

COMUNE DI SEGGIANO

Provincia di Grosseto

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 65 del 29-07-22

****COPIA****

**Oggetto: BILANCIO DI PREVISIONE 2023/2025 - APPROVAZIONE DEL
PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2023/2025.**

L'anno duemilaventidue il giorno ventinove del mese di luglio alle ore 08:30, nella sede dell'Ente, previa notifica degli inviti personali avvenuta nei modi di legge, si é riunito l'Organo Deliberante GIUNTA COMUNALE.
Proceduto all'appello nominale risultano:

AVV. ROSSI DANIELE	SINDACO	P
PIERI FRANCESCA	VICE SINDACO	P
GEOM. DRINGOLI MANRICO	ASSESSORE	P

=====
Assiste il SEGRETARIO COMUNALE Dott.Ssa Barbasso Gattuso Simona
Presenti n. 3 - assenti n. 0 - in carica 3
Assume la presidenza AVV. ROSSI DANIELE in qualità di
SINDACO e constatata la legalità dell'adunanza dichiara aperta la
seduta e pone in discussione la pratica segnata all'Ordine del Giorno.
=====

OGGETTO: BILANCIO DI PREVISIONE 2023/2025 – APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2023/2025.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che:

- l'art. 2 del D.Lgs. n.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del D.Lgs. n. 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. n. 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. n. 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. n. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e 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. n.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 indichi 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. n.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 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 massimo, 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.

CONSIDERATO che la suddetta programmazione tiene conto :

- della nuova normativa in materia di assunzioni a tempo indeterminato introdotta con l'art. 33, comma 2 del cosiddetto "Decreto Crescita", decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge 27 dicembre 2019, n. 160 e dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162 (c.d. Milleproroghe);
- del Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.108 del 27 aprile 2020 adottato in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. citato;

RILEVATO, quindi che con la presente deliberazione si provvede ad una verifica e nuova individuazione sia delle limitazioni di spesa vigenti, sia delle facoltà assunzionali per questo ente per il triennio 2023/2025, che così si dettano:

- A) contenimento della spesa di personale;
- B) facoltà assunzionali a tempo indeterminato;
- C) lavoro flessibile;

A) Contenimento della spesa di personale

A1. Normativa

Art. 1, comma 557, 557-bis e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296

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;

DATO ATTO che al 31/12/2021 il Comune di Seggiano risulta avere una popolazione superiore a 1000 abitanti (1015 abitanti) e pertanto il parametro del tetto di spesa da rispettare non è più quello previsto dall'art. 1 comma 562 della legge 296/2006 ma quello del comma 557 dello stesso articolo che prende a riferimento la media della spesa del personale sostenuta nel triennio 2011 – 2013 come risulta dall'allegato 4;

B) Facoltà assunzionali a tempo indeterminato

B1. Normativa

Visto l'art. 33, comma 2 del cosiddetto "Decreto Crescita", decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge 27 dicembre 2019, n. 160 e dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162 (c.d. Milleproroghe), che ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, il cui testo definitivo viene di seguito riportato:

"2. "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. (...omissis...)";

VISTO il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.108 del 27 aprile 2020, finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti

approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;

CONSIDERATO che le disposizioni del DM 17 marzo 2020 e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, sono applicati ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020;

CONSIDERATO, altresì, che i dati contabili da utilizzare per il calcolo della capacità assunzionale 2023-2025 sono quelli relativi agli ultimi 3 rendiconti approvati (2019-2021);

VISTO l'art. 3, comma 5 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90;

RILEVATA la non più applicabilità dell'art. 1, comma 424, della legge 190/2014 e dell'art. 5, del d.l. 78/2015, relativi al riassorbimento dei dipendenti in soprannumero degli enti di area vasta;

B2. Verifica situazione dell'Ente

PRESO ATTO che a seguito attuazione DM 17 marzo 2020, la situazione dell'Ente è stata verificata attraverso i seguenti calcoli:

IL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE E LA MEDIA DELLE ENTRATE CORRENTI: IL CALCOLO.

L'art. 1 del DM 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, è volto ad individuare i valori soglia di riferimento per gli enti, sulla base del calcolo del rapporto tra la spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Ai fini del calcolo del suddetto rapporto, il DM prevede espressamente che:

a) per spesa del personale si intendono gli 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;

b) 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.

