comma 1, del D.P.C.M. ossia il **27,00% di € 7.993.674,64** corrispondente ad **€ 2.158.292,15**;

Richiamato altresì il C.C.N.L. relativo al personale del Comparto Funzioni Locali vigente;

Evidenziato che, ai sensi dell'art. 36 del D. Lgs 165/2001, per il triennio 2021/2023, l'Ente potrà procedere all'assunzione di personale a tempo determinato, per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale che si venissero a verificare, sulla base di effettive e motivate richieste da parte dei Responsabili di Settore, entro il limite di spesa annua massima consentita pari ad € 18.583,23 al quale non si applica la riduzione del 50% avendo rispettato l'obbligo di riduzione delle spese del personale di cui all'art. 1, commi 557 e 562, della Legge 296/2006, salva la possibilità di deroga al vincolo di spesa previsto dall'art. 22, comma 1, del D.L. 50/2017, convertito nella Legge 96/2017 così come stabilito dall'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;

Dato atto che l'Ente:

- rispetta il succitato vincolo del contenimento della spesa di personale, rispetto alla media del triennio 2011-2013;
- ha rispettato nell'anno 2020 i vincoli di finanza pubblica in materia di "pareggio di bilancio" previsti dalla Legge 232/2016;
- non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e dall'ultimo Rendiconto della Gestione approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario;
- ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti di cui all'articolo 27 del D.L. 66/2014;
- ai sensi dell'articolo 9, comma 1 quinquies, del D.L. 113/2016 ed entro i termini di volta in volta previsti, ha provveduto a trasmettere i dati richiesti dalla citata disposizione alla Banca Dati delle Pubbliche Amministrazioni (BDAP);
- ha approvato il Piano triennale di azioni positive in tema di pari opportunità (art. 48, comma 1, D. Lgs 198/2006);
- rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla Legge 12/03/1999, n. 68;

Ritenuto, quindi, di approvare la modifica al programma triennale del fabbisogno di personale 2021-2023, nonché il piano annuale delle assunzioni per l'esercizio 2021 affinché il Responsabile del Servizio Gestione Risorse Umane possa procedere secondo gli indirizzi ivi determinati;

Dato atto che la maggiore spesa per il reclutamento dell'assistente sociale, la cui assunzione si ipotizza a far data dal 01/12/2021 nel triennio è pari a:

	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023
--	-----------	-----------	-----------

Spesa ipotizzata per l'assunzione assistente sociale oneri riflessi e IRAP compresi	€ 2.900,00	€ 33.900,00	€ 33.900,00
Entrata ipotizzata contributo statale	€ 2.500,00	€ 30.000,00	€ 30.000,00
Spesa non coperta da contributo	€ 400,00	€ 3.900,00	€ 3.900,00

e che ai fini del calcolo dei limiti della spesa del personale rileva solamente la spesa non coperta da contributo;

Precisato che viene rispettato il limite della spesa del personale definito dal valore soglia di cui alla Tabella 1 DPCM 17/03/2020 individuato in € 86.611,15, come meglio esplicitato nell'**Allegato A)** al presente provvedimento di cui fa parte integrante e sostanziale, nonché il limite di spesa calcolato sul monitoraggio 2011/2013 posto che lo stesso individua un margine di € 9.256,60;

Precisato che per effetto della presente deliberazione di modifica al piano triennale dei fabbisogni si rende necessaria una variazione al DUP e al bilancio di previsione 2021/2023 e che tali variazioni saranno sottoposte all'approvazione da parte del Consiglio Comunale nella prima seduta utile;

Precisato la decorrenza dell'assunzione dovrà essere in data successiva all'approvazione della variazione del DUP e del bilancio di previsione 2021/2023;

Tenuto conto che la programmazione del fabbisogno di personale è in rapporto funzionale diretto con il Piano Esecutivo di Gestione, poiché è con questo strumento che l'ente individua gli obiettivi specifici da raggiungere e le connesse esigenze cui è legato il fabbisogno di personale e che conseguentemente sarà modificato anche il PEG;

Visto il parere espresso dall'Organo di revisione, **allegato B)** al presente provvedimento;

