

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 2022/2024 e verifica delle eccedenze di personale

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

Prot. n°

L'anno **duemilaventidue** il giorno **dieci** del mese di **marzo** alle ore **11:50** 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 **Gambino Nicola**

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 2022/2024 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:

- 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;

- art. 9, commi 5 e 6, della L.R. 23/2021 che ha novellato la normativa in tema di modalità di assunzione e di progressioni tra le categorie del personale non dirigente delle amministrazioni del Comparto unico FVG;

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

- 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;

- la deliberazione della Giunta della Regione Friuli Venezia Giulia n. 1994 del 23.12.2021 "LR 18/2015. Obblighi di finanza pubblica per gli enti locali del Friuli Venezia Giulia. Aggiornamento dei valori soglia dell'indicatore di sostenibilità della spesa di personale in esito al monitoraggio relativo ai "Contributi agli investimenti direttamente destinati al rimborso di prestiti da amministrazioni pubbliche". Approvazione definitiva";

DATO ATTO che sulla base alla disciplina sopra delineata:

- il Comune di Magnano in Riviera rientra nella fascia c) della tabella 2 della deliberazione della Giunta della Regione Friuli Venezia Giulia n. 1994 del 23.12.2021 "Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti" e che di conseguenza ha un valore soglia pari al 26,80%;
- il Comune di Magnano in Riviera rientra nella classe di merito a) della tabella 3 della deliberazione della Giunta della Regione Friuli Venezia Giulia n. 1885 del 14.12.2020 e che di conseguenza ha un incremento percentuale del valore soglia pari al 5,00%;
- il Comune di Magnano in Riviera ha un valore soglia pari al 31,80%;

VISTO l'allegato calcolo della previsione dell'indicatore di sostenibilità della spesa di personale – Anno 2022 (Allegato A);

PRESO ATTO che, con riferimento ai parametri di cui alle deliberazioni della Giunta della Regione Friuli Venezia Giulia n. 1885 del 14.12.2020 e n. 1994 del 23.12.2021, il Comune di Magnano in Riviera rispetta i valori soglia e non deve quindi adottare misure di contrazione della spesa di personale;

RICHIAMATA la propria precedente deliberazione di Giunta comunale:

- n. 8 del 16.03.2021 avente ad oggetto "Approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale del Comune di Magnano in Riviera triennio 2021/2023 e verifica delle eccedenze di personale";

PRECISATO che alla data odierna non si è a conoscenza di ulteriori cessazioni di personale per il triennio 2022/2024, 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 2022:

- la copertura del posto di Istruttore Direttivo tecnico cat. D, full time, Area Tecnica e Tecnico Manutentiva mediante apposita procedura concorsuale la cui gestione è stata affidata alla Comunità della Montagna Natissone-Torre;
- la copertura del posto di Istruttore amministrativo cat. C, part-time al 50%, Area Tecnica e Tecnico Manutentiva mediante apposita procedura concorsuale la cui gestione è stata affidata alla Comunità della Montagna Natissone-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 2020 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 2022 – pluriennale 2022-2024 sono iscritti in coerenza con il rispetto delle regole sopraindicate;

c) il rendiconto 2010 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 2021/2023 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 le indicazioni del presente atto sono riportate nel Documento unico di Programmazione;

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

DATO ATTO che del parere favorevole rilasciato dall'Organo di Revisione contabile;

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;

VISTO il Decreto del Ministero dell'interno del 24.12.2021 che ha disposto il differimento dal 31.12.2021 al 31.03.2022 il termine per l'approvazione del bilancio di previsione 2022-2024;

VISTI:

- il decreto n. 5 del 20.12.2021 di nomina del responsabile dell'anticorruzione e trasparenza del Comune di Magnano in Riviera;
- il decreto sindacale n. 7 del 31.12.2021 con il quale sono stati individuati i responsabili di posizione organizzativa;
- il provvedimento del Sindaco del Comune di Tarcento n. 16 del 22.12.2021 con il quale è stata nominata la responsabile dell'Area Assistenza Ambito socio assistenziale;

VISTA la deliberazione giuntale n. 1 del 11.01.2022 con la quale sono state attribuite le risorse relative al bilancio di gestione provvisoria anno 2022;

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 n. 1 di Categoria C (Amministrativo) 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 calcolo della previsione dell'indicatore di sostenibilità della spesa di personale – Anno 2022 (Allegato A);

4. di dare atto, con riferimento ai parametri di cui alle deliberazioni della Giunta della Regione Friuli Venezia Giulia n. 1885 del 14.12.2020 e n. 1994 del 23.12.2021, 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 2022:

- la copertura del posto di Istruttore Direttivo tecnico cat. D, full time, Area Tecnica e Tecnico Manutentiva mediante apposita procedura concorsuale la cui gestione è stata affidata alla Comunità della Montagna Natisone-Torre;

- la copertura del posto di Istruttore amministrativo cat. C, part-time al 50%, Area Tecnica e Tecnico Manutentiva mediante apposita procedura concorsuale la cui gestione è stata affidata alla Comunità della Montagna Natisone-Torre;

6. di dare atto che alla data odierna non si è a conoscenza di ulteriori cessazioni di personale per il triennio 2022/2024;

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 le indicazioni del presente atto sono riportate 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 Gambino Nicola

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

addì,

L' Impiegato Responsabile

SOSTENIBILITA' SPESA DI PERSONALE - PREVISIONE 2022	
SPESE ESERCIZIO 2022	IMPORTI
a sommare	
VOCE PDC U.1.01.00.00.000	508.859,93
VOCE PDC U.1.03.02.12.000	10.000,00
RIMBORSI DOVUTI PER SPESE PERSONALE IN COMANDO, DISTACCO, CONVENZIONE..	7.000,00
a detrarre	
RIMBORSI RICEVUTI PER SPESE PERSONALE IN COMANDO, DISTACCO CONVENZIONE..	
SPESE PER ASSUNZIONI DI PERSONALE PER LE QUOTE FINANZIATE DA SPECIFICHE ENTRATE VINCOLATE PROVENIENTI DA ALTRI SOGGETTI	10.000,00
TOTALE SPESE	515.859,93
ENTRATE ESERCIZIO 2022	
a sommare	
VOCE PDC E.1.00.00.00.000	475.000,00
VOCE PDC E.2.00.00.00.000	1.130.355,15
VOCE PDC E.3.00.00.00.000	448.930,04
a detrarre	
FCDE STANZIATO NELLA PARTE CORRENTE DEL BILANCIO DI PREVISIONE	75.000,00
RIMBORSI RICEVUTI PER SPESE PERSONALE IN COMANDO, DISTACCO, CONVENZIONE..	9.000,00
ENTRATE VINCOLATE AD ASSUNZIONI DI PERSONALE E PROVENIENTI DA ALTRI SOGGETTI	10.000,00
TOTALE ENTRATE	1.960.285,19
INDICATORE DI SOSTENIBILITA'	26,32
VALORE SOGLIE PER LA CLASSE DI RIFERIMENTO	26,80
PREMIO IN RELAZIONE ALLA SOSTENIBILITA' DEL DEBITO (INDICATORE 8.2 DEL BILANCIO DI PREVISIONE)	5,00
VALORE SOGLIA FINALE	31,80
SCOSTAMENTO	-5,48

COMUNE DI MAGNANO IN RIVIERA
REVISORE DEI CONTI UNICO

Oggetto: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022/2024 DEL COMUNE DI MAGNANO IN RIVIERA E VERIFICA ECCEDENZE 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 7 marzo 2022 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,
 - 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. 1885/2020 e 1994/2021 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 26,80% (valore determinato dalla delibera giunta regionale n. 1994/2021);
- che il comune di Magnano in Riviera, rientra nella classe di merito a) della tabella 3 della deliberazione della Giunta della Regione Friuli Venezia Giulia n. 1885/2020 e che di conseguenza il valore soglia si incrementa di 5 punti raggiungendo il 31,80%
- che la spesa massima teoricamente sostenibile per l'anno 2022 ammonta a Euro 623.370,69
- che ha confermato la dotazione organica del personale in n. 12 dipendenti così suddivisi:
 - categoria D/PLB n. 3 dipendenti
 - categoria C/PLA n. 6 dipendenti
 - 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 515.859,93 (per l'anno 2022) inferiore al limite previsto di Euro 623.370,69;
- che le previsioni di spesa di personale per gli anni 2023 e 2024 sono pari a Euro 521.300,00 per entrambi gli anni;

Preso atto altresì

- che ha rispettato il vincolo del pareggio di bilancio per l'anno 2020 (ha provveduto alla sua successiva trasmissione come normativamente richiesto) e sulla base dei documenti contabili si presume che saranno rispettati anche nell'anno 2021;
- che la proposta di bilancio 2022 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 l'Ente 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 2021/2023 è stato approvato con apposita deliberazione della Giunta comunale;

- che non è in stato di deficitarietà strutturale e di dissesto;

Esprime

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 2022-2024 del Comune di Magnano in Riviera e verifica delle eccedenze di personale".

Li, 8 marzo 2022

Il Revisore dei Conti
Rag. Stefano Chiarandini

