



# COMUNE DI CORCIANO

*Provincia di Perugia*

COPIA

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**N. 38 DEL 28-03-22**

**OGGETTO: MODIFICA AL PIANO TRIENNALE DEL FABBISONO DI PERSONALE 2022 - 2024 APPROVATO CON DELIBERAZIONE DI G. C. N. 139 DEL 16/11/2021. VARIAZIONE D'URGENZA AL BILANCIO TRIENNALE 2022-2024.**

L'anno duemilaventidue, il giorno ventotto del mese di marzo alle ore 16:45, nella sede dell'Ente previa notifica degli inviti personali avvenuta nei modi e termini di legge, si é riunita la Giunta Comunale.

Alla discussione dell'argomento di cui all'oggetto sono presenti i Signori:

<b>BETTI CRISTIAN</b>	<b>Sindaco</b>	<b>Presente in videoconferenza</b>
<b>PIEROTTI LORENZO</b>	<b>Vice Sindaco</b>	<b>Presente in videoconferenza</b>
<b>MANGANO FRANCESCO</b>	<b>Assessore</b>	<b>Presente in videoconferenza</b>
<b>MOTTI SARA</b>	<b>Assessore</b>	<b>Presente in videoconferenza</b>
<b>BRACONI ANDREA</b>	<b>Assessore</b>	<b>Presente in videoconferenza</b>
<b>Caponi Carlotta</b>	<b>Assessore</b>	<b>Presente in videoconferenza</b>

Partecipa il Segretario Generale Elena Violini

Presenti n. 6 - Assenti n. 0 - In carica n. 6 - Totale componenti n. 6.

Assume la Presidenza il Sig. CRISTIAN BETTI nella sua qualità di Sindaco e constatata la legalità dell'adunanza dichiara aperta la seduta e pone in discussione la pratica di cui all'oggetto, segnata all'Ordine del Giorno.

## LA GIUNTA COMUNALE

**RICHIAMATA** la propria deliberazione n. 139 del 16/11/2021 con la quale veniva approvato il Piano triennale di fabbisogno del personale 2022/2024 – Aggiornamento Piano triennale fabbisogno di personale 2021 - 2023;

**RICHIAMATA** la propria deliberazione n. 70 del 15/04/2019 con la quale veniva approvata la proposta di “PIANO ATTUATIVO LOCALE (PAL) per la definizione delle attività di rafforzamento del sistema di interventi e servizi per il contrasto alla povertà in attuazione del Piano regionale per la lotta alla povertà, ai sensi dell'articolo 13 comma 2. lettera d) D.Lgs 147/2017”;

**DATO ATTO** che:

- la realizzazione delle misure previste dal “PIANO ATTUATIVO LOCALE (PAL)”, sulla base di quanto previsto dalle specifiche normative nazionali e regionali in materia di povertà e povertà estrema, comporta l’assunzione a tempo determinato di personale dedicato – n. 1 Assistente Sociale - per il periodo di vigenza del Piano Attuativo Povertà, per le annualità 2019 – 2021;
- veniva disposta di conseguenza, a far data dal 23/12/2019, l’assunzione di una dipendente a tempo pieno e determinato con il profilo di Assistente Sociale, con spesa finanziata a valere sul PON Povertà, relativo al triennio 2018-2020, adottato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in data 18 maggio 2018;

**LETTA** la circolare 406 del 01/08/2018 del Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali con la quale è stata approvata la “Nota Metodologica per il calcolo di UCS (Unità di Costo Standard) nel quadro delle opzioni di semplificazione per la rendicontazione dei costi del personale al Fondo Sociale Europeo di cui all’art. 67.1 (b) del Regolamento (UE) 1303/2013”;

**RILEVATO** che la predetta lavoratrice sarà assente dal servizio ai sensi dell’art. 16 del D. Lgs. 151/2001 e che tale assenza decorrerà a far data dal 11/04/2022;

**VISTE** le risposte alle domande frequenti (faq), fornite dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, relative all’avviso pubblico n. 3/2016 per la presentazione di progetti da finanziare a valere sul FSE 2014-2020, PON “inclusione”, proposte di intervento per l’attuazione del SIA, dove, tra quant’altro, il Ministero precisa che “Il costo relativo al personale collocato in maternità non è da ritenere ammissibile. Nel rispetto della finalità specifica dell’Avviso 3/2016, che è quella di potenziamento dei servizi, l’unica spesa ammissibile è quella del personale che viene eventualmente assunto in sostituzione di quello assente per maternità. In merito alle modalità di rendicontazione si richiama, in via generale, il dispositivo definito dal Decreto Direttoriale 167 del 9 maggio 2017, per la determinazione del contributo pubblico relativo alle spese di personale tramite UCS. E’ altresì possibile utilizzare, in sostituzione, personale in forza alla PA limitatamente al caso di maternità e malattia superiore ai 30 gg del personale assunto ad hoc”.

