



COMUNE DI VALLEDORIA

Provincia di Sassari

Ufficio Segreteria

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N.6

Del 31/01/2022

OGGETTO: APPROVAZIONE PROGRAMMA TRIENNALE FABBISOGNO PERSONALE 2022/2024
- DEFINIZIONE DOTAZIONE ORGANICA

L'anno duemilaventidue addì trentuno del mese di gennaio alle ore quindici e minuti quarantacinque in modalità video conferenza ai sensi dell'art. 73 del D.L. 18/2020 e del Decreto del Sindaco n. 26 del 04.12.2020 si è riunita la Giunta comunale in modalità telematica nelle persone dei Signori:

Cognome e Nome	Presente
1. MURETTI MARCO - Sindaco	Si
2. MAZZEI MARCO - Assessore	Si
3. CERRUTTI ALESSIO - Vice Sindaco	Si
4. PALA FRANCESCA - Assessore	Si
5. SOGGIA VELIA - Assessore	Si
	Totale Presenti: 5
	Totale Assenti: 0

Presiede l'adunanza il **Dott. Marco Muretti** nella sua qualità di Sindaco;

Assiste alla seduta il Segretario Comunale **Dr.ssa Maria Stella Serra** ;

Constatata la legalità dell'adunanza, per il numero degli intervenuti, il Sindaco dichiara aperta la seduta.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO CHE:

- l'art. 2 del d.lgs.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
 - l'art. 4 del d.lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
 - l'art. 6 del d.lgs. 165/2001 prevede 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 dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33, del d.lgs. 165/2001. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;
 - l'art. 89 del d.lgs. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
 - l'art. 33 del d.lgs.165/2001 dispone: *“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.”*;
 - in materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del d.lgs. 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (...) garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
 - l'art. 22, comma 1, del d.lgs.75/2017, ha previsto che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del d.lgs.165/2001, come introdotte dall'art. 4, del d.lgs.75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del d.lgs.165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;
 - con Decreto 8/05/2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018;
 - le linee guida (...) definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Gli enti territoriali opereranno, altresì, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica riservando agli enti locali una propria autonomia nella definizione dei Piani.
- le linee guida, quindi, lasciando ampio spazio agli enti locali, e individuando per tutte le pubbliche amministrazioni una dotazione organica pari ad una “spesa potenziale massima” affermano: *“per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima (della dotazione organica) resta quello previsto dalla normativa vigente”*.

DATO ATTO pertanto che, in ossequio all'art. 6 del d.lgs.165/2001 e alle Linee di indirizzo sopra richiamate, è necessario per l'ente definire tale limite di spesa potenziale massima nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale e che in tale limite l'amministrazione:

- potrà coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, ricordando però che l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni;
- dovrà indicare nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del d.lgs.165/2001, le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

RICHIAMATA la deliberazione di Giunta Comunale n. 15 del 15.02.2021 con la quale è stato approvato il Piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2021-2023, e le successive modificazioni di cui alle deliberazioni n° 84/2021, 93/2021, 99/2021 e 107/2021, 112/2021, 127/2021;

CONSIDERATO che la Corte dei conti (cfr., *ex multis*, Sezione regionale di controllo Emilia-Romagna, deliberazione 55/2020/PAR), ritiene che nell'ambito dell'applicazione delle nuove regole assunzionali dei comuni di cui all'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 e successivo decreto attuativo 17 marzo 2020, gli enti debbano attenersi al principio del costante aggiornamento del dato contabile, riferendosi, ai fini della verifica del rispetto della norma, all'ultimo rendiconto della gestione approvato in ordine di tempo al momento dell'avviamento delle diverse azioni assunzionali.

DATO ATTO che:

- è stata portata a termine la procedura per la copertura del posto di cat. D3 Area Tecnica alta professionalità per la copertura a tempo pieno ed indeterminato di n° 1 Istruttore Tecnico Direttivo;
- non è stata portata a termine la procedura per l'assunzione di n° 1 Istruttore Tecnico cat. C Area Ambiente a tempo pieno ed indeterminato

PRESO ATTO della necessità di definire il piano dei fabbisogni di personale prevedendo il piano assunzionale per il periodo 2022-2024;

ATTESO che è necessario individuare, in questa sede, sia le limitazioni di spesa vigenti sia le facoltà assunzionali per questo ente secondo la nuova disciplina, così articolate:

- A) contenimento della spesa di personale;
- B) capacità assunzionali a tempo indeterminato;
- C) spesa per lavoro flessibile;
- D) effettuazione di progressioni verticali

RICHIAMATO in via espressa l'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, modificato dall'art. 1, comma 853, della legge 160/2019 nonché dall'art. 17, comma 1-ter della legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162, che ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, disponendo che: *“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle 'unioni dei comuni' ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore 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. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018”*

RIBADITO che le previsioni dei decreti in esame modificano sostanzialmente il quadro di riferimento in tema di definizione della capacità assunzionale dei comuni, prevedendo in sintesi che:

- 1) per individuare la propria capacità assunzionale di competenza i comuni devono determinare, per ciascun anno, il rapporto percentuale tra la spesa di personale rilevata nell'ultimo rendiconto della gestione approvato e le entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati. Queste vanno ridotte dell'importo del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in sede previsionale nell'ultima delle tre annualità, eventualmente assestato;
- 2) tale percentuale va comparata con i valori soglia previsti nelle Tabelle 1 e 3 del decreto ministeriale attuativo, al fine di collocare l'ente in una delle tre fasce determinate dai valori percentuali di riferimento in funzione della classe demografica di appartenenza;
- 3) secondo il proprio posizionamento rispetto alle soglie anzidette l'ente assume diverse conseguenze in termini di capacità assunzionale, ovvero :
 - i comuni il cui rapporto si colloca sotto la soglia percentuale individuata in Tabella 1 possono assumere utilizzando la capacità concessa dall'art. 33, comma 2, in aggiunta agli eventuali resti della capacità assunzionale degli ultimi 5 anni (ex art. 14-bis del d.l. 4/2019 convertito in legge 26/2019), fino al raggiungimento della soglia stessa; le assunzioni effettuate utilizzando la capacità aggiuntiva derivante dall'applicazione del decreto sono poste in deroga al vincolo di spesa per il personale in valore assoluto di cui ai commi 557 e 562 della legge 296/2006;
 - i comuni che si collocano tra i valori soglia percentuali individuati nella Tabella 1 e nella Tabella 3 del decreto attuativo mantengono il turnover c.d. “ordinario”, ma debbono contestualmente garantire che il rapporto tra la spesa di personale e le entrate correnti dell'anno corrente non sia superiore al medesimo rapporto registrato nell'ultimo rendiconto approvato;
 - i comuni che si collocano al di sopra della soglia percentuale individuata in Tabella 3 mantengono l'ordinaria capacità di assumere, ma devono programmare un rientro (anche attraverso un incremento delle entrate correnti) al di sotto della soglia stessa entro l'anno 2025. In caso non raggiungano tale obiettivo, applicano un turnover ridotto del 30% a decorrere da tale anno e fino al conseguimento del valore soglia anzidetto;

- 4) l'effettuazione di nuove assunzioni, per gli enti che si collocano nella fascia più bassa, è comunque subordinata al rispetto di una ulteriore percentuale, individuata in Tabella 2 del decreto ministeriale attuativo, che contiene progressivamente l'incremento di spesa, anno per anno, rispetto a quella del 2018;
- 5) se dispongono di capacità assunzionale residua, relativa ai 5 anni precedenti, i comuni collocati nella fascia più bassa possono disporre secondo le regole di cui all'articolo 3, comma 5, del d.l. 90/2014, convertito in legge 114/2014, e s.m.i., in aggiunta a quella determinata secondo le percentuali di incremento previste in Tabella 2, fermo il limite percentuale complessivo di cui alla Tabella 1.

RICOSTRUITA, pertanto, la situazione dell'ente, alla luce delle norme vigenti, come segue:

A) Contenimento della spesa di personale

A.1 Normativa

<p>Art. 1, comma 557, 557-bis e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296</p>	<p>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:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) lettera abrogata; b) 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; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali. <p>Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione</p>
--	---

A2. Situazione dell'ente

Preso atto che l'art. 16 del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 ha abrogato la lettera a) all'art. 1 comma 557 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ossia l'obbligo di riduzione della percentuale tra le spese di personale e le spese correnti;

Ricordato che il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, è pari a € 1.190.086,15

SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI ART.1 COMMA 557 DELLA L. 296/2006			
ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	VALORE MEDIO TRIENNIO
1.293.913,15	1.182.795,10	1.093.550,19	1.190.086,15

Evidenziato che l'articolo 7, comma 1, del decreto ministeriale attuativo 17 marzo 2020, dispone che *“La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296”*; e che, pertanto, il costo delle assunzioni a tempo indeterminato effettuate mediante l'utilizzo della capacità assunzionale concessa in applicazione dell'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 e s.m.i. potrà essere escluso dal computo del limite di spesa in valore assoluto.

B) Capacità assunzionali

B1. Normativa

Richiamate le seguenti disposizioni vigenti con riferimento alla capacità assunzionale:

- Art. 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90
- Art. 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208
- Art. 1, comma 479, lett. d), della legge 11 dicembre 2016, n. 232
- Art. 3, comma 5-sexies, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, introdotto dall'art. 14-bis del decreto legge n. 4/2019, coordinato con la legge di conversione 28 marzo 2019, n. 26;
- Art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34 e relativo decreto attuativo DM 17/03/2020.

B2. Verifica situazione dell'Ente

VERIFICATO, in applicazione delle regole introdotte dal richiamato articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo, effettuando il calcolo con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2018, 2019 e 2020 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2020 per la spesa di personale, come da prospetto di calcolo Allegato A) alla presente Deliberazione, che:

1. nell'ultimo rendiconto della gestione e media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti è pari al 23,97%
2. Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27,2% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 31,2%;

3. Il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2022/2024 con riferimento all'annualità 2022, di Euro 1.321.678,12;

4. Ricorre l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018 (che risulta pari a Euro 1.048.950,89), previsto in Tabella 2 del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1, che consente un incremento di tale spesa per Euro 272.727,23;

5. Il Comune dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, che alla luce dell'art. 5 comma 2 del d.m. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della Tabella 2 summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF – Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente alternativi, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando il d.m.;

6. In conclusione, il Comune deve assumere a riferimento, quale limite per l'effettuazione di nuove assunzioni a tempo indeterminato a valle dell'approvazione del rendiconto di gestione dell'anno 2020, il parametro "soglia" determinato dalla soglia costituita ai sensi del richiamato art. 5, comma 1, del d.m. 17 marzo 2020, c.d. Tabella 2, che ammonta complessivamente ad una spesa di personale insuperabile di Euro 1.321.678,12.

VISTE le note con le quali i Responsabili di Area hanno comunicato il fabbisogno triennale di personale rispetto all'Area di riferimento, in particolare:

- Responsabile Area Servizi Generali prot. n° 274/2022
- Responsabile Area Economico Finanziaria prot. 581/2022
- Responsabile Area Tecnica prot. 353/2022
- Responsabile Area Vigilanza prot. 204/2022
- Responsabile Area Socio Culturale prot. n° 300/2022
- Responsabile Area Ambiente e Territorio prot. n° 642/2022

RILEVATA la necessità di operare delle scelte in merito al programma assunzionale sulla base delle priorità date: dall'attuazione del programma di mandato, dal DUP 2022/2024, dall'internalizzazione di alcune fasi inerenti la riscossione delle imposte, tasse e canoni comunali, dai possibili interventi in materia di investimenti correlati al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

ATTESO che relativamente alla programmazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2022/2024 si intende procedere per l'anno 2022 ad una revisione della dotazione organica;

RILEVATO che, da documentazione agli atti, ad oggi non sono previste cessazioni per pensionamento;

RITENUTO pertanto di definire il piano dei fabbisogni di personale prevedendo il piano assunzionale a tempo indeterminato per il periodo 2022-2024, come segue:

Tempo Indeterminato

AREA	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
Servizi Generali	-----	-----	-----
Economico Finanziaria	-----	-----	-----
Tecnica	n° 1 Istruttore tecnico Cat. C1 full time Periodo presunto assunzione maggio 2022	-----	-----
	n° 1 Operaio qualificato cat. B 1 full time periodo presunto assunzione maggio 2022		
Ambiente e Territorio	n° 1 Istruttore Tecnico Cat. C1 full time periodo presunto assunzione luglio 2022	-----	-----
	n° 1 Istruttore Tecnico Cat. C1 full time periodo presunto assunzione novembre 2022		
Socio Culturale	-----	-----	-----
Vigilanza	-----	-----	-----

RILEVATO che si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2022 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal D.M. 17 marzo 2020, nei seguenti valori:

SPESA DI PERSONALE ANNO 2018 Euro 1.048.950,89 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. Euro 272.727,23 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 1.321.678,12 ≥ SPESA DI PERSONALE 2022 Euro 960.366,10

ATTESO che la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal D.M. 17 marzo 2020

C) Lavoro flessibile

ATTESO poi che, per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative, ecc.), l'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 dispone "4-bis. All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276." è inserito il seguente periodo: "Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente";

VISTA la deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, che chiarisce "Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, l. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28.";

RICHIAMATO quindi il vigente art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014, e ritenuto di rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

VISTA la deliberazione n. 23/2016/QMIG della Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, che ha affermato il principio di diritto secondo cui "Il limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, non trova applicazione nei casi in cui l'utilizzo di personale a tempo pieno di altro Ente locale, previsto dall'art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, avvenga entro i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, senza oneri aggiuntivi, e nel rispetto dei vincoli posti dall'art.1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. La minore spesa dell'ente titolare del rapporto di lavoro a tempo pieno non può generare spazi da impiegare per spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni

PRESO ATTO pertanto che le spese per il personale utilizzato "a scavalco d'eccedenza", cioè oltre i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, ai sensi dell'art. 1, comma 557, legge n. 311/2004, rientrano nel computo ai fini della verifica del rispetto dei limiti imposti dall'art. 9, comma 28, d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010 oltre che nell'aggregato "spesa di personale", rilevante ai fini dell'art. 1, comma 557, legge 296/2006;

RICHIAMATO il nuovo comma 2, dell'articolo 36, del d.lgs.165/2001 – come modificato dall'art. 9 del d.lgs.75/2017 – nel quale viene confermata la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi *esclusivamente* per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali;

DATO ATTO che tra i contratti di tipo flessibile ammessi, vengono ora inclusi solamente i seguenti:

- a) contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
- b) contratti di formazione e lavoro;
- c) contratti di somministrazione di lavoro, a tempo determinato, con rinvio alle omologhe disposizioni contenute nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che si applicano con qualche eccezione e deroga

CONSIDERATO che il limite di spesa ex art. 9 comma 28 del d.l. 78/2010 del Comune di Valledoria coincidente con la spesa per lavoro flessibile sostenuta nell'anno 2009, ammonta ad Euro 338.260,00.

DATO ATTO che con decorrenza 01.09.2021 ai sensi dell'art. 110, 1° comma D.L.gs. n° 267/2000 è stato assunto con contratto a tempo determinato prorogabile fino alla scadenza del mandato del Sindaco n° 1 Istruttore Direttivo Coordinatore cat. D1 servizi socio culturali

RITENUTO pertanto di definire il piano dei fabbisogni di personale prevedendo il piano assunzionale a tempo determinato per il periodo 2022-2024, come segue:

Tempo Determinato

AREA	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
Servizi Generali	-----	-----	-----
Economico Finanziaria	N° 1 Istruttore Direttivo Tecnico D 2 part time 18 ore settimanali (art. 14 CCNL comparto Enti Locali 22.01.2004 ed art. 1 comma 557 L. 311/2004) Dal 01.01.2022 al 31.12.2022	N° 1 Istruttore Direttivo Tecnico D 2 part time 18 ore settimanali (art. 14 CCNL comparto Enti Locali 22.01.2004 ed art. 1 comma 557 L. 311/2004) Dal 01.01.2023 al 31.12.2023	N° 1 Istruttore Direttivo Tecnico D 2 part time 18 ore settimanali (art. 14 CCNL comparto Enti Locali 22.01.2004 ed art. 1 comma 557 L. 311/2004) Dal 01.01.2024 al 31.12.2024
	N° 1 Istruttore amm.vo cont. Cat. C1 full time (forme di lavoro flessibili art. 36 D.L.gs. n° 165/2001) Dal 01.01.2022 al 31.12.2022	N° 1 Istruttore amm.vo cont. Cat. C1 full time (forme di lavoro flessibili art. 36 D.L.gs. n° 165/2001) Dal 01.01.2023 al 31.12.2023	N° 1 Istruttore amm.vo cont. Cat. C1 full time (forme di lavoro flessibili art. 36 D.L.gs. n° 165/2001) Dal 01.01.2024 al 31.12.2024
	N° 1 Istruttore amm.vo contabile, Cat. C part time nel limite delle 18/ ore settimana (art. 14 CCNL comparto Enti Locali 22.01.2004 ed art. 1 comma 557 L. 311/2004) – Dal 15. 02 2022 al 31.12.2022	N° 1 Istruttore amm.vo contabile, Cat. C part time nel limite delle 18 ore settimana (art. 14 CCNL comparto Enti Locali 22.01.2004 ed art. 1 comma 557 L. 311/2004) – Dal 01.01 2023 al 31.12.2023	N° 1 Istruttore amm.vo contabile, Cat. C part time nel limite delle 18 ore settimana (art. 14 CCNL comparto Enti Locali 22.01.2004 ed art. 1 comma 557 L. 311/2004) – Dal 01.01.2024 al 31.12.2024

Tecnica	N° 1 Istruttore Direttivo Tecnico cat. D 12 ore settimana (art. 1 comma 557 L. 311/2004) – Dal 01.01 2022 al 31.12.2022	N° 1 Istruttore Direttivo Tecnico cat. D 12 ore settimana (art. 1 comma 557 L. 311/2004) – Dal 01.01 2023 al 31.12.2023	N° 1 Istruttore Direttivo Tecnico cat. D 12 ore settimana (art. 1 comma 557 L. 311/2004) – Dal 01.01 2024 al 31.12.2024
	N° 1 Istruttore Tecnico cat. C1 part. time 24 ore settimana (forme di lavoro flessibili art. 36 D.L.gs. n° 165/2001) Dal 01.01.2022 al 31.12.2022	N° 1 Istruttore Tecnico cat. C1 part. time 24 ore settimana (forme di lavoro flessibili art. 36 D.L.gs. n° 165/2001) Dal 01.01.2023 al 31.12.2023	N° 1 Istruttore Tecnico cat. C1 part. time 24 ore settimana (forme di lavoro flessibili art. 36 D.L.gs. n° 165/2001) Dal 01.01.2024 al 31.12.2024
	N° 1 Istruttore Tecnico cat. C 12 ore settimana (art. 1 comma 557 L. 311/2004) – Dal 01.01 2022 al 31.12.2022	N° 1 Istruttore Tecnico cat. C 12 ore settimana (art. 1 comma 557 L. 311/2004) – Dal 01.01 2023 al 31.12.2023	N° 1 Istruttore Tecnico cat. C 12 ore settimana (art. 1 comma 557 L. 311/2004) – Dal 01.01 2024 al 31.12.2024
Ambiente e Territorio	N° 1 Collaboratore tecnico cat. B3 full time (forme di lavoro flessibili art. 36 D.L.gs. n° 165/2001) Dal 01.01.2022 al 30.10.2022	-----	-----
	N° 1 Collaboratore tecnico amm.vo cat. B3 full time (forme di lavoro flessibili art. 36 D.L.gs. n° 165/2001) Dal 01.01.2022 al 30.06.2022	-----	-----
Socio Culturale	N° 1 Istruttore Direttivo coordinatore servizi socio culturali ex art. 110 1° comma D.L.gs. n° 267/2000 Prosecuzione contratto attivato in data 01.09.2021 con eventuale proroga fino alla scadenza mandato sindaco	N° 1 Istruttore Direttivo coordinatore servizi socio culturali ex art. 110 1° comma D.L.gs. n° 267/2000 Prosecuzione contratto attivato in data 01.09.2021 con eventuale proroga fino alla scadenza mandato sindaco	N° 1 Istruttore Direttivo coordinatore servizi socio culturali ex art. 110 1° comma D.L.gs. n° 267/2000 Prosecuzione contratto attivato in data 01.09.2021 con eventuale proroga fino alla scadenza mandato sindaco
Vigilanza	N° 1 Istruttore direttivo Cat. D part. time 12 ore settimana (art. 1 comma 557 L. 311/2004) – Dal 01.01 2022 al 31.01.2022	-----	-----
	N° 1 Istruttore direttivo Cat. D part. time 24 ore settimana (art. 14 CCNL comparto Enti Locali 22.01.2004 ed art. 1 comma 557 L. 311/2004) – Dal 01.02 2022 al 31.01.2023	-----	-----
	N° 3 Agenti di polizia Locale cat. C1 full time (contratto a tempo determinato art. 36 D.L.gs. n° 165/2001) Per periodo presunto 90 gg ciascuno da 15 giugno 2022	N° 3 Agenti di polizia Locale cat. C1 full time (contratto a tempo determinato art. 36 D.L.gs. n° 165/2001) Per periodo presunto 90 gg ciascuno da 15 giugno 2023	N° 3 Agenti di polizia Locale cat. C1 full time (contratto a tempo determinato art. 36 D.L.gs. n° 165/2001) Per periodo presunto 90 gg ciascuno da 15 giugno 2024

D) Progressioni verticali

DATO ATTO che, sulla base della programmazione di cui sopra, in questo ente, non si darà corso a progressioni verticali tra categorie ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165 del 2001, come modificato dal decreto-legge n. 80 del 2021, convertito con legge n. 113 del 2021

PRESO, quindi, atto che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2022 e del bilancio pluriennale;

RICHIAMATA la D.G.C. n. 5 del 31.01.2022 in merito alla verifica delle situazioni di soprannumero e/o eccedenza di cui all'art. 33 del d.lgs.165/2001, con la quale è stato dato atto che nell'Ente:

- non sono presenti e/o previsti nel corso dell'anno 2022 dipendenti né posizioni organizzative in soprannumero;
- non sono presenti e/o previsti nel corso dell'anno 2022 né dipendenti né posizioni organizzative in eccedenza.

DATO ATTO che:

- a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 1, commi 819 e seguenti della legge 145/2018, i Comuni concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica nel rispetto delle disposizioni di cui ai commi da 820 a 826 del medesimo articolo e si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo: questo ente ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sugli equilibri di bilancio nell'anno 2018;

- la spesa di personale, calcolata ai sensi del sopra richiamato art. 1, comma 557, della l. 296/2006, risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011/2012/2013 come disposto dall'art. 1, comma 557-*quater* della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, come si evince dagli allegati al bilancio di previsione 2020, tenendo conto della deroga al rispetto del limite di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto ministeriale attuativo dell'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 e s.m.i.;

- l'ente ha approvato, con deliberazione di Giunta comunale n. 4 del 31.01.2022 il piano di azioni positive per il triennio 2022/2024;

- E' in fase di predisposizione il Piano della Performance semplificato PEG 2022/2024, che ai sensi del D.L. n. 80 del 9 giugno 2021, convertito in Legge n. 113 del 6 agosto 2021, dovrà confluire nel Piano integrato di attività ed organizzazione da approvare per l'anno 2022 in sede di prima applicazione entro il 31 luglio 2022 (120gg successivi a quello di approvazione del bilancio di previsione).

- l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;

- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;

- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n.267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale; pertanto questo ente non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale altrimenti prevista dall'art. 76 del D.L. 112/2008.

CONSIDERATO che la presente programmazione del personale dovrà essere contenuta quale integrazione al documento unico di programmazione, cui si rinvia per i necessari criteri di dettaglio con successiva deliberazione che dovrà essere adottata dal Consiglio Comunale;

VISTO l'art. 19, comma 8, della legge 448/2001, secondo cui "A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39, comma 3 bis, della legge 27 dicembre 1997 n.449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;

RICHIAMATO l'art. 3, comma 10-bis, primo periodo, del d.l. 90/2014, per cui "Il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente";

VISTO il d.lgs.267/2000;

RICHIAMATO il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

RILEVATA la propria competenza generale e residuale in base al combinato disposto degli artt. 42 e 48, commi 2 e 3, del d.lgs. 267/2000;

VISTI i pareri favorevoli dal Responsabile del servizio in ordine alla regolarità tecnica e contabile espressi ai sensi degli artt. 49, 1° comma e 147 bis del TUEL 267/2000;

ACQUISITO il parere favorevole del revisore dei conti espresso con verbale n° 45 del 31.01.2022, allegato

Con voti Unanimi, espressi in forma palese

DELIBERA

DI APPROVARE integralmente la premessa quale parte integrante e sostanziale del dispositivo.

DI APPROVARE il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2022/2024, prevedendo le azioni seguenti

Tempo Indeterminato

AREA	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
Servizi Generali	-----	-----	-----
Economico Finanziaria	-----	-----	-----
Tecnica	n° 1 Istruttore tecnico Cat. C1 full time Periodo presunto assunzione maggio 2022	-----	-----
	n° 1 Operaio qualificato cat. B 1 full time periodo presunto assunzione maggio 2022		
Ambiente e Territorio	n° 1 Istruttore Tecnico Cat. C1 full time periodo presunto assunzione luglio 2022	-----	-----
	n° 1 Istruttore Tecnico Cat. C1 full time periodo presunto assunzione novembre 2022		
Socio Culturale	-----	-----	-----
Vigilanza	-----	-----	-----

Tempo Determinato

AREA	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
Servizi Generali	-----	-----	-----
Economico Finanziaria	N° 1 Istruttore Direttivo Tecnico D 2 part time 18 ore settimanali (art. 14 CCNL comparto Enti Locali 22.01.2004 ed art. 1 comma 557 L. 311/2004) Dal 01.01.2022 al 31.12.2022	N° 1 Istruttore Direttivo Tecnico D 2 part time 18 ore settimanali (art. 14 CCNL comparto Enti Locali 22.01.2004 ed art. 1 comma 557 L. 311/2004) Dal 01.01.2023 al 31.12.2023	N° 1 Istruttore Direttivo Tecnico D 2 part time 18 ore settimanali (art. 14 CCNL comparto Enti Locali 22.01.2004 ed art. 1 comma 557 L. 311/2004) Dal 01.01.2024 al 31.12.2024
	N° 1 Istruttore amm.vo cont. Cat. C1 full time (forme di lavoro flessibili art. 36 D.L.gs. n° 165/2001) Dal 01.01.2022 al 31.12.2022	N° 1 Istruttore amm.vo cont. Cat. C1 full time (forme di lavoro flessibili art. 36 D.L.gs. n° 165/2001) Dal 01.01.2023 al 31.12.2023	N° 1 Istruttore amm.vo cont. Cat. C1 full time (forme di lavoro flessibili art. 36 D.L.gs. n° 165/2001) Dal 01.01.2024 al 31.12.2024
	N° 1 Istruttore amm.vo contabile, Cat. C part time nel limite delle 18 ore settimana (art. 14 CCNL comparto Enti Locali 22.01.2004 ed art. 1 comma 557 L. 311/2004) – Dal 15. 02 2022 al 31.12.2022	N° 1 Istruttore amm.vo contabile, Cat. C part time nel limite delle 18 ore settimana (art. 14 CCNL comparto Enti Locali 22.01.2004 ed art. 1 comma 557 L. 311/2004) – Dal 01.01 2023 al 31.12.2023	N° 1 Istruttore amm.vo contabile, Cat. C part time nel limite delle 18 ore settimana (art. 14 CCNL comparto Enti Locali 22.01.2004 ed art. 1 comma 557 L. 311/2004) – Dal 01.01.2024 al 31.12.2024
Tecnica	N° 1 Istruttore Direttivo Tecnico cat. D 12 ore settimana (art. 1 comma 557 L. 311/2004) – Dal 01.01 2022 al 31.12.2022	N° 1 Istruttore Direttivo Tecnico cat. D 12 ore settimana (art. 1 comma 557 L. 311/2004) – Dal 01.01 2023 al 31.12.2023	N° 1 Istruttore Direttivo Tecnico cat. D 12 ore settimana (art. 1 comma 557 L. 311/2004) – Dal 01.01 2024 al 31.12.2024
	N° 1 Istruttore Tecnico cat. C1 part. time 24 ore settimana (forme di lavoro flessibili art. 36 D.L.gs. n° 165/2001) Dal 01.01.2022 al 31.12.2022	N° 1 Istruttore Tecnico cat. C1 part. time 24 ore settimana (forme di lavoro flessibili art. 36 D.L.gs. n° 165/2001) Dal 01.01.2023 al 31.12.2023	N° 1 Istruttore Tecnico cat. C1 part. time 24 ore settimana (forme di lavoro flessibili art. 36 D.L.gs. n° 165/2001) Dal 01.01.2024 al 31.12.2024
	N° 1 Istruttore Tecnico cat. C 12 ore settimana (art. 1 comma 557 L. 311/2004) – Dal 01.01 2022 al 31.12.2022	N° 1 Istruttore Tecnico cat. C 12 ore settimana (art. 1 comma 557 L. 311/2004) – Dal 01.01 2023 al 31.12.2023	N° 1 Istruttore Tecnico cat. C 12 ore settimana (art. 1 comma 557 L. 311/2004) – Dal 01.01 2024 al 31.12.2024
Ambiente e Territorio	N° 1 Collaboratore tecnico cat. B3 full time (forme di lavoro flessibili art. 36 D.L.gs. n° 165/2001) Dal 01.01.2022 al 30.10.2022	-----	-----
	N° 1 Collaboratore tecnico amm.vo cat. B3 full time (forme di lavoro flessibili art. 36 D.L.gs. n° 165/2001) Dal 01.01.2022 al 30.06.2022	-----	-----
Socio Culturale	-----	-----	-----
Vigilanza	N° 1 Istruttore direttivo Cat. D part. time 12 ore settimana (art. 1 comma 557 L. 311/2004) – Dal 01.01 2022 al 31.01.2022	-----	-----
	N° 1 Istruttore direttivo Cat. D part. time 24 ore settimana (art. 14 CCNL comparto Enti Locali 22.01.2004 ed art. 1 comma 557 L. 311/2004) – Dal 01.02 2022 al 31.01.2023	-----	-----
	N° 3 Agenti di polizia Locale cat. C1 full time (contratto a tempo determinato art. 36 D.L.gs. n° 165/2001) Per periodo presunto 90 gg ciascuno da 15 giugno 2022	N° 3 Agenti di polizia Locale cat. C1 full time (contratto a tempo determinato art. 36 D.L.gs. n° 165/2001) Per periodo presunto 90 gg ciascuno da 15 giugno 2023	N° 3 Agenti di polizia Locale cat. C1 full time (contratto a tempo determinato art. 36 D.L.gs. n° 165/2001) Per periodo presunto 90 gg ciascuno da 15 giugno 2024

DI RILEVARE, per la verifica della compatibilità e della sostenibilità finanziaria della programmazione su specificata, quanto segue:

- il Comune di Valledoria ha proceduto al calcolo disposto dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., nonché dal d.m. 17 marzo 2020 attuativo delle disposizioni in tema di capacità assunzionali dei comuni, verificando di collocarsi entro la soglia di "virtuosità";
- lo spazio assunzionale disponibile per l'effettuazione di nuove assunzioni, a incremento della spesa di personale registrata nel rendiconto della gestione dell'anno 2018, in applicazione della Tabella 2 dell'articolo 5 del d.m. 17 marzo 2020 è pari ad Euro 272.727,23, detagliati nell'Allegato A), costituente parte integrante e sostanziale della presente Deliberazione;
- tenuto conto delle assunzioni/previsioni di cui sopra, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2022 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:

SPESA DI PERSONALE ANNO 2018 Euro 1.048.950,89 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. Euro 272.727,23 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 1.321.678,12 ≥ SPESA DI PERSONALE 2022 Euro 960.366,10

-la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal D.M. 17 marzo 2020;

-le assunzioni previste con il presente atto e la dotazione organica risultante rispettano inoltre il limite di spesa potenziale massima identificato nel tetto di contenimento della spesa di personale previsto all'art. 1 comma 557 della legge 296/2006, anche tenendo conto di quanto previsto all'art. 7, comma 1, del d.m. 17 marzo 2020, e in particolare:

- il limite ex art. 1, comma 557, della legge 296/2006 (spesa media del triennio 2011/2013) ammonta ad Euro 1.190.086,14;
- la spesa che è possibile escludere dal computo del comma 557, su richiamato, per effetto delle disposizioni di cui all'art. 7, comma 1, del d.m. 17 marzo 2020, in quanto riconducibile alle maggiori assunzioni effettuate a valere sugli spazi concessi dal nuovo regime assunzionale, ammonta a Euro 60.649,36. Pertanto la spesa rilevante prevista nell'anno 2022, ai fini del rispetto del comma 557 su richiamato ammonta a Euro 954.316,74 , ed è quindi rispettosa del vincolo di legge;

DI DARE ATTO che la dotazione organica dell'ente, tenuto conto del personale in servizio e del personale che si prevede di assumere, è definita come dal prospetto Allegato C), anch'esso costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

DI DARE ATTO che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio pluriennale 2022-2024.

DI DARE ATTO che il presente atto è stato inviato al Revisore dei Conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente, confermata con Verbale n. 45 del 31.01.2022 ;

DI PROVVEDERE ad inviare l'aggiornamento del Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto a SICO entro 30 giorni dall'adozione, come previsto dall'art. 6-ter comma 5 del d.lgs. 165/2001, per cui "*Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.*".

DI TRASMETTERE la presente deliberazione alle RSU aziendali ed alle Organizzazioni sindacali territoriali

STANTE l'urgenza di provvedere, con separata votazione, con voti unanimi, espressi in forma palese

DELIBERA

DI DICHIARARE la presente immediatamente eseguibile ex art. 134, 4° comma D.L.gs. n° 267/2000

Letto, confermato e sottoscritto

IL SINDACO
firmato digitalmente

Dott. Marco Muretti

IL SEGRETARIO COMUNALE
firmato digitalmente

Dott.ssa Maria Stella Serra