



**COMUNE DI AGAZZANO
PROVINCIA DI PIACENZA**

ORIGINALE

**DELIBERAZIONE N. 43
in data: 30-07-2022**

**VERBALE DI DELIBERAZIONE
DELLA GIUNTA COMUNALE**

**OGGETTO: AGGIORNAMENTO PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI
PERSONALE 2022/2024 DEL COMUNE DI AGAZZANO**

L'anno duemilaventidue addi trenta del mese di luglio alle ore 11:30 nella sala delle adunanze, previa osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge, vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale.

All'appello risultano:

CIGALINI MAURIZIO	P
MICHELOTTI FILIPPO	P
PINOTTI ROMINA	P

Totale presenti **3**

Totale assenti **0**

Assiste il VICE SEGRETARIO COMUNALE Sig. **Redaelli Fabrizio** il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sig. **CIGALINI MAURIZIO** nella sua qualità di SINDACO assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

PARERE: Favorevole in ordine alla **Regolarità tecnica**

Data: 30-07-2022

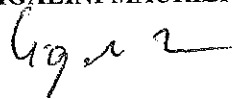
Il Responsabile del servizio
Redaelli Fabrizio



PARERE: Favorevole in ordine alla **REGOLARITA' CONTABILE**

Data: 30-07-2022

Il Responsabile del servizio
CIGALINI MAURIZIO



LA GIUNTA COMUNALE

Visto il D. Lgs. n. 267/2000 ed in particolare gli articoli 151 e 170 in base ai quali gli enti locali ispirano la propria gestione al principio della programmazione e, a tal fine, presentano il D.U.P. entro il 31 luglio di ogni anno, che ha carattere generale, costituisce la guida strategica ed operativa dell'ente e costituisce, altresì, presupposto indispensabile per l'approvazione del bilancio di previsione;

Visto il D. Lgs. n. 118/2011, ed in particolare il paragrafo 8 del principio contabile della programmazione - allegato all. 4/1, secondo cui il DUP costituisce il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione, è composto dalla Sezione strategica (SeS) della durata pari a quelle del mandato amministrativo e dalla Sezione operativa (SeO) di durata pari a quello del bilancio di previsione finanziario e, tra l'altro, comprende la programmazione in materia di lavori pubblici, personale e patrimonio nonché gli ulteriori strumenti di programmazione relativi all'attività istituzionale dell'ente di cui il legislatore prevede o ne prevederà la redazione ed approvazione;

Richiamata la propria deliberazione G.C. nr. 19 del 10/05/2022, con la quale si è approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2022/2024, comprensivo del piano delle assunzioni;

Vista la normativa vigente in materia ed in particolare:

- l'art. 91, commi 1 e 2, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 ai sensi del quale gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999 n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- l'art. 19, comma 8 della legge n. 448 del 28 dicembre 2001 che prevede: *"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 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;*
- l'art. 1 comma 557 e seguenti della legge 27 dicembre 2006, n. 296;
- gli artt. 6 e 6 ter del D. Lgs 165/2001 s.m.i. che dispongono:
art. 6 - "1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.
2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, 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. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. 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, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. 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.
3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, 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. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.
4. (.....) Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.
5.....
6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.
art. 6 ter - "1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali

2. omisss....

3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.

4. omissis

5. 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."

- l'art.33, comma 2 del D.L.n.34/2019, come convertito nella L.n.58/2019, il quale prevede 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 predetto valore soglia. 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 di cui al primo periodo 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 ...";
- il DPCM del 17/03/2020 (G.U. n.108 del 27/04/2020) avente ad oggetto "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" previsto dal summenzionato art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019;
- la Circolare della Presidenza del consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, del 13/5/2020 (G.U. n. 226 11/9/2020) attuativa dell'articolo 33, comma 2, del D.L. 30/4/2019, n. 34, convertito con modificazioni in legge 28/6/2019, n. 58 in materia di assunzioni di personale nei comuni, che qui si richiama integralmente;
- l'art. 6 del D.L. n. 80/2021, convertito in legge 113/2021, che ha istituito il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe ed integra il Piano triennale dei fabbisogni di personale;

Dato atto che in data 27 luglio 2018 sono state pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n.173 le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA", emanate dal Ministero della Pubblica Amministrazione del 8 maggio 2018, in attuazione delle disposizioni contenute nel decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75, che impongono a tutte le PA, compresi gli enti locali, una programmazione del fabbisogno del personale tale da superare l'attuale formulazione della dotazione organica, ed in particolare:

- a) "... 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" (art.4 comma 2);
- b) "Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge" (precisazione del decreto 8 maggio 2018);

Visto il piano triennale dei fabbisogni di personale con valenza triennale da aggiornare annualmente, allegato sotto A) al presente atto per farne parte integrante e sostanziale, redatto in conformità alla normativa citata, e ritenuto di procedere alla sua approvazione, tenuto conto che tale programmazione potrà essere rivista in funzione di eventuali

nuove disposizioni, limitazioni e/o vincoli derivanti da innovazioni nel quadro normativo in materia di personale nonché a sopravvenute esigenze di carattere organizzativo;

Dato atto che l'attuale facoltà assunzionale dell'Ente è al momento condizionata dai presupposti elencati nell'allegato A) e che gli stessi costituiscono vincolo non già per l'adozione della presente programmazione ma per l'adozione dei provvedimenti di assunzione di personale con assunzione di impegno di spesa, nei quali dovranno essere verificati di volta in volta;