Rilevato che del contenuto del presente provvedimento verrà fornita la prescritta informazione alle Organizzazioni sindacali, ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D. Lgs 165/2001 e s.m.i.;

Visto lo Statuto Comunale;

Visto l'art. 35 del D. Lgs 165/2001;

Visto il D. Lgs 267/2000;

Acquisiti i pareri, resi ai sensi dell'art. 49 del T.U. approvato con Decreto Legislativo 18.08.2000, n. 267, sulla proposta di deliberazione;

Con voti favorevoli unanimi, espressi nelle forme di legge;

DELIBERA

1. Di dare atto del permanere dell'assenza di situazioni di esubero o in soprannumero di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs n. 165/2001, come riscritto dall'art. 16 della Legge n. 183/2011 (Legge di stabilità 2012), e successive modificazioni ed integrazioni;
2. Di prendere atto dell'avvenuta ricognizione delle cessazioni e delle corrispondenti assunzioni, dando atto che gli scostamenti rilevati non erano prevedibili al momento dell'adozione del piano triennale 2021/2023;
3. Di modificare per le motivazioni in premessa, il piano triennale dei fabbisogni del personale 2021/2023, prevedendo la copertura di un posto vacante di Cat. C con l'assunzione di una Cat. D e prevedendo l'assunzione di una assistente sociale, a tempo pieno ed indeterminato entro il 31/12/2021, usufruendo della facoltà concessa dall'art. 1, commi da 797 a 802, della Legge 178/2020;
4. Di dare atto che la maggiore spesa per il reclutamento dell'assistente sociale, la cui assunzione si ipotizza a far data dal 01/12/2021 nel triennio è pari a:

	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023
Spesa ipotizzata per l'assunzione assistente sociale oneri riflessi e IRAP compresi	€ 2.900,00	€ 33.900,00	€ 33.900,00
Entrata ipotizzata contributo statale	€ 2.500,00	€ 30.000,00	€ 30.000,00
Spesa non coperta da contributo	€ 400,00	€ 3.900,00	€ 3.900,00

e che ai fini del calcolo dei limiti della spesa del personale rileva solamente la spesa non coperta da contributo;

5. Di dare atto che la spesa per l'assistente sociale, eccedente il contributo che verrà erogato deve essere finanziata con fondi propri di bilancio e che, nei soli limiti dei contributi ricevuti, la corrispondente spesa non rileva i fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019;
6. Di dare atto che il Comune di Ponte San Nicolò rispetta il limite di spesa del personale definito dal valore soglia di cui alla Tabella 1 DPCM 17/03/2020 individuato in € 86.611,15 come meglio esplicitato nell'Allegato A) al presente provvedimento di cui fa parte integrante e sostanziale e il limite di spesa calcolato sul monitoraggio 2011/2013 posto che lo stesso individua un margine di € 9.256,60;
7. Di stabilire che si può procedere all'assunzione di personale con contratti di lavoro flessibile per il triennio 2021/2023 entro il limite di spesa massima consentita pari ad € 18.583,23 così come stabilito dall'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale così come previsto dall'art. 36 del D.Lgs 165/2001 che si venissero a verificare nel corso del triennio, sulla base di effettive e motivate richieste da parte dei Responsabili di Settore;
8. Di sottoporre all'approvazione da parte del Consiglio Comunale dei contenuti della presente deliberazione in modifica al DUP e al bilancio di previsione 2021/2023 nella prima seduta utile, precisando che la decorrenza dell'assunzione dovrà essere in data successiva alla suddette modifiche;
9. Di dare atto che è stato acquisito il parere espresso dall'Organo di revisione, **allegato B)** al presente atto;
10. Di precisare che la programmazione triennale può sempre essere rivista e 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;
11. Di dare atto che il Responsabile del Servizio Gestione Risorse Umane provvederà all'esecuzione del presente provvedimento ai sensi e per gli effetti di cui all'art.107 del T.U.I.R. 267/2000;
12. Di trasmettere, ai sensi dell'art. 6-ter, comma 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2019 – 2021 al Dipartimento della Funzione pubblica;
13. Di provvedere alla diffusione della presente deliberazione con la pubblicazione all'Albo Pretorio ed in Amministrazione Trasparente;
14. Di dare atto che la presente deliberazione viene trasmessa in elenco ai Capigruppo Consiliari ai sensi dell'art. 125 del D. Lgs 267/2000.