VISTA la Circolare ministeriale sul DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale, in corso di pubblicazione, che fornisce indicazioni anche sulle modalità di calcolo del rapporto tra spese di personale / entrate correnti;

VISTO il calcolo del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio 2019/2020/2021, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato sul bilancio 2021, dal quale risulta un importo pari ad € 1.205.474,59;

Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE

Entrate correnti ultimo triennio	2019	2020	2021
Dati da consuntivi approvati	€ 1.179.744,02	€ 1.247.084,31	€ 1.360.816,98
	a)	b)	c)
FCDE SU BILANCIO DI PREVISIONE 2021	€ 57.073,85	-	-
	d)		
Media entrate al netto FCDE (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativi agli		€ 1.205.474,59	
		(a-d)+(b-d)+(c-d)/3	

ultimi tre rendiconti approvati)

VERIFICATO che, per questo comune, il rapporto calcolato è il seguente:

Spese di personale 2021

€ 322.283,69

_____ = 26,74%

€ 1.205.474,59

Media entrate netto FCDE

LA FASCIA DEMOGRAFICA E LA VERIFICA DEL VALORE SOGLIA DI MASSIMA SPESA DI PERSONALE DI PERTINENZA DELL'ENTE: L'INDICE DI VIRTUOSITA'.

L'art. 3 del DM 17 marzo 2020 prevede che, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, i comuni sono suddivisi nelle seguenti fasce demografiche:

- a) comuni con meno di 1.000 abitanti
- b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti
- c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti
- d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti
- e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti
- f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti
- g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti
- h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti
- i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.

DATO ATTO che Questo Ente a decorrere al 31/12/2021 aveva 1015 abitanti e pertanto si colloca nella fascia demografica di cui alla lettera b)

Gli articoli 4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, individuano, nelle Tabelle 1, 2, 3:

- i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti;

- i valori calmierati, ossia le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, applicabili in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024;
- i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale.

Fascia demografica	Popolazione	Valori soglia	Valori calmierati	Valori soglia
		Tabella 1	Tabella 2	Tabella 3
		D.M. 17 marzo 2020	D. M. 17 marzo 2020	D.M. 17 marzo 2020
a	0-999	29,50%	23,00%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	23,00%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	20,00%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	19,00%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	17,00%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	9,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	7,00%	31,60%
h	250000-1499999	28,80%	3,00%	32,80%
i	1500000>	25,30%	1,50%	29,30%

Sulla base della normativa vigente, i Comuni possono collocarsi nelle seguenti casistiche:

FASCIA 1. Comuni virtuosi

I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del DM, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica.

FASCIA 2. Fascia intermedia.

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 e dalla Tabella 3 del DM, non possono incrementare il

valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

FASCIA 3. Fascia di rientro obbligatorio.

Ai sensi dell'art. 6 del DM, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 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 in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Questo ente, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera b) e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 26,74%, si colloca nella fascia dei Comuni Virtuosi (FASCIA 1)

Il Comune ha potuto incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza ma SOLO ENTRO il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5 del DM stesso. Le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della l. 296/2006.

B3. IL CALCOLO DELL'INCREMENTO TEORICO ED EFFETTIVO.

Lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale /entrate correnti, è il seguente:

(Media entrate netto FCDE * percentuale tabella 1) – (meno) Spese di personale 2021
= € 22.482,04

INCREMENTO CALMIERATO (per gli anni 2020-2024)

In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art.

2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1.

Il legislatore, per il periodo 2020-2024, ha fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi. L'incremento effettivo per ulteriori assunzioni per questo ente è il seguente:

Spese di personale 2018 * Valore calmierato Tabella 2 DM per fascia demografica ente
= € 107.123,87

INCREMENTO EFFETTIVO

A seguito delle suddette operazioni di calcolo, per questo ente si verifica la seguente condizione:

[X] l'incremento calmierato risulta superiore all'incremento teorico, il Comune può pertanto procedere ad assunzioni solo entro il valore dell'incremento teorico.

[] l'incremento calmierato risulta inferiore all'incremento teorico, il Comune può procedere ad assunzioni solo entro la misura dell'incremento calmierato.