**DATO ATTO** che è necessario provvedere con urgenza alla sostituzione della lavoratrice sopra indicata al fine di non compromettere l'organizzazione e l'efficienza del servizio afferente all'Area Socio – Educativa, con particolare riferimento alle attività di contrasto alla povertà;

**RITENUTO** pertanto, alla luce delle indicazioni fornite dal Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali:

- di prevedere l'assunzione di n. 1 unità iscritta alla Cat. D, posizione economica D1, con profilo professionale di assistente sociale a tempo pieno e periodo determinato in sostituzione della maternità della lavoratrice de quo;
- di dare atto che la spesa per la predetta assunzione è coperta dal finanziamento PON POVERTA';
- di dare atto che la spesa relativa al periodo di maternità della lavoratrice sostituita è a carico dell'Ente e non finanziata dalle risorse di cui al PON Povertà;
- di dare atto che il personale assente per maternità può essere sostituito con personale a tempo determinato, di pari categoria e profilo, che può essere assunto a partire da 30 giorni prima del presunto inizio del periodo di congedo per maternità;

**DATO ATTO** che nel bilancio di previsione dell'Ente risultano stanziati le seguenti somme, previste per l'assunzione di un istruttore presso l'ufficio risorse umane:

- cap. 31171 (RETRIBUZIONI TEMPO DETERMINATO - RISORSE UMANE) € 16.929,00
- cap. 31172 (ONERI SOCIALI RETRIBUZIONI TEMPO DETERMINATO – RISORSE UMANE) € 5.199,00
- cap. 31771 (IRAP RETRIBUZIONE TEMPO DETERMINATO – RISORSE UMANE) € 1.468,00

e che tali somme risultano utilizzabili per la copertura dei costi relativi alla maternità obbligatoria e facoltativa (presumibilmente 6 mesi) della lavoratrice da sostituire;

**CONSIDERATO** che, a tal fine, occorre procedere alla variazione urgente del bilancio triennale 2022-2024, spostando le previsioni di spesa presenti nei capitoli sopra indicati, rispettivamente, ai capp. 291171 (RETRIBUZIONI TEMPO DETERMINATO – SOGGETTI A RISCHIO DI ESCLUSIONE SOCIALE), 291172 (ONERI SOCIALI RETRIBUZIONI TEMPO DETERMINATO – SOGGETTI A RISCHIO DI ESCLUSIONE SOCIALE) e 291771 (IRAP RETRIBUZIONI TEMPO DETERMINATO – SOGGETTI A RISCHIO DI ESCLUSIONE SOCIALE);

**VISTA** la nota della Responsabile dell'Area Socio – Educativa, dott.ssa Rita Gaggioli, acquisita al prot. dell'Ente n. 7384 del 24/02/2022, con la quale:

- viene rappresentata la sopraggiunta necessità di integrare il personale educativo assegnato ad una delle sezioni dell'asilo nido comunale con un educatore d'aiuto alla sezione, da assumere a tempo determinato e parziale (4 ore giornaliere);

- si motiva la richiesta con l'avvenuto rilascio di certificazione rilasciata dal competente servizio della USL 1, allegata alla nota stessa e agli atti, riguardante un iscritto alla sezione stessa;

**RICHIAMATO** il Piano triennale del sistema integrato dei servizi socio – educativi per la prima infanzia, pubblicato sul BUR – serie generale – n. 30 del 25 giugno 2008 il quale prevede, all'art. 4 co. 1, che *“Il personale educativo operante nel servizio deve essere in rapporto massimo di 1 unità ogni 8 bambini, tenendo conto dell'orario di funzionamento giornaliero e dell'organizzazione del servizio anche in riferimento all'età dei bambini accolti e alla frequenza degli stessi. Per facilitare i processi di integrazione dei bambini disabili, o che si trovano in particolari situazioni di disagio, o di svantaggio socio – culturale e in relazione al numero o alla gravità dei casi occorre; - ridurre il numero dei bambini accolti, - o, in alternativa, prevedere la presenza di un educatore di aiuto alla sezione con orario di servizio correlato alle esigenze del bambino”*;

**VISTO** l'articolo 9 comma 28 del D.L. n. 78/2010 nel testo modificato dalle leggi n. 183/2011 e dalla legge di conversione del D.L. n. 216/2011;

**VISTO** il tetto di spesa per le assunzioni flessibili fissato dal D.L. n. 90/2014, per come interpretato dalla deliberazione della sezione autonomie della Corte dei conti n. 2/2015, nel tetto della spesa sostenuta allo stesso titolo nel 2009 per gli enti locali che hanno rispettato il tetto alla spesa del personale, tetto quest'ultimo che lo stesso provvedimento ha fissato a partire dal 2014 nella spesa media del personale del triennio 2011/2013 per gli enti già soggetti al patto di stabilità ed in quella del 2008 per gli enti che non erano assoggettati al patto di stabilità;

**CONSIDERATO** che l'ente intende utilizzare tale tetto in modo unitario per tutte le forme di assunzione flessibile, senza operare alcuna distinzione tra le singole forme per come esplicitamente consentito sia dalla Corte Costituzionale sia dalle sezioni riunite di controllo della Corte dei conti;

**CONSIDERATA** la necessità di rispettare i vincoli complessivi dettati dalla citata disposizione e, nel contempo, per quanto possibile, di non comprimere l'autonomia dell'amministrazione;

**ASSUNTO** che non vi sono limiti specifici alla spesa per le assunzioni flessibili nel rispetto del tetto del 100% della spesa sostenuta allo stesso titolo nel 2009, salva la necessità del rispetto del tetto complessivo alla spesa del personale ed il rispetto dei termini di approvazione dei bilanci preventivi, consuntivi e consolidati e della trasmissione delle informazioni sui conti consolidati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche, nonché degli altri vincoli dettati dal legislatore alle assunzioni di personale a qualunque titolo;