ALLEGATI:

- A) Capacità assunzionale
- B) Parere dell'Organo di revisione

Successivamente,

LA GIUNTA COMUNALE

Ritenuta l'urgenza di cui all'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000;
Con voti favorevoli unanimi espressi nei modi di legge,

DELIBERA

Di dichiarare immediatamente eseguibile il presente atto.

**Oggetto: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2021-2023
RICOGNIZIONE CESSAZIONI E VARIAZIONE DELLA PROGRAMMAZIONE
ANNO 2021.**

PARERI, RESI AI SENSI DELL'ART. 49 DEL T.U. APPROVATO CON D.LGS. 18.08.2000, N. 267, SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE.

Il sottoscritto MERLO ANNALISA, Responsabile del Servizio interessato, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267, esprime **parere Favorevole** in merito alla **regolarità tecnica** sulla proposta di deliberazione.

17-11-2021

Il Responsabile del Servizio
F.to MERLO ANNALISA

Il sottoscritto QUESTORI LUCIO, Responsabile del Servizio Finanziario, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267, esprime **parere Favorevole** in merito alla **regolarità contabile** sulla proposta di deliberazione.

Sulla presente proposta si esprime parere favorevole confermando le osservazioni dell'organo di revisione espresso nell'allegato parere della presente proposta

17-11-2021

Il Responsabile del Servizio Finanziario
F.to QUESTORI LUCIO

COMUNE DI		PONTE SAN NICOLO'
ANNO	2021	I Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle Entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia
POPOLAZIONE (abitanti)	13.426	
CLASSE	F	
VALORE SOGLIA	27,00%	
SPESA PERSONALE	2.071.681,00 €	
MEDIA ENTRATE CORRENTI	7.993.674,64 €	
RAPPORTO SPESE DI PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI	25,92%	
Rapporto max soglia	2.158.292,15 €	
CAPACITA' ASSUNZIONALE	86.611,15 €	
% MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNI (2020-2024)	16,00%	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:
MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNI (2020-2024)	- €	
Resti assunzionali	96.598,70 €	2. Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facolta' assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.
TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE	86.611,15 €	
RIDUZIONE PERSONALE ENTRO IL 2025	NO	I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE DECRETO 17 MARZO 2020

Resti assunzionali

IL QUINQUIENNIO RIMANE 2015-2019

	Anno	Importo
Resto assunzionale	2019	78.119,83 €
Resto assunzionale	2018	14.161,43 €
Resto assunzionale	2017	- €
Resto assunzionale	2016	4.317,44 €
Resto assunzionale	2015	- €
TOTALE		96.598,70 €

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE DECRETO 17 MARZO 2020

Valori

Differenziazione dei comuni per fascia demografica				Valore soglia
tra	e		Classe	
-	999	abitanti	A	29,50%
1.000	1.999	abitanti	B	28,60%
2.000	2.999	abitanti	C	27,60%
3.000	4.999	abitanti	D	27,20%
5.000	9.999	abitanti	E	26,90%
10.000	59.999	abitanti	F	27,00%
60.000	249.999	abitanti	G	27,60%
250.000	1.499.999	abitanti	H	28,80%
1.500.000		abitanti	I	25,30%

Tab.1

Differenziazione dei comuni per fascia demografica				Valore soglia
Classe	tra	e		
A	-	999	abitanti	29,50%
B	1.000	1.999	abitanti	28,60%
C	2.000	2.999	abitanti	27,60%
D	3.000	4.999	abitanti	27,20%
E	5.000	9.999	abitanti	26,90%
F	10.000	59.999	abitanti	27,00%
G	60.000	249.999	abitanti	27,60%
H	250.000	1.499.999	abitanti	28,80%
I	1.500.000	-	abitanti	25,30%