Pertanto la capacità assunzionale del Comune per l'anno 2023 è di € 22.482,04. Tale capacità assunzionale è stata utilizzata nella programmazione delle assunzioni contenuta nella deliberazione della Giunta n. 48 del 27/08/2020 ad oggetto “ Personale – Piano triennale fabbisogno del personale 2020-2022 (FTPF). Modifica in sostituzione della Delibera 71 del 12/09/2019” e confermata con la deliberazione della Giunta n. 59 del 28/09/2020 ad oggetto “ Bilancio di previsione 2021-2023 - Fabbisogno del personale 2021-2023”. Pertanto, viste le assunzioni già effettuate, per l'annualità 2023 il Comune non può procedere a nuove assunzioni.

B4. RESTI ASSUNZIONALI QUINQUENNIO 2015 – 2019 EVENTUALE QUOTA TURN OVER RIMASTA INUTILIZZATA

L'art. 5, comma 2 del DM 17 marzo 2020 consente ai comuni, per il periodo 2020-2024, di utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020, in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del suddetto DM, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. Tale facoltà è tuttavia consentita solo ai

comuni virtuosi, il cui rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta inferiore al valore soglia di cui alla Tabella 1 del DM;

RICHIAMATE le seguenti vigenti disposizioni con riferimento alla capacità assunzionale del periodo 2015 – 2019, su cessazioni di personale 2014 - 2018:

- Art. 3, comma 5 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90
- Art. 3, comma 5-quater 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;

ATTESO che, nel 2021, risultano ancora inutilizzati i seguenti resti della capacità assunzionale (allegato 2) del quinquennio precedente (2015/2019 su cessazioni 2014/2018):

QUOTA TURN OVER RIMASTA INUTILIZZATA € 23.666,29

VERIFICATO che l'incremento effettivo alle assunzioni disponibile per questo ente è superiore all'incremento calmierato entro i valori della tabella 2, nonché contenuto nell'incremento massimo teorico disponibile, non è possibile nell'anno 2023 utilizzare la quota di resti assunzionali ancora inutilizzata del quinquennio 2015 - 2019 per l'importo di €23.666,29 cioè entro i limiti dell'incremento massimo teorico;

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*";

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:

- i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
- i contratti di formazione e lavoro;
- i 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;

RILEVATO che il limite di spesa per il lavoro flessibile è di € 16.362,71 compresi oneri a carico ente, come da prospetto allegato (allegato 3);

DATO ATTO che comunque, l'amministrazione intende autorizzare fin d'ora per il triennio 2023/2025 le eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, nonché delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile, con particolare riferimento al rispetto del tetto insuperabile delle spese di personale;

CONSIDERATO che alla luce di tutto quanto sopra, 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 2023/2025 in corso di predisposizione;

RILEVATO che, in merito alla verifica delle situazioni di soprannumero e/o eccedenza di cui all'art. 33 del d.lgs.165/2001 si da atto che NON risultano situazioni di eccedenza;

DATO ATTO infine che:

- la spesa di personale, calcolata ai sensi del sopra richiamato art. 1, comma 5557 della l. 296/2006, risulta contenuta con riferimento al valore della spesa della media del triennio 2011 -2013;
- l'Ente sta predisponendo il piano delle azioni positive per il triennio 2023/2025 da sottoporre al parere del Consigliere Provinciale delle Pari Opportunità e non potrà, in ogni caso, procedere a nuove assunzioni, prima di aver acquisito il parere sopra indicato ed aver approvato il Piano delle azioni positive;
- 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;
- 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;

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”*;

ATTESO che con proprio verbale il Revisore dei Conti ha accertato la conformità del presente atto al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente;

VISTI:

- la L. n. 241 del 07 agosto 1990 "Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi" e s.m.i.;
- il D.Lgs. n. 267 del 18 agosto 2000 "Testo Unico degli Enti Locali" e s.m.i.;
- il D.Lgs. n. 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e s.m.i.;
- il vigente "Statuto Comunale" adottato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 49 del 28.09.2020;
- il vigente "Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi" adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 81 del 17.10.2014;

ACQUISITI i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000;

CON voti favorevoli unanimi

DELIBERA

1. **DI CONSIDERARE** le premesse in narrativa parte integrante e sostanziale del presente atto;

2. **DI APPROVARE** il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2023/2025, prevedendo:

ANNO 2023: nessuna assunzione

ANNO 2024: nessuna assunzione

ANNO 2025: nessuna assunzione

3. **DI DARE ATTO** che l'Ente sta predisponendo il piano delle azioni positive per il triennio 2023/2025 da sottoporre al parere del Consigliere Provinciale delle Pari

Opportunità e non potrà, in ogni caso, procedere a nuove assunzioni, prima di aver acquisito il parere sopra indicato ed aver approvato il Piano delle azioni positive;

4. **DI APPROVARE** i seguenti allegati alla presente deliberazione per farne parte integrale e sostanziale:

ALLEGATO 1) : Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni

ALLEGATO 2): Resti capacità assunzionale 2015-2020;

ALLEGATO 3) Costo del personale anno 2009 - art. 9 DL 78/2010;

ALLEGATO 4) Limite spesa legge 296 /2006;

ALLEGATO 5) Dotazione organica;

Allegato A1) Spesa del personale 2021 DM 2020;

Allegato A2) Spesa del personale 2018 DM 2020;

4. **DI DARE ATTO** che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto avendo funzione solo programmatica ed inserito nel Documento Unico di Programmazione 2023-2025 troverà copertura finanziaria nel bilancio di previsione 2023-2025 in corso di stesura;

5. **DI PROVVEDERE** ad inviare 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.”.

6. **DI INFORMARE** dell'adozione del presente provvedimento le OO.SS. e la RSU;

7. **DI DICHIARARE** la presente deliberazione, stante la necessità e l'urgenza con separata votazione unanime, immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 134, comma 4 del D.Lgs. n. 267/2000.

Responsabile del Procedimento
f.to: .

=====

PARERI DI CUI ALL'ART. 49 TUEL - D.LGS. N. 267 DEL 18.08.2000

PARERE IN ORDINE ALLA PARERE TECNICO

Si esprime parere Favorevole per quanto di competenza.
0:00

IL RESPONSABILE

Li, 29-07-2022

F.to: Simona Dott.Ssa Barbasso Gattuso

=====

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLAR. CONTABILE

Si esprime parere Favorevole per quanto di competenza.
0:00

IL RESPONSABILE

Li, 29-07-2022

F.to: Roberta Pinzuti

Il presente verbale viene approvato e sottoscritto:

IL SINDACO **IL SEGRETARIO COMUNALE**
F.to AVV. ROSSI DANIELE F.to Dott.Ssa Barbasso Gattuso Simona

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

Si attesta che copia della presente deliberazione viene pubblicata nel sito web istituzionale di questo Comune accessibile al pubblico (Art. 32 comma 1 L. 18/06/2009 n. 69 e vi è rimasta per 15 giorni consecutivi a partire dal 16-08-22.

Viene comunicata ai capigruppo consiliari con Prot. n. 3584 del 16-08-22.

li, 16-08-22 **IL VICE SEGRETARIO COMUNALE**
F.to Cardarelli Ilaria

ESECUTIVITA'

La presente deliberazione, trascorsi 10 giorni dalla suindicata data di inizio pubblicazione, è divenuta esecutiva il 29-07-22.

La presente deliberazione è dichiarata immediatamente eseguibile con separata ed unanime votazione, è divenuta esecutiva il 29-07-2022.

li, 29-07-2022 **IL SEGRETARIO COMUNALE**
F.to Dott.Ssa Barbasso Gattuso Simona

La presente copia per uso amministrativo è conforme all'originale.

li, 16-08-22 **IL VICE SEGRETARIO COMUNALE**
F.to Dott.Ssa Barbasso Gattuso Simona

**RIEPILOGO SPESE PER TITOLI E MACROAGGREGATI
IMPEGNI**

TITOLI E MACROAGGREGATI DI SPESA		Anno 2021	
		Totale	di cui non ricorrenti
101	TITOLO 1 - Spese correnti	322.283,69	0,00
100	Redditi da lavoro dipendente		
	Totale TITOLO 1	322.283,69	0,00
TOTALE SPESE		322.283,69	0,00

**RIEPILOGO SPESE PER TITOLI E MACROAGGREGATI
IMPEGNI**

TITOLI E