Vista la dotazione organica per categorie e profili professionali, riportata nel suddetto allegato A) al presente atto, redatta in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di personale e con gli strumenti di programmazione finanziaria pluriennale;

Attesa la competenza della Giunta Comunale nella determinazione e nella variazione della dotazione organica, ai sensi del combinato disposto dell'art. 89 del D.Lgs. 267/2000 e dell'art. 6 del D.Lgs. 165/2001;

Dato atto che:

- il valore medio delle spese di personale 2011-2013, ex comma 577 quarter e seguenti della legge 296/2006, risulta pari ad €. 442.847,25 e sino alla revisione del sistema di determinazione dei vincoli assunzionali e dei limiti di spesa, tale parametro è stato assunto come riferimento anche in sede di bilancio di previsione;
- la spesa di personale 2022-2024, è contenuta nel limite del citato valore medio del 2011/2013 così come richiesto dall'art. 1, comma 577 quarter e seguenti della legge 296/2006;
- Con deliberazione della Giunta Comunale n. 20 del 10.05.2022 è stato adottato il piano delle azioni positive per il triennio 2022/2024 di cui all'art. 48, del D. Lgs. n. 198/2006;
- nell'ente, secondo quanto previsto dall'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, nel testo modificato da ultimo dall'art. 16 della legge 183/2001 (legge stabilità 2012), non sono presenti dipendenti in soprannumero o in eccedenza, così come meglio precisato nell'allegato A);
- 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, conv. in L. 28/1/2009, n. 2;
- questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e dall'ultimo Rendiconto approvato relativo all'esercizio finanziario 2021 non emergono condizioni di squilibrio finanziario; dall'ultimo, pertanto risulta che questo Comune non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del D. Lgs. 18/8/2000, n.267 e non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
- il piano triennale dei fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile e coerente con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'Ente e trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2022-2024 ed è stato formulato nel rispetto delle vigenti disposizioni normative in materia di assunzioni;

Ritenuto di:

- approvare l'aggiornamento del piano triennale del fabbisogno di personale 2022/2024 di cui all'allegato A) alla presente deliberazione che ne costituisce parte integrante e sostanziale per le seguenti motivazioni:
Istituzione di un Posto Istruttore Tecnico Cat. C a tempo indeterminato a tempo pieno la cui copertura è prevista entro il 31.12.2022 in quanto tale figura consente un risparmio di spesa del personale, essenziale per il riequilibrio della situazione finanziaria del Comune di Agazzano che ha registrato un disavanzo di amministrazione relativo agli anni 2018-2019-2020;
- provvedere all'aggiornamento del DUP 2022/2024;

Acquisito il parere al Revisore dei Conti, effettuato ai sensi dell'art. 19, comma 8 della legge 448/2001;

Informate le rappresentanze sindacali dell'ente;

VISTO il parere favorevole espresso dai Responsabili di Servizio in merito alla regolarità tecnica e contabile ai sensi dell'art. 49 del Testo Unico degli Enti Locali, approvato con D. Lgs. 267 del 18.08.2000 così come modificato dall'art. 3 del D.L. n. 174 del 10.10.2012, convertito con modificazioni nella Legge n. 213 del 07.12.2012;

CON votazione unanime favorevole;

DELIBERA

- 1) DI PRENDERE ATTO che a seguito della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, non emergono situazioni di personale in esubero;

- 2) DI APPROVARE per le motivazioni meglio espresse in premessa, l'aggiornamento del piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024 di cui all'allegato A) alla presente deliberazione che ne costituisce parte integrante e sostanziale che dovrà integrare il D.U.P. 2022/2023/2024 a livello di "nota integrativa";
- 3) 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 e trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2022-2024 in corso di approvazione ed è stato formulato nel rispetto delle vigenti disposizioni normative in materia di assunzioni;
- 4) DI CONFERMARE, in coerenza il piano triennale dei fabbisogni di personale e con gli strumenti di programmazione finanziaria pluriennale, la consistenza della dotazione organica per categorie e profili professionali, così come risultante nell'allegato A) al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;
- 5) DI DARE ATTO che la spesa prevista nel suddetto allegato trova copertura negli interventi riguardanti il personale del bilancio pluriennale 2022 – 2024;
- 6) DI DARE ATTO che la spesa complessiva di personale è contenuta nei limiti della spesa del personale ex art. 1, comma 577 quarter e seguenti della legge 296/2006, pari a € 442.847,25 e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;
- 7) DI PUBBLICARE il presente piano triennale dei fabbisogni in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;
- 8) DI DARE ATTO, INOLTRE, CHE il Revisore dei Conti ha effettuato il previsto accertamento di cui all'art. 19 della legge 448/2001;
- 9) DI DARE ATTO, che del presente provvedimento sono state informate le rappresentanze sindacali rappresentative e al RSU;
- 10) DI TRASMETTERE il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "Piano dei Fabbisogni" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;
- 11) DI DICHIARARE il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 18.08.2000, n. 267, onde espletare tutti gli adempimenti ad esso connessi.

COMUNE DI AGAZZANO
Provincia di Piacenza

L'organo di revisione

Luigi Leoni

Verbale n. 2 del 1 agosto 2022

Oggetto: PARERE SUL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE DEL COMUNE DI AGAZZANO 2022/2024.

PREMESSO CHE:

- l'art. 91, commi 1 e 2, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 ai sensi del quale gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999 n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;

- l'art. 19, comma 8 della legge n. 448 del 28 dicembre 2001 che prevede: "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 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;

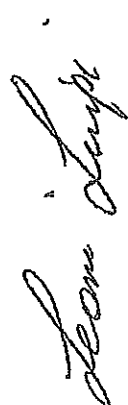
- l'articolo 239, comma 1, lettera b. del d.Lgs. 267/2000 (come modificato dall'art. 3 del decreto legge 10 ottobre 2012, n. 174) prevede che l'organo di revisione esprima parere in ordine agli strumenti di programmazione economico finanziaria;

RICHIAMATI

- l'articolo 1, comma 557 e seguenti della legge 27 dicembre 2006, n.296 il quale prevede che gli enti "assicurano la riduzione delle spese di personale, garantendo il contenimento della dinamica retributivo e occupazionale, anche attraverso la razionalizzazione delle strutture burocratiche-amministrative". A decorrere dal 2014 il tetto della spesa di personale è rappresentato dalla spesa media 2011-2013 (comma 557-ter, introdotto dall'art. 3, comma 5 bis, del DL 90/2014);

- gli artt. 6 e 6 ter del D. Lgs 165/2001;

- l'art.33, comma 2 del D.L.n.34/2019, come convertito nella L.n.58/2019;



- il DPCM del 17/03/2020 (G.U. n.108 del 27/04/2020¹) avente ad oggetto "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" previsto dal summenzionato art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019;

- la Circolare della Presidenza del consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, del 13/5/2020 (G.U. n. 226 11/9/2020) attuativa dell'articolo 33, comma 2, del D.L. 30/4/2019, n. 34, convertito con modificazioni in legge 28/6/2019, n. 58 in materia di assunzioni di personale nei comuni;

- l'art. 6 del D.L. n. 80/2021, convertito in legge 113/2021, che ha istituito il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe ed integra il Piano triennale dei fabbisogni di personale;

DATO ATTO

che in data 27 luglio 2018 sono state pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n.173 le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA", emanate dal Ministero della Pubblica Amministrazione del 8 maggio 2018, in attuazione delle disposizioni contenute nel decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75;

VISTO

il piano triennale dei fabbisogni di personale con valenza triennale da aggiornare annualmente, allegato A) parte integrante e sostanziale della Delibera di Giunta;

DATO ATTO

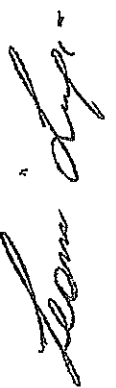
- che l'attuale facoltà assunzionale dell'Ente è al momento condizionata dai presupposti elencati nell'allegato A) e che gli stessi costituiscono vincolo non già per l'adozione della presente programmazione ma per l'adozione dei provvedimenti di assunzione di personale con assunzione di impegno di spesa, nei quali dovranno essere verificati di volta in volta;

VISTA

- la dotazione organica per categorie e profili professionali, riportata nel suddetto allegato A) redatta in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di personale e con gli strumenti di programmazione finanziaria pluriennale;

Attesa la competenza della Giunta Comunale nella determinazione e nella variazione della dotazione organica, ai sensi del combinato disposto dell'art. 89 del D.Lgs. 267/2000 e dell'art. 6 del D.Lgs. 165/2001;

DATO ATTO

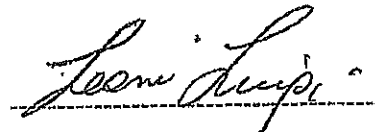


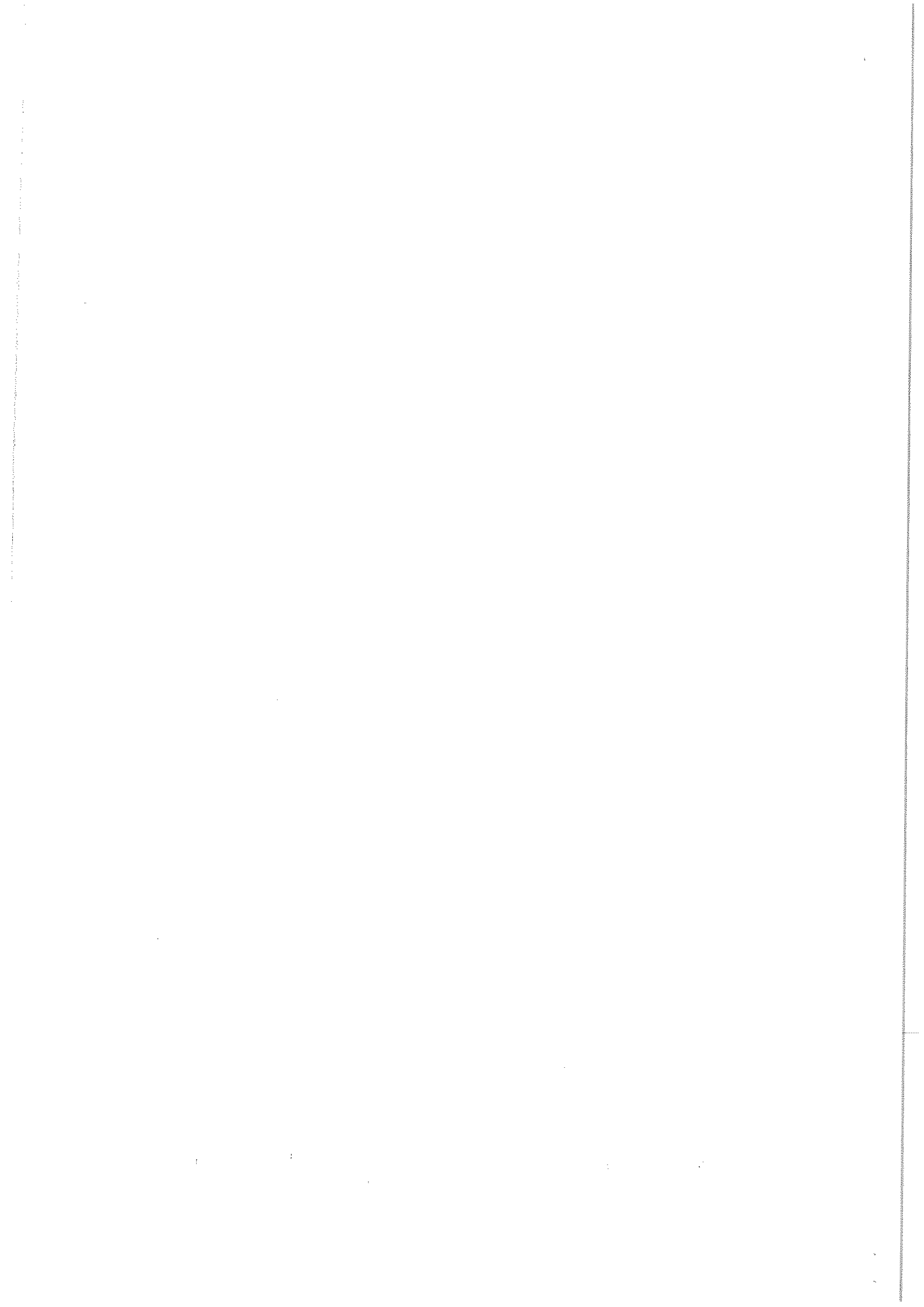
- che a seguito della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, non emergono situazioni di personale in esubero;
- che si intende confermare la consistenza della dotazione organica per categorie e profili professionali, così come risultante nell'allegato A) della Delibera di Giunta;
- che la spesa complessiva di personale è contenuta nei limiti della spesa del personale ex art. 1, comma 577 quarter e seguenti della legge 296/2006;

Tutto ciò premesso

Esprime parere favorevole all'aggiornamento piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024 del Comune di Agazzano

Il Revisore dei conti

A handwritten signature in cursive script, appearing to read "Leon Lupo", is written over a horizontal dashed line.



AGGIORNAMENTO PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE DEL COMUNE DI AGAZZANO 2022-2024

Ai sensi dell'art. 91 del TUEL gli Enti pubblici al fine di assicurare le esigenze di funzionalità delle risorse e il funzionamento dei servizi sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno del personale.

Per quanto riguarda il triennio 2022-2024 si deve considerare l'evoluzione in corso dell'attuale quadro normativo:

- l'art. 6, comma 4, del D.Lgs. 30/03/2001, n. 165, stabilisce che le variazioni delle dotazioni organiche già determinate siano approvate dall'organo di vertice delle amministrazioni in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno di personale e con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria pluriennale;
- l'art. 19, comma 8, della Legge 28/12/2001, n. 448 attribuisce agli organi di revisione contabile degli Enti Locali l'incarico di accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- il D.Lgs. 75/2017 che ha apportato modifiche al D.Lgs. 165/2001 ed al testo unico del Pubblico Impiego, stabilisce che le determinazioni relative al reclutamento del personale siano adottate sulla base del Piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'art. 6 comma 4 dello stesso decreto legislativo 165/2001, così come modificato dal D.lgs. 75/2017;
- l'art. 33, comma 2, del D.L. 30-4-2019 n. 34, convertito in legge in Legge 28 giugno 2019, n. 58, come da ultimo modificato dall'art. 17, comma 1-ter, del D.L. 30 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 febbraio 2020, n. 8 stabilisce 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 al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia superiore. 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*”;
- il DM interministeriale del 17/3/2020, pubblicato in GU il 27/4/2020, recante: “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”, che qui si richiama integralmente, che, dispone specificatamente l’entrata in vigore del provvedimento a decorrere dal 20 aprile 2020;
 - la Circolare della Presidenza del consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, del 13/5/2020 (G.U. n. 226 11/9/2020) attuativa dell’articolo 33, comma 2, del D.L. 30/4/2019, n. 34, convertito con modificazioni in legge 28/6/2019, n. 58 in materia di assunzioni di personale nei comuni, che qui si richiama integralmente;
 - l’art. 6 del D.L. n. 80/2021, convertito in legge 113/2021, ha istituito il Piano integrato di attività e organizzazione che assorbe ed integra il Piano triennale dei fabbisogni di personale.

Ciò premesso, il DM 17/3/2020 prevede che a decorrere dal 20/4/2020 è possibile 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 ad un 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 (assestato). Per ciascuna fascia demografica sono definiti un valore soglia minimo ed un valore soglia massimo.

I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia minimo possono incrementare la spesa di personale registrata nell’ultimo rendiconto approvato (2020), per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del DM 17/3/2020. In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, la possibilità di incremento della spesa di personale è comunque limitata entro una percentuale della spesa di personale registrata nel 2018 e stabilita dalla Tabella 2.

I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia (Tabella 1 e 3) non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell’ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni che si collocano al di sopra del valore soglia superiore (Tabella 3) devono convergere entro la predetta soglia. Tali Comuni 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 al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Ai fini della determinazione della capacità assunzionale vengono utilizzati i seguenti criteri di calcolo, come definiti dalla citata Circolare della Presidenza del consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, del 13/5/2020:

- spesa del personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all’art. 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, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell’IRAP, come rilevati nell’ultimo rendiconto della gestione approvato; più precisamente la Circolare dispone che vadano presi a riferimento gli impegni di competenza riguardanti la spesa complessiva del personale relativi alle voci riportate nel macroaggregato BDAP: U.1.01.00.00.000, codici di spesa: U1.03.02.12.001, U1.03.02.12.002, U1.03.02.12.003, U1.03.02.12.999;
- entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative

agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, assestato, con riferimento alla parte corrente del bilancio. Entrate correnti con riferimento agli estremi identificativi di tali entrate come riportati negli aggregati BDAP accertamenti delle entrate correnti relativi ai titoli I, II, III: 01 Entrate titolo I; 02 Entrate titolo II, 03 Entrate titolo III, Rendiconto della gestione, accertamenti.

Il Decreto del Ministro dell'interno del 21 ottobre 2020 (G.U. 30/11/2020 n. 297) recante modalità e disciplina di dettaglio per l'applicazione dei nuovi criteri di classificazione relativi alle convenzioni per l'ufficio di segretario comunale e provinciale, all'art. 3, comma 2, ha disposto, inoltre che, ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'articolo 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa.

Dati di riferimento Comune di Agazzano:

Fascia demografica	valore soglia di massima spesa del personale (Tabella 1)	Valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale (Tabella 3)	Percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio (Tabella 2)
			Anno 2022
b) comuni da 1000,00 a 1.999,00 abitanti	28,60%	32,60%;	33,0%

Criteri di calcolo del costo teorico per assunzioni

Il costo teorico del budget viene determinato come segue: 1) voci retributive fisse e continuative a carico del bilancio non imputabili a fondi contrattuali e negli importi previsti dal CCNL 21/5/2018 funzioni locali (stipendio tabellare a regime, indennità di comparto art. 34, lett. a), indennità di vigilanza, indennità personale di categoria A e B1); 2) oneri riflessi CPDEL 23,80, inadel/TFR 2,88% inail medio 1%.

Calcolo della capacità assunzionale 2022 – Aggiornamento con i dati Rendiconto 2021

Dalle risultanze di bilancio, la situazione di questo ente, aggiornata con riferimento agli ultimi tre rendiconti approvati (2019, 2020 e 2021) è la seguente:

TITOLO	ESERCIZIO 2019	ESERCIZIO 2020	ESERCIZIO 2021
	IMPORTO	IMPORTO	IMPORTO
Titolo 1	1.494.572,44	1.471.675,57	1.941.054,70
Titolo 2	92.143,17	448.679,54	216.388,86
Titolo 3	228.850,38	193.173,93	248.517,33
Totale entrate correnti	1.815.565,99	2.113.529,04	2.405.970,89
(-) segreteria in convenzione: incassi	0,00	0,00	0,00
FCDE di competenza a previsione 2021 (assestato)	739.093,20	739.093,20	739.093,20
Totale entrate correnti al netto FCDE	1.076.472,79	1.374.435,84	1.666.877,69
		Media	1.372.595,44

spese di personale CONTO FINANZIARIO	ESERCIZIO 2019	ESERCIZIO 2021
	IMPORTO	IMPORTO
U.1.01.00.00.000	427.959,50	371.015,57
U.1.03.02.12.001	0,00	0,00
U.1.03.02.12.002	0,00	0,00
U.1.03.02.12.003	0,00	0,00
U.1.03.02.12.999	0,00	0,00
(-) segreteria in convenzione: spese	0,00	0,00
Totale spese correnti	427.959,50	371.015,57

CALCOLO PERCENTUALE		
	ESERCIZIO 2021	percentuale
Spese di personale	371.015,57	
Media triennale entrate correnti al netto	1.372.595,44	27,03%

A) Determinazione del massimo teorico di spesa da destinare ad assunzioni a tempo indeterminato

PTFP 22/23/24	
Numeratore	371.015,57
Denominatore	1.372.595,44
Percentuale tabella 1 DM 17/3/2020	28,60%
Valore massimo teorico di spesa	21.546,73

B) Determinazione del valore della Tabella 2

PTFP 22/23/24	
Spese di personale 2019	427.959,50
Percentuale di Tabella 2	33,00%
Valore massimo anno	141.226,64

C) Resti dei cinque anni antecedenti al

PTFP 22/23/24	
Somma per assunzioni a tempo	21.546,73

Il Comune di Agazzano, in base alla fascia demografica (art. 4, comma 1 lett. b del DPCM 1773/20), si colloca nella cd. fascia virtuosa (compresa fra il 28,60% e il 32,60%), pertanto, ai sensi del citato art. 33 comma 2 del D.L. 30/04/2019 n. 34, convertito con modificazioni in legge 28/06/2019 n. 58, può incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato (2020), per assunzioni di personale a tempo indeterminato, per un importo massimo pari ad € 104.423,27, nei limiti della capacità di bilancio. Tale maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

Risulta inoltre che rispetto al Rendiconto 2021 la spesa di personale nel 2022 si riduce a seguito di una cessazione per collocamento a riposo di un Istruttore Direttivo Cat. D Tecnico Comunale e nel 2023 una cessazione per collocamento a riposo di un Istruttore Direttivo Cat. D Area Servizi Sociali e Amministrativo.

Si rileva inoltre che il Fondo crediti di dubbia esigibilità nel Bilancio di Previsione 2022/2023/2024 è di importo nettamente inferiore rispetto allo stanziamento in Bilancio di Previsione assestato nell'anno 2021.

Dalle proposte dei responsabili di servizio emerge che il fabbisogno di personale dell'ente sconta necessariamente l'emergenza di veder assicurata nel più breve tempo possibile, pena la chiusura di alcuni servizi, la copertura del turn over accumulato negli ultimi anni in particolare presso il servizio finanziario. L'attuale capacità di bilancio consente unicamente di assumere due unità di personale, nella consapevolezza che qualora l'andamento della gestione finanziaria 2022 consentisse la destinazione di ulteriori risorse, l'ente sin d'ora intende utilizzare nel pieno la capacità assunzionale, come sopra calcolata, per la copertura di ulteriori posti vacanti.

PIANO ASSUNZIONI 2022-2024 – Aggiornamento

CAPACITA' ASSUNZIONALE 2022						
cat.	n.	Profilo professionale		modalità assunzione	decorrenza prevista entro	Costo teorico annuo
C	1	amministrativo/contabile	TP	concorso pubblico/scorrimento di graduatoria di altri enti	31/12/2022	28.206,41
C	1	Tecnico	TP	Concorso pubblico/scorrimento di graduatoria di altri enti	31/12/2022	28.206,41

Il ricorso a procedura concorsuale/selettiva pubblica o la copertura dei posti mediante scorrimento di graduatorie in corso di validità, ove consentito, è preceduta per le assunzioni a tempo indeterminato dall'esperienza delle procedure di cui all'art. 34 bis del D. Lgs. 165/2001, ad eccezione delle assunzioni delle categorie protette, nonché alle verifiche di cui all'art. 4, comma 3, del D.L. 101/2013 (solo vincitori). L'indizione di procedure concorsuali/selettive, ivi comprese le assunzioni di categorie protette, lo scorrimento di graduatorie od il ricorso a graduatorie valide di altre amministrazioni è inoltre preceduta dall'esperienza delle procedure di cui all'art. 30, comma 2 bis del D. Lgs. 165/2001 (mobilità volontaria), fatta salva l'applicazione del disposto di cui all'art. 3, comma 8, della legge 19/6/2019, n. 56, che rende facoltativo tale adempimento sino al 31/12/2021.

L'art. 1, comma 124 della legge 30 dicembre 2018, n. 145, consente inoltre a tutti gli Enti locali, utilizzare personale assegnato ad altri Enti per periodi predeterminati e per una parte delle 36 ore settimanali - che costituiscono il tempo di lavoro d'obbligo - mediante convenzione volta a definire, tra l'altro, la ripartizione degli oneri finanziari (c.d. scavalco condiviso). In tale circostanza non si applica il limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, purché in assenza di oneri aggiuntivi per la spesa complessiva del personale delle due Amministrazioni interessate. Se al contrario "l'Ente decide di utilizzare autonomamente la prestazione di un dipendente a tempo pieno presso altro ente locale al di fuori del suo ordinario orario di lavoro, la prestazione aggiuntiva andrà ad inquadarsi all'interno di un nuovo rapporto di lavoro autonomo o subordinato a tempo parziale, i cui oneri dovranno essere computati ai fini del rispetto dei limiti di spesa imposti dall'art. 9, comma 28, per la quota di costo aggiuntivo" – (Cfr. Corte dei Conti - Sezione delle Autonomie deliberazione n. 23/2016/QMIG).

Tabella "Attuale dotazione organica" con posti occupati e liberi:

Categorie di accesso e profili prof.li	N° unità previste in pianta organica	N° unità di personale in servizio al 31/12/2021	N° cessazioni previste nel 2022	N° assunzioni previste nel 2022	N° unità di personale previsto al 31/12/2022
D - amministrativo	2	2	0	0	2
D - contabile	1	0	0	0	0
D - tecnico	1	1	1	0	0
C - istruttore tecnico	0	0	0	1	1
C - amministrativo/contabile	1	0	0	1	1
D - ass. sociale	1	1	0	0	1
B - ammin.vo	1	0	0	0	0
B - oper. Socio sanit.	1	1	0	0	1
B - tecnico	1	1	0	0	1
B - tecnico	2	2	0	0	2
C - Vigilanza	1	1	0	0	1

Utilizzo contratti di lavoro flessibile

Rapporti di lavoro a tempo determinato

Le assunzioni a tempo determinato avvengono nei limiti e con le modalità stabilite dall'art. 36 del D. Lgs. 165/2001, dagli artt. 50 e 51 del C.C.N.L. del 21/5/2018 per il personale del comparto Funzioni Locali, dal D. Lgs. 15/6/2015, n. 81.

Le assunzioni a tempo determinato nell'Ente sono consentite per sopperire ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, per il tempo necessario a soddisfare l'esigenza stessa, con le seguenti priorità:

- sostituzione di personale con diritto alla conservazione del posto;
- motivazioni di tipo organizzativo, produttivo, tecnico dovute a:
 - eventi occasionali, anche ricorrenti, cui non può farsi fronte con il personale in servizio, quali ad esempio le consultazioni elettorali;
 - punte di attività o per attività connesse ad esigenze straordinarie derivanti anche da innovazioni legislative che comportino l'attribuzione di nuove funzioni, alle quali non possa farsi fronte con personale in servizio;
 - per esigenze stagionali e per tutta la durata dell'attività lavorativa, che determinano picchi lavorativi che si verificano in determinati periodi dell'anno, secondo una frequenza ciclica, che determinano l'intensificarsi dell'attività lavorativa, cui non sia possibile sopperire con il normale organico;
 - esigenze organizzative dell'Ente nei casi di trasformazione temporanea di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale;
 - per la temporanea copertura di posti vacanti, in presenza di eventi straordinari e motivati, non considerati in sede di programmazione dei fabbisogni;

- negli altri casi previsti dal contratto collettivo di lavoro di Comparto e dalle vigenti disposizioni di legge;

- Utilizzo di rapporti di lavoro a tempo determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 311/2004

Alla data odierna non sono in essere i seguenti rapporti di lavoro a tempo determinato instaurati ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 311/2004.

È autorizzata sin d'ora, la stipula di eventuali contratti, ove ritenuti necessari, fermo restando il rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater della legge 27 dicembre 2006, n. 296 e per la parte eccedente l'orario ordinario di lavoro, il rispetto del limite di spesa di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010

Spesa per i rapporti di lavoro flessibile

Le norme che disciplinano la spesa relativa alle assunzioni a tempo determinato sono contenute nell'art. 9, comma 28 del D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, ed in ultimo modificato dal D.L. 24/6/2014, n. 90 conv. in L. 11 agosto 2014, n. 114 che prevede: *“Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.”*

Successivamente la Corte dei Conti – Sezione delle Autonomie Locali con deliberazione n. 15/SEZAUT/2018/QMIG ha enunciato il seguente principio di diritto: *“Ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010 e s.m.i., l'ente locale di minori dimensioni che abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate nel 2009 o nel triennio 2007-2009 per importi modesti, inidonei a costituire un ragionevole parametro assunzionale, può, con motivato provvedimento, individuarlo nella spesa strettamente necessaria per far fronte, in via del tutto eccezionale, ad un servizio essenziale per l'ente. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36, commi 2 e ss., del d.lgs. n. 165/2001 e della normativa – anche contrattuale – ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento”*.

Tutto ciò premesso:

Poiché l'ente non ha sostenuto spesa per rapporti di lavoro flessibile né nell'anno 2009 né nel triennio 2007/2009, l'ente ritiene di individuare per il triennio 2022-2024 tale parametro in € 15.000,00 comprensivo di oneri riflessi per la costituzione di rapporti di lavoro flessibile, per far fronte con personale temporaneo al servizio essenziale dell'ente: servizi di vigilanza e servizi sul territorio.

Presupposti di legge e loro verifica per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale

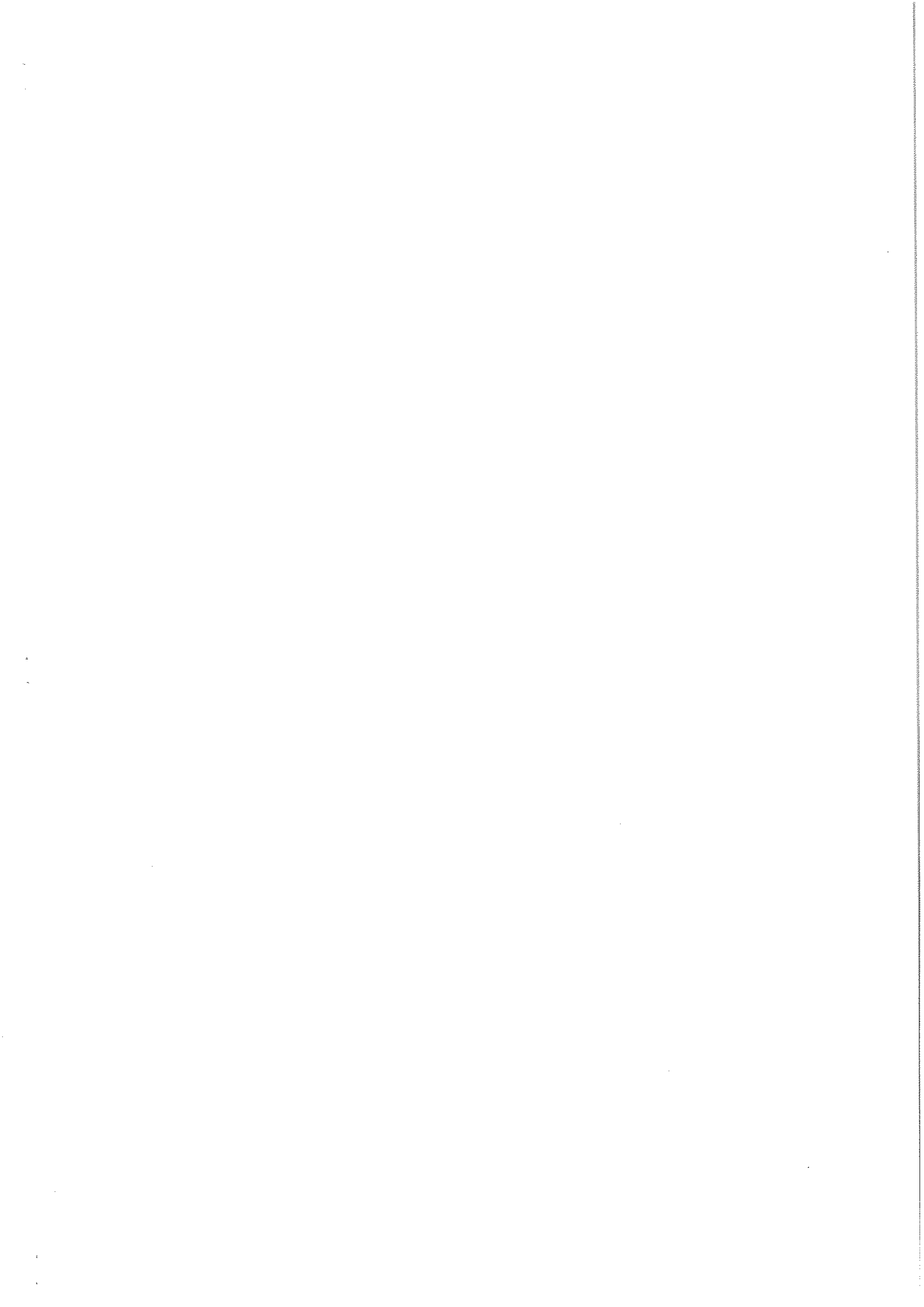
Le assunzioni a qualsiasi titolo sono al momento condizionati dal verificarsi dei seguenti presupposti:

- approvazione documenti di Bilancio: (art. 9, comma 1-quinquies del D.L. 113/2016, conv. in legge 7/8/2016, n. 160 – modificato dall'art. 1, comma 904 della legge 145/2018 e dall'art. 3 ter del D.L. 80/21, convertito in legge n. 113/2021) ed invio, entro trenta giorni dal termine previsto

per l'approvazione, dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196;

- rispetto dell'obbligo di assicurare la riduzione della spesa di personale calcolata ai sensi del comma 557 e seguenti dell'art. 1 della legge 296/2006 e s.m.i.. Il valore medio della spesa di personale del Comune di Agazzano nel triennio 2011/2013 è pari ad € 442.847,25. Sulla scorta dei dati contabili viene assicurato, sia con riferimento ai dati a pre-consuntivo del 2021, sia con riferimento ai dati di previsione 2022/2023/2024, il contenimento delle spese di personale rispetto al valore medio sopra indicato, ai sensi dall'art. 1, comma 557- quater introdotto dall'art. 3, comma 5 bis del D.L. 24/6/2014, n. 90, convertito in legge 11 agosto 2014, n. 114;
- assenza stato di deficitarietà: art. 243 del D. Lgs. 18/8/2000, n. 267: "1. Gli enti locali strutturalmente deficitari, individuati ai sensi dell'articolo 242, sono soggetti al controllo centrale sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale da parie della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali. Il controllo è esercitato prioritariamente in relazione alla verifica sulla compatibilità finanziaria." **Dall'ultimo rendiconto approvato della gestione 2021 risulta che questo Comune 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;**
- rilevazione delle eccedenze di personale di cui all'art. 33 D. Lgs. 165/2001. In merito si dà atto che: - dal confronto tra il personale in servizio al 1/1/2022 ed il numero dei posti previsti nell'attuale dotazione organica vigente per ciascun profilo professionale non risultano dipendenti in soprannumero o in eccedenza; - la capacità di bilancio consente di sostenere la spesa del personale in servizio e quella derivante dalla presente programmazione; pertanto l'ente non deve avviare nel corso dell'anno 2022 procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti o dirigenti;
- Con deliberazione della Giunta Comunale n. 20 del 22.03.2021 è stato adottato il piano delle azioni positive per il triennio 2021/2023 di cui all'art. 48, del D. Lgs. n. 198/2006;
- obbligo di certificazione dei crediti (art. 27, comma 2, 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, conv. in L. 28/1/2009, n. 2; l'amministrazione inadempiente non può procedere ad assunzioni di personale o ricorrere all'indebitamento fino al permeare dell'inadempimento. L'ente ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti vantati dai privati. Alla data odierna non risultano pervenute richieste di certificazione.

La verifica dei presupposti è tuttavia possibile, per molti di essi, solo se lo stesso si sia potuto temporalmente realizzare. Pertanto, l'adozione dei provvedimenti di assunzione è consentita in un dato momento, se le condizioni che in quello stesso momento sono verificabili, siano presenti, trattandosi di condizioni anche dinamiche. Tali presupposti costituiscono vincolo non già per l'adozione della presente programmazione, ma anche per l'adozione dei provvedimenti di assunzione di personale con assunzione di impegno di spesa.



Letto, approvato e sottoscritto:

IL PRESIDENTE
CIGALINI MAURIZIO

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE
Redaelli Fabrizio

RELATA DI PUBBLICAZIONE, COMUNICAZIONE:

Agazzano, 10/08/2022
La su estesa deliberazione ai sensi dell'art. 32, co. 1 Legge n. 69/2009 viene oggi pubblicata sul sito web del comune (www.comune.agazzano.pc.it) e all'albo pretorio (dell'art. 134 del DLgs n. 267/00) per quindici giorni consecutivi.

Si trasmette comunicazione ai Capigruppo Consiliari ai sensi dell'art. 125 - DLgs 267/00 prot. n. 5348

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE

Redaelli Fabrizio

PER COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE COMPOSTA DI N° FACCIATE
Agazzano li

IL SEGRETARIO COMUNALE/IL DELEGATO DEL SINDACO

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva:

• ai sensi dell'art.134 - comma 4 - e dell'art.124 - comma 1 - del D.Lgs. 18 agosto 2000 n.267

Agazzano, 30-07-2022

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE

Redaelli Fabrizio

Trasmessa all'Ufficio/Servizio *Setta* in data 10/08/2022 per effetto avvenuta esecutività /
dell'immediata esecutività' (ai sensi dell'art. 134, co 4, D.lgs n.267/00)

Il Segretario Comunale

Redaelli Fabrizio