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE DECRETO 17 MARZO 2020

Valori Prima applicazione

Prima applicazione anno				2020	2021	2022	2023	2024	Riduzione personale art.6
Classe	tra	e							
A	-	999	abitanti	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%	33,50%
B	1.000	1.999	abitanti	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%	32,60%
C	2.000	2.999	abitanti	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%	31,60%
D	3.000	4.999	abitanti	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%	31,20%
E	5.000	9.999	abitanti	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%	30,90%
F	10.000	59.999	abitanti	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%	31,00%
G	60.000	249.999	abitanti	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%	31,60%
H	250.000	1.499.999	abitanti	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%	32,80%
I	1.500.000	-	abitanti	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%	29,30%
Tab.2									Tab.3

COMUNE DI PONTE SAN NICOLÒ

(Provincia di Padova)

Parere del Revisore del Conto sulla proposta di deliberazione di Giunta Comunale n. 137 del 12.11.2021 avente ad oggetto: “Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2021-2023 ricognizione cessazioni e variazione della programmazione anno 2021”.

L’Organo di revisione,

VISTI

- La proposta di deliberazione della Giunta Comunale n. 137 del 12.11.2021 avente ad oggetto: “Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2021-2023 ricognizione cessazioni e variazione della programmazione anno 2021”.
- la deliberazione n.135 del 14/12/2020 con cui la Giunta Comunale ha approvato il piano del fabbisogno del personale (PTFP) 2021 – 2023;
- la deliberazione n. 40 del 30/12/2020 con cui il Consiglio Comunale ha approvato l’aggiornamento al DUP;
- la deliberazione n. 45 del 30/12/2020 con cui il Consiglio Comunale ha approvato il bilancio finanziario 2021/2023;

Preso atto che

il Consiglio Comunale con atto n. 16 del 28/04/2021 ha approvato il conto di bilancio per l’esercizio 2020;

Rilevato che

il decreto legge 34/2019, articolo 33, e in sua applicazione il D.P.C.M. 17 marzo 2020 ha delineato un metodo di calcolo delle capacità assunzionali nuovo rispetto al sistema previgente come introdotto dall’art.3 del D.L. 90 del 24.06.2014 convertito in L.114 del 11.08.2014 e successive integrazioni, e quindi viste le disposizioni ivi contenute e la Circolare interministeriale 13 maggio 2020 (pubblicata nella G.U. del 11/09/2020, n.226), esplicativa del decreto *de quo*;

Richiamata la normativa di riferimento;

Preso atto che l’Ente:

- ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti di cui all’art. 9, comma 3-bis, del d.l. 185/2008;
- la Giunta con proprio atto n. 147 del 19.12.2018 ha approvato il piano triennale delle azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono le pari opportunità di lavoro tra uomini e donne ai sensi dell’art. 48 D. Lgs. 198/2006;
- è stato rispettato il termine per l’approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l’invio alla BDAP, ai sensi dell’art. 9 c. 1 quinquies D.L. n. 113/2016;

Ed appurato che:

- la verifica dell’eventuale eccedenza di personale è stata effettuata con deliberazione della Giunta Comunale n.135 in occasione dell’approvazione del piano del fabbisogno del personale 2021/2023, la ricognizione ha avuto esito negativo;
- l’approvazione del Piano della Performance per l’anno 2021, previsto dall’art. 10 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 è avvenuta con deliberazione della Giunta n. 4 del 20 gennaio 2021;

- l’art. 1 della Legge di Bilancio 178 del 30/12/2020 e in particolare i commi 797 e 802 che prevedono:

- comma 797 che “*al fine di potenziare il sistema dei servizi sociali comunali, gestiti in forma singola o associata, e, contestualmente, i servizi di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto legislativo 15 settembre 2017, n. 147, nella prospettiva del raggiungimento, nei limiti delle risorse disponibili a legislazione vigente, di un livello essenziale delle prestazioni e dei servizi sociali definito da un rapporto tra assistenti sociali impiegati nei servizi sociali territoriali e popolazione residente pari a 1 a 5.000 in ogni ambito territoriale di cui all'articolo 8, comma 3, lettera a), della legge 8 novembre 2000, n. 328, e dell'ulteriore obiettivo di servizio di un rapporto tra assistenti sociali impiegati nei servizi sociali territoriali e popolazione residente pari a 1 a 4.000, è attribuito, a favore di detti ambiti, sulla base del dato relativo alla popolazione complessiva residente:*
 - a) *un contributo pari a 40.000 euro annui per ogni assistente sociale assunto a tempo indeterminato dall'ambito, ovvero dai comuni che ne fanno parte, in termini di equivalente a tempo pieno, in numero eccedente il rapporto di 1 a 6.500 e fino al raggiungimento del rapporto di 1 a 5.000;*
 - b) *un contributo pari a 20.000 euro annui per ogni assistente sociale assunto a tempo indeterminato dall'ambito, ovvero dai comuni che ne fanno parte, in termini di equivalente a tempo pieno, in numero eccedente il rapporto di 1 a 5.000 e fino al raggiungimento del rapporto di 1 a 4.000”;*
- comma 801 che: “*Per le finalità di cui al comma 797, a valere sulle risorse di cui al comma 799 e nel limite delle stesse nonché dei vincoli assunzionali di cui all'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, i comuni possono effettuare assunzioni di assistenti sociali, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, fermo restando il rispetto degli obiettivi del pareggio di bilancio, in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e all'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, anche ai sensi dell'articolo 57, comma 3-septies, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126”;*

che l'Amministrazione di Ponte San Nicolò ha pertanto richiesto l'accesso al contributo strutturale previsto dall'art 1 comma 797 della Legge di Bilancio 178/2020 per l'assunzione a tempo indeterminato di una Assistente Sociale già per l'anno 2021;

Rilevato inoltre che:

nel corso del 2021 si sono verificate n. 8 cessazioni dal servizio e di queste rimane vacante un posto di categoria “C” che l'Ente vorrebbe sostituire con una persona da inquadrare in categoria “D”, assicurando comunque il rispetto del limite della spesa del personale;

Preso atto che l'Ente sulla base dei conteggi effettuati, secondo la nuova disciplina, si pone al di sotto del “valore soglia” della tabella 1 art. 4 del D.P.C.M. 17.03.20, ossia il 27%, avendo un parametro di spesa complessiva per tutto il personale;

Preso atto che l'aggiornamento del piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2021-2023 prevede nuove assunzioni così come descritte nella proposta di deliberazione;

Visto il parere di regolarità tecnica del 12.11.2021 reso ai sensi dell'art. 49 comma 1 e 147 bis comma 1 del D. lgs 267/2000 e sottoscritto dalla Responsabile, dott.ssa Merlo Annalisa;

Per tutto quanto sopra esposto, a seguito dell'istruttoria svolta, l'Organo di revisione

accerta

che i documenti di programmazione triennale del fabbisogno di personale, come risultanti dalla proposta di delibera di Giunta Comunale n. 137 del 12.11.2021 avente ad oggetto: “Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2021-2023 ricognizione cessazioni e variazione della programmazione anno 2021” sono improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e risultano contabilmente coerenti con gli obiettivi di finanza pubblica fissati dalle leggi vigenti, con particolare riferimento a quanto dispone l'art. 19, comma 8, della legge n. 448/2001, tuttavia

condizionando

tale proprio parere a quanto di seguito esposto:

- si provveda ad integrare/modificare il DUP con particolare riferimento alla scheda 15 “fabbisogno del personale;
- si provveda alla variazione del bilancio 2021/2023 prevedendo le risorse necessarie e resti comunque garantito l'equilibrio di bilancio;
- venga rispettato il limite della spesa di cui al DPCM 17/3/2020 e il limite della spesa media del triennio 2011-2013 prevista dall'art. 1 c. 557 della L. 296/2006 ;
- l'assunzione di eventuale personale avvenga successivamente ai provvedimenti di cui ai punti sopra descritti.

Raccomanda, inoltre, che nel corso dell'attuazione del piano triennale del fabbisogno del personale 2021/2023, e all'atto delle assunzioni o mobilità, venga effettuata una costante opera di monitoraggio del rispetto di tutti i limiti stabiliti in materia di spese del personale, con l'adozione, ove dovuti, dei correttivi eventualmente indotti da modifiche della normativa in materia e dai vincoli di bilancio.

Treviso, 16/11/2021

IL REVISORE

Antonella BETTIOL



Firmato digitalmente da:
BETTIOL ANTONELLA
Firmato il 16/11/2021 13:49
Seriale Certificato: 19140977
Valido dal 09/07/2020 al 09/07/2023
InfoCert Firma Qualificata 2