**CONSIDERATO** che, sulla base delle previsioni di cui all'articolo 36 del [D.Lgs. n. 165/2001](#), le assunzioni flessibili devono essere limitate solamente alla necessità di fare fronte ad esigenze di carattere straordinario e limitato nel tempo;

**ASSUNTO** che, sulla base delle previsioni del D.Lgs. n. 81/2015, stante la non applicazione alle PA delle previsioni di cui al D.L. c.d. “dignità” del 2018, il tetto delle proroghe alle assunzioni flessibili è di 5 nel rispetto della durata massima di 36 mesi (comprensivo anche degli eventuali rinnovi), fatta salva la possibilità di allungamento di tale periodo fino a 48 mesi di cui al CCNL 21 maggio 2018,

compresi anche i contratti di somministrazione, mentre il numero dei dipendenti in servizio a tempo determinato non deve superare il 20% del personale in servizio a tempo indeterminato, fatta salva la possibilità di incremento di tale valore di cui al CCNL 21 maggio 2018;

**RICORDATO** che, sulla base delle previsioni di cui al [D.L. n. 101/2013](#), per come interpretato dal Dipartimento della Funzione Pubblica, ai fini dell'assunzione occorre dare priorità alla utilizzazione dei vincitori di selezioni per assunzioni flessibili ancora valide nel rispetto dei vincoli dettati dal legislatore, nonché alla utilizzazione di graduatorie a tempo indeterminato dello stesso ente, e sempre che le graduatorie siano ancora valide sulla base delle previsioni di cui alla normativa in vigore contenuta, nonché alla definizione di intese con altre amministrazioni, evitando comunque la utilizzazione di graduatorie di idonei nell'ambito di concorsi per assunzioni flessibili, tranne che per le assunzioni necessarie per l'attuazione del PNRR;

**DATO ATTO** che ci si riserva la possibilità di integrare questa programmazione con eventuali assunzioni ulteriori che si rendano necessarie per fare fronte ad esigenze che oggi non sono previste, sempre considerando tale documento come parte integrante della programmazione del fabbisogno;

**ATTESO**, altresì, che l'art. 6-ter del D.Lgs. 30 marzo 2001 n.165 dispone che con D.M. del Ministro per la semplificazione e la p.a., sono definite le linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale;

**LETTE** le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle P.A. emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, registrate presso la Corte dei Conti il 9 luglio 2018 - Reg.ne – Succ. 1477 e Pubblicate in Gazzetta Ufficiale- Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018;

**DATO ATTO** che le predette linee di indirizzo contengono disposizioni che per gli enti locali vanno a costituire norme di principio rispetto alle quali essi devono uniformarsi nell'ambito della loro autonomia organizzativa riconosciuta dalle fonti costituzionali e legislative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;

**EVIDENZIATO** che, dalle suddette linee guida, si evince che:

- il Piano triennale di fabbisogno di personale (PTFP) deve essere redatto in coerenza con gli strumenti di programmazione generale dell'Ente in ossequio ai più generali principi costituzionali contenuti nell'art. 97 e deve svilupparsi nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento (obiettivi generali e specifici, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009);
- il Piano deve essere orientato, da un punto di vista strategico, all'individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali e agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, privilegiando il potenziamento delle funzioni istituzionali piuttosto che di quelle di supporto e valutando opportunamente le professionalità presenti e quelle mancanti, al fine di prevedere, all'occorrenza, ipotesi di conversione professionale;

- il PTFP deve svilupparsi in prospettiva triennale ed è adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 6, commi 2 e 3 del D.Lgs. n. 165/2001; l'eventuale modifica in corso di anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata;

**EVIDENZIATO**, altresì, che:

- lo strumento di programmazione complessivamente inteso, costituito dal PTFP, elaborato in termini funzionali rispetto agli obiettivi strategici e di performance definiti a livello macro-organizzativo, deve infine necessariamente poggiare su un'analisi approfondita degli input della produzione mediante la predefnizione di indicatori e parametri quali-quantitativi;
- il nuovo schema di PTFP rappresenta pertanto un corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico e del miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese per un ottimale utilizzo delle risorse tanto finanziarie quanto umane;
- Il PTFP costituirà, quindi, uno strumento di standardizzazione dei piani dei fabbisogni per pervenire ad un sistema informativo in termini di costi finanziari del lavoro pubblico, che si porrà al di sopra delle specifiche configurazioni organizzative delle amministrazioni e delle specifiche definizioni giuridico-contrattuali dei profili di ciascun Ente;

**DATO ATTO**, dunque, che nel mutato rapporto tra dotazione organica e PTFP si passa ad un'accezione di dotazione che non rappresenta più il "contenitore rigido" da cui partire per definire il PTFP (come nella precedente disciplina), in grado di condizionare le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate, ma diviene un valore finanziario dinamico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione, nonché un indicatore di spesa potenziale massima entro il quale va ricompresa la spesa del personale in servizio e quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017;

**RILEVATO** che la predetta previsione deve necessariamente coordinarsi con le specifiche disposizioni in materia di gestione della dotazione organica (in primis art. 91 comma 4 del D.Lgs. n.267/2000), e di limiti alla spesa di personale (e specificatamente all'art. 1, comma 557, Legge n. 296/2006 e cioè la media della spesa nel triennio 2011/2013, che però comprende non solo il trattamento fondamentale ma anche l'accessorio, oltre ad altre tipologie di spesa del personale);

**TENUTO CONTO**, inoltre, che l'iter procedurale tracciato dalle predette linee guida si ispira ai principi già enunciati dall'art. 2 comma 10 del D.L. 6 luglio 2012 n. 95, convertito con modificazioni dalla legge 7 agosto 2012 n. 135 e dall'art. 1 co. 404 della legge 27 dicembre 2006 n. 296, e in specie con riferimento allo snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico, quale orientamento da tenere in considerazione;

**LETTO** l'art. 1, comma 823 della l.145/2018 in forza del quale a decorrere dall'anno 2019:

- sono disapplicate le sanzioni di cui art. 1, comma 475 lett. e) della l.232/2016, ossia il divieto di assunzione assoluto in caso di mancato conseguimento del saldo non negativo, in termini di

competenza, tra le entrate finali e le spese finali, essendo disapplicati altresì gli stessi commi 465 e 466 dell'art. 1 della l.232/2016;

- è disapplicato l'art. 1, comma 470 della l.232/2016 che imponeva l'invio entro il 31 marzo della certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali, pena il divieto d assunzione;
- è altresì disapplicato art. 1, comma 476 della legge 232/2016 (conseguimento del saldo inferiore al 3% delle entrate finali);
- sono altresì, disapplicati i commi 507 e 508 dell'art. 1 della l. 232/2016 (Comunicazioni dovute dagli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà ai sensi dell'art.1 comma 508 Legge n.232/2016);

**VISTO** l'art. 1, comma 557 e ss., della legge n. 296/2006, come da ultimo modificato dall'art. 3 co. 5 bis del D.L. n.90/2014, come convertito con modificazioni dalla legge n.114/2014, il quale dispone che ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

- razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici;
- contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali;

**ATTESO** che ai fini dell'applicazione del comma 557 della legge n. 296/2006, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente;

**VISTA** la deliberazione del Consiglio comunale n. 60 del 27/12//2021, esecutiva ai sensi di legge, di approvazione del bilancio di previsione e del Documento Unico di programmazione (DUP) 2022-2024;

**VISTA** la deliberazione di Giunta comunale n. 180 del 30/12/2021 di approvazione del Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2022-2024 e successive variazioni;

**DATO ATTO** che, la funzione di programmazione assolta dal PTFP deve estendersi, altresì, alle assunzioni di lavoro flessibile che l'ente intende effettuare nel periodo di applicazione del piano;

**DATO ATTO** che l'assunzione a tempo determinato di durata inferiore ad 1 anno non necessita della comunicazione di cui all'art. 34 bis del D.Lgs. n. 165/2001;

**RILEVATO** che questo Ente risulta rispettoso delle condizioni previste dalla normativa vigente per poter procedere legittimamente all'assunzione di personale, e precisamente:

- ha rispettato il limite della spesa del personale di cui all'art. 1, comma 557, della L. 296/2006 per l'anno 2020, come risulta dalla deliberazione di approvazione del rendiconto del medesimo esercizio 2020.
- ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti, ai sensi dell'articolo 27 del D.L. n. 66/2014 ed ha provveduto a rilasciare le certificazioni richieste, come risulta dalle attestazioni trasmesse dal Responsabile dell'Area Economico – Finanziaria e Tributi;
- ha approvato il bilancio di previsione 2021-2023 e il rendiconto della gestione 2020 nei termini di legge ed ha trasmesso gli stessi entro i successivi 30 giorni dall'approvazione alla BDAP, così come il bilancio consolidato 2019, come risulta dalle attestazioni trasmesse dal Responsabile dell'Area Economico – Finanziaria e Tributi;
- ha approvato il bilancio di previsione 2022-2024 nei termini di legge ed ha trasmesso lo stesso entro i successivi 30 giorni dall'approvazione alla BDAP;
- ha attestato, mediante Deliberazione di Giunta Comunale n. 22 del 22/02/2021 l'assenza di dipendenti in eccedenza e/o in sovrannumero;
- ha adottato, ai sensi l'art. 48 del D.Lgs. n. 198 del 11/04/2006 e dell'art. 7, comma 5, del D.Lgs. n. 196 del 23/05/2000, il piano delle azioni positive per il triennio 2020/2022 con deliberazione di Giunta Comunale n. 29 del 12/02/2020;
- ha approvato la nuova metodologia di valutazione della performance, previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 con delibera n.242/2018;
- ha adottato il Piano della performance 2021-2023 con Deliberazione di Giunta Comunale n.50 DEL 21.05.2021, mediante approvazione del PEG corrente bilancio, come previsto dall'art. 169 co. 3 bis del D.Lgs. n. 267/2000;
- non ha dichiarato il dissesto e non presenta condizioni di squilibrio come dagli atti approvati in sede di rendiconto di gestione 2018 e 2019;
- non è stato beneficiario di alcuno spazio finanziario relativo all'anno 2020, tenuto conto che le norme sul pareggio di bilancio che prevedevano tale meccanismo di cessione/acquisizione di spazi finanziari sono state abolite sin dal 01/01/2019.
- neanche per l'anno 2018 l'Ente ha beneficiato di spazi finanziari, beneficio che è avvenuto nell'anno 2017 ed in relazione al quale si è provveduto agli obblighi di comunicazione previsti dalle specifiche normative in tema di certificazione del pareggio di bilancio;

**VISTA** l'attuale consistenza del personale in servizio presso questo Ente;

**RITENUTO** per tutto quanto sopra rappresentato e tenuto conto degli obiettivi strategici e di performance da perseguire, di integrare il piano triennale del fabbisogno di personale 2022/2024, approvato con deliberazione G.C. n. 139 del 16/11/2021, programmando quanto segue:

- assunzione per l'anno 2022, di n. 1 Educatore asilo nido a tempo determinato e parziale (4 ore giornaliere), categoria C, posizione economica C1 del C.C.N.L. Funzioni locali, per far fronte alle esigenze straordinarie e limitate nel tempo (fino al 30 giugno 2022) di cui alla nota della Responsabile dell'Area Socio – Educativa acquisita al prot. dell'Ente n. 7384 del 24/02/2022;

- assunzione per l'anno 2022 di n. 1 Assistente sociale a tempo pieno e determinato, categoria D, posizione economica D1 del vigente comparto Funzioni Locali, per sostituire dipendente assente per maternità;

**ANNO 2022 - spesa lorda per assunzioni a tempo determinato, come indicate nella tabella di seguito riportata:**

<b>Tempo parziale ore settimanali</b>	<b>4</b>	<b>1 C1</b>	<b>Educatore asilo nido</b>	<b>Scorrimento propria graduatoria valida a tempo determinato</b>	<b>a.s. 2021-2022 dal 1° aprile 2022 al 30 giugno 2022</b>	<b>€ 7.516,23</b>
<b>Tempo pieno</b>	<b>1</b>	<b>D1</b>	<b>Assistente sociale</b>	<b>Utilizzo graduatoria di altro ente</b>	<b>dal 28 marzo 2022 per 6 mesi</b>	<b>€ 17.200,44</b>

**DATO ATTO** che le assunzioni di cui sopra sono finanziate con l'eliminazione della previsione di spesa finalizzata ad assunzioni a tempo determinato nell'area risorse umane e, dunque, con le seguenti economie di spesa:

cap. 31171 (RETRIBUZIONI TEMPO DETERMINATO - RISORSE UMANE) € 16.929,00

cap. 31172 (ONERI SOCIALI RETRIBUZIONI TEMPO DETERMINATO – RISORSE UMANE) € 5.199,00

cap. 31771 (IRAP RETRIBUZIONE TEMPO DETERMINATO – RISORSE UMANE) € 1.468,00

**DATO ATTO** che ai cap. 371151, 371152 e 371751, nei quali sono stanziati le risorse per le sostituzioni con contratto a tempo determinato delle educatrici del nido comunale, a seguito dell'assunzione dell'educatore di cui alla tabella precedente, si realizza una economia di spesa stimata pari a € 1.120,65;

**DATO ATTO** che le suddette assunzioni non modificano la spesa del fabbisogno triennale di personale 2022/2024 individuata con la suddetta deliberazione G.C. n. 139 del 16/11/2021 e non modificano la dotazione organica triennio 2022/2024, trattandosi di assunzioni a tempo determinato;

**DATO ATTO** che è rispettato il tetto di spesa per le assunzioni flessibili fissato dal D.L. n. 90/2014 e che, considerate le assunzioni sopra indicate, il numero dei dipendenti in servizio a tempo determinato è inferiore al 20% dei dipendenti a tempo indeterminato;

**RILEVATO** che la spesa derivante dal presente atto trova copertura finanziaria negli stanziamenti di bilancio di esercizio 2022-2024, anno 2022, per le assunzioni di personale a tempo determinato;

**ATTESO** che, ad ogni buon conto, si procederà anche nell'esercizio 2022, entro i limiti delle disponibilità di bilancio e nel rispetto dei limiti normativamente imposti alla spesa di personale e alle

assunzioni a tempo determinato, alla sostituzione del personale assente laddove necessario a garantire il funzionamento degli uffici e la continuità dei servizi gestiti dall'Ente;

**VISTO** l'art. 6 comma 4 del D.Lgs. 30 marzo 2001 n.165, l'art. 39 della legge n. 449/1997 e le disposizioni del CCNL comparto Funzioni Locali del 21/05/2018 in materia di relazioni sindacali per cui non è necessario che sia dia conto all'informazione preventiva o al confronto;

**RILEVATO** che il CCNL comparto Funzioni Locali del 21/05/2018, non prevede tra le materie oggetto di informativa quella afferente il piano di cui al presente atto e pertanto il presente piano non è oggetto di relazioni sindacali.

**EVIDENZIATO**, altresì che:

- il PTFP è soggetto a pubblicazione;
- la comunicazione del PTFP al sistema informativo del personale (SICO) può rappresentare lo strumento di assolvimento all'obbligo, rendendo tale comunicazione visibile in area pubblica;
- la comunicazione del PTFP al SICO è effettuata entro trenta giorni dall'adozione e in, assenza di tale comunicazione, è fatto divieto di procedere ad assunzioni;
- a decorrere dal 30 marzo 2018 e, comunque, solo decorso il termine di 60 giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al punto precedente, le amministrazioni pubbliche che non provvedono all'adempimento del piano non possono assumere nuovo personale (art. 6, comma 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165; art. 22, comma 1, D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75);
- i contenuti dei piani devono essere comunicati alla Ragioneria generale dello Stato entro 30 giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto di procedere ad assunzioni (art. 6 ter, comma 5, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165)

**CONSTATATO** che l'organo di revisione accerta che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa (art. 19, comma 8, Legge 28 dicembre 2001, n. 448; art. 3, comma 120 e 121, Legge 24 dicembre 2007, n. 244);

**VISTO** l'art. 175 del D.Lgs 267/2000, del seguente tenore:

- “1. Il bilancio di previsione finanziario può subire variazioni nel corso dell'esercizio di competenza e di cassa sia nella parte prima, relativa alle entrate, che nella parte seconda, relativa alle spese, per ciascuno degli esercizi considerati nel documento.*
- 2. Le variazioni al bilancio sono di competenza dell'organo consiliare salvo quelle previste dai commi 5-bis e 5-quater.*
- 3. Le variazioni al bilancio possono essere deliberate non oltre il 30 novembre di ciascun anno, fatte salve le seguenti variazioni, che possono essere deliberate sino al 31 dicembre di ciascun anno:*
  - a) l'istituzione di tipologie di entrata a destinazione vincolata e il correlato programma di spesa;*
  - b) l'istituzione di tipologie di entrata senza vincolo di destinazione, con stanziamento pari a zero, a seguito di accertamento e riscossione di entrate non previste in bilancio, secondo le modalità disciplinate dal principio applicato della contabilità finanziaria;*
  - c) l'utilizzo delle quote del risultato di amministrazione vincolato ed accantonato per le finalità per le quali sono stati previsti;*
  - d) quelle necessarie alla reimputazione agli esercizi in cui sono esigibili, di obbligazioni riguardanti entrate vincolate già assunte e, se necessario, delle spese correlate;*
  - e) le variazioni delle dotazioni di cassa di cui al comma 5-bis, lettera d);*
  - f) le variazioni di cui al comma 5-quater, lettera b);*

*g) le variazioni degli stanziamenti riguardanti i versamenti ai conti di tesoreria statale intestati all'ente e i versamenti a depositi bancari intestati all'ente”;*

**RICHIAMATO** l'art. 175, comma 4, del D.Lgs 267/2000, in base al quale, ai sensi dell'art. 42 del D.Lgs 267/2000 le variazioni di bilancio possono essere adottate dall'organo esecutivo in via d'urgenza opportunamente motivata salvo ratifica, a pena di decadenza, da parte dell'organo consiliare entro i sessanta giorni seguenti e comunque entro il 31 dicembre dell'anno in corso se a tale data non sia scaduto il predetto termine;

**RICHIAMATA** altresì l'analogha previsione contenuta nell'art. 26, comma 4, del Regolamento di contabilità dell'Ente, approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 83 del 13/12/2016 e successivamente modificato con deliberazione n. 68 del 26/09/2019;

**RITENUTO** che, per i motivi di urgenza sopra riportati, non sia possibile seguire la normale procedura di variazione del bilancio di cui all'art. 175 comma 2 del D.Lgs 267/2000, ma che si renda invece necessario procedere mediante deliberazione di Giunta comunale da assumere con i poteri del Consiglio, ai sensi dell'art. 175 comma 4 del D.Lgs 267/2000;

**RITENUTO** pertanto necessario adottare in via d'urgenza i provvedimenti necessari e conseguentemente apportare con effetto immediato le necessarie variazioni al bilancio di previsione 2022-2024;

**TENUTO CONTO** inoltre che nell'ambito della variazione si provvede altresì all'adeguamento degli stanziamenti di cassa delle voci di bilancio interessate;

**VALUTATO** che la presente variazione di bilancio:

- garantisce il permanere degli equilibri di cui all'art. 193, comma 1 del D.Lgs. 267/2000 (per la copertura di spese correnti e per il finanziamento degli investimenti ai sensi di legge, con particolare riferimento agli equilibri di competenza e di cassa di cui all'art. 162, comma 6) ed è compatibile con il raggiungimento dell'equilibrio previsto dall'art. 1, comma 821, della L. 145/2018;
- è compatibile con il rispetto del limite della spesa del personale, di cui all'art. 1, comma 557, della L. 296/2006;
- garantisce, ai sensi del sopracitato art. 162, comma 6 del D.Lgs. 267/2000, un saldo di cassa finale non negativo, come risultante dal prospetto riportato nel dispositivo dell'atto;

**RITENUTO** di quindi di procedere, in via d'urgenza, alla 1<sup>a</sup> variazione al bilancio di previsione 2022-2024;

**VISTO** l'art. 175, comma 5-quinquies, del D.Lgs 267/2000, il quale stabilisce che: *“le variazioni al bilancio di previsione disposte con provvedimenti amministrativi, nei casi previsti dal presente decreto, e le variazioni del piano esecutivo di gestione non possono essere disposte con il medesimo provvedimento amministrativo. Le determinazioni dirigenziali di variazione compensativa dei capitoli del piano esecutivo di gestione di cui al comma 5-quater sono effettuate al fine di favorire il conseguimento degli obiettivi assegnati ai dirigenti”;*

**VISTO** altresì l'art. 175, comma 9, del D.Lgs 267/2000, il quale stabilisce che: *“le variazioni al piano esecutivo di gestione di cui all'art. 169 sono di competenza dell'organo esecutivo, salvo quelle previste dal comma 5-quater, e possono essere adottate entro il 15 dicembre di ciascun anno, fatte salve le*

*variazioni di bilancio previste dal comma 3, che possono essere deliberate sino al 31 dicembre di ciascun anno”;*

**RITENUTO** conseguentemente di provvedere alla variazione del Piano esecutivo di gestione 2021-2023, parte finanziaria, con un successivo provvedimento;

**TENUTO CONTO** infine che l’art. 174, comma 4, del TUEL, stabilisce che *“nel sito internet dell’ente locale sono pubblicati il bilancio di previsione, il piano esecutivo di gestione, le variazioni al bilancio di previsione, il bilancio di previsione assestato e il piano esecutivo di gestione assestato”;*

**ACQUISITO** il parere del Responsabile del servizio finanziario previsto dall’art. 153 comma 4 del D.Lgs. 267/2000);

**ACQUISITI** i pareri favorevoli di regolarità tecnica del Responsabile dell’Area Economico-finanziaria e del Segretario Generale, in conformità all’articolo 49 del D.Lgs 267/2000;

**ACQUISITO** in data 28/03/2022 prot. n. 11896 il parere del collegio dei Revisori dei Conti sulla integrazione del Programma Triennale del Fabbisogno di Personale e sulla variazione di bilancio disposte dal presente provvedimento;

**VISTO** il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, recante: *“Testo unico delle leggi sull’ordinamento degli enti locali”;*

**VISTO** il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 recante: *“Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;*

**VISTI:**

- il D.Lgs 23/06/2011, n. 118 e s.m.i. ;
- il vigente Regolamento di Contabilità dell’Ente;
- il principio contabile applicato sulla programmazione, allegato 4/1 al D.Lgs 118/2011;
- il principio contabile applicato sulla competenza finanziaria, allegato 4/2 al D.Lgs 118/2011;
- il vigente *“Regolamento sull’ordinamento generale degli uffici e dei servizi”;*

**VISTI** i vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto Funzioni locali;

**LETTE** le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle P.A. emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione;

**ASSUNTA** la propria competenza;

Con voti favorevoli espressi all’unanimità nelle forme di legge;

## **D E L I B E R A**

1. Di dare atto che le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente atto;

2. di apportare in via d'urgenza, ai sensi dell'art. 175, comma 4, del D.Lgs. 267/2000, la variazione di competenza e di cassa, al Bilancio di Previsione 2022-2024, come risultante dall'ALLEGATO A, per le motivazioni espresse in premessa, che qui devono intendersi integralmente richiamate;
3. di dare atto che si intende conseguentemente variato il Documento unico di programmazione 2022-2024;
4. di dare atto che la presente variazione di bilancio garantisce il permanere degli equilibri di cui all'art. 193, comma 1 del D.Lgs. 267/2000 (per la copertura di spese correnti e per il finanziamento degli investimenti ai sensi di legge, con particolare riferimento agli equilibri di competenza e di cassa di cui all'art. 162, comma 6) ed è compatibile con il raggiungimento dell'equilibrio previsto dall'art. 1, comma 821, della L. 145/2018;
5. di dare atto che per effetto della presente variazione il Bilancio di Previsione 2022-2024 presenta il quadro generale riassuntivo, sia in termini di competenza che di cassa, come risultante nella variazione al bilancio allegata;
6. Di dare atto che questo Ente risulta rispettoso delle condizioni previsti dalla normativa vigente per poter procedere legittimamente all'assunzione di personale, come risulta dalle attestazioni trasmesse dal Responsabile dell'Area Economico – Finanziaria e Tributi, come riportato nelle premesse;
7. Di integrare, per tutto quanto sopra rappresentato, il piano triennale del fabbisogno di personale 2022/2024, approvato con deliberazione G.C. n. 139 del 16/11/2021, programmando quanto segue:
  - assunzione per l'anno 2022 di n. 1 Educatrice asilo nido a tempo determinato e parziale (4 ore giornaliere), categoria C, posizione economica C1 del vigente C.C.N.L. del comparto Funzioni locali, per far fronte alle esigenze straordinarie e limite nel tempo (fino al 30 giugno 2022) di cui alla nota della Responsabile dell'Area Socio – Educativa acquisita al prot. dell'Ente n. 7384 del 24/02/2022;
  - assunzione per l'anno 2022 di n. 1 Assistente sociale a tempo pieno e determinato, categoria D, posizione economica D1 del vigente comparto Funzioni Locali, per sostituire dipendente assente per maternità;  
il tutto come da tabella di cui al seguente punto 8;
8. Di approvare, per le motivazioni spiegate in premessa, il seguente aggiornamento del piano triennale del fabbisogno di personale per l'anno 2022:

**ANNO 2022 - spesa lorda per assunzioni a tempo determinato, come indicate nella tabella di seguito riportata:**

<b>Tempo parziale ore settimanali</b> 4	<b>1</b>	<b>C1</b>	<b>Educatore asilo nido</b>	<b>Scorrimento propria graduatoria valida a tempo determinato</b>	<b>a.s. 2021-2022 dal 1° aprile 2022 al 30 giugno 2022</b>	<b>€ 7.516,23</b>
<b>Tempo pieno</b>	<b>1</b>	<b>D1</b>	<b>Assistente sociale</b>	<b>Utilizzo graduatoria di altro ente</b>	<b>dal 28 marzo 2022 per 6 mesi</b>	<b>€ 17.200,44</b>

9. Di dare atto che le assunzioni di cui sopra sono finanziate con l'eliminazione della previsione di spesa finalizzata ad assunzioni a tempo determinato nell'area risorse umane e, dunque, con le seguenti economie di spesa:

cap. 31171 (RETRIBUZIONI TEMPO DETERMINATO - RISORSE UMANE) € 16.929,00

cap. 31172 (ONERI SOCIALI RETRIBUZIONI TEMPO DETERMINATO – RISORSE UMANE) € 5.199,00

cap. 31771 (IRAP RETRIBUZIONE TEMPO DETERMINATO – RISORSE UMANE) € 1.468,00.

10. Di dare atto che ai cap. 371151, 371152 e 371751, nei quali sono stanziati le risorse per le sostituzioni con contratto a tempo determinato delle educatrici del nido comunale, a seguito dell'assunzione dell'educatore di cui alla tabella precedente, si realizza una economia di spesa stimata pari a € 1.120,65.

11. Di dare atto che la suddetta assunzione non modifica la spesa di personale 2022/2024 individuata con la suddetta deliberazione G.C. n. 139 del 16/11/2021 e non modifica la dotazione organica triennio 2022/2024, trattandosi di un'assunzione a tempo determinato previsto fino al 30 giugno 2022;

12. Di dare atto che si procederà anche nell'esercizio 2022, entro i limiti delle disponibilità di bilancio e nel rispetto dei limiti normativamente imposti alla spesa di personale e alle assunzioni a tempo determinato, alla sostituzione del personale assente laddove necessario a garantire il funzionamento degli uffici e la continuità dei servizi gestiti dall'Ente;

13. Di dare atto che è rispettato il tetto di spesa per le assunzioni flessibili fissato dal D.L. n. 90/2014 e che, considerata l'assunzione sopra indicata, il numero dei dipendenti in servizio a tempo determinato è inferiore al 20% dei dipendenti a tempo indeterminato;

14. Di dare atto che la spesa derivante dal presente atto trova copertura finanziaria negli stanziamenti di bilancio di esercizio 2022-2024, anno 2022, per le assunzioni di personale a tempo determinato;

15. Di dare atto che le assunzioni di cui al predetto piano risultano programmate nel rispetto della legge di conversione del D.L. 162/2019 (cd Milleproroghe);

16. Di rimandare a successivi atti l'eventuale integrazione e/o revisione del presente piano in aderenza ai nuovi limiti previsti dall'art. 33 comma 2 del D.L. 30 aprile 2019 n.34, dal DM 17/3/2020 in vigore dal 20/4/2020 e dalla legge di conversione del D.L. 162/2019 (cd Milleproroghe) e di cui in premessa.
17. Di trasmettere il presente piano al SICO, ai sensi dell'art. 6-ter, comma 5, del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165.
18. Di dichiarare la presente deliberazione, con votazione separata e all'unanimità, immediatamente eseguibile ai sensi del comma 4 dell'art. 134 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, stante l'urgenza nel provvedere per garantire il regolare svolgimento delle attività pedagogiche all'interno della sezione "Nuvola" e la continuità

\*\*\*\*\*

Il sottoscritto responsabile del servizio interessato in relazione alla proposta di deliberazione di cui all'oggetto esprime, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18.8.2000 n. 267 parere Favorevole sotto il profilo della regolarità tecnica.

IL RESPONSABILE\*

F.to Violini Elena

Il sottoscritto responsabile del servizio interessato in relazione alla proposta di deliberazione di cui all'oggetto esprime, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18.8.2000 n. 267 parere Favorevole sotto il profilo della regolarità tecnica.

IL RESPONSABILE\*

F.to Chiappinelli Sabrina

Il sottoscritto responsabile del servizio finanziario in relazione alla proposta di deliberazione di cui all'oggetto esprime, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18.8.2000 n. 267 parere Favorevole sotto il profilo della regolarità contabile.

IL RESPONSABILE\*

F.to Chiappinelli Sabrina

Letto, approvato e sottoscritto.

**IL SEGRETARIO GENERALE \***

F.to Elena Violini

**IL PRESIDENTE\***

F.to CRISTIAN BETTI

---

---

**E' copia conforme all'originale da servire per uso amministrativo.**

**IL SEGRETARIO GENERALE\***

Elena Violini

---

---

E' copia conforme all'originale da servire per uso amministrativo.

**IL Segretario Generale \***

F.to Elena Violini

---

---

**La delibera è divenuta esecutiva,**

il giorno 28-03-2022 perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4);

**IL Segretario Generale \***

F.to Elena Violini

\* Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs 82/2005 s.m.i. e norme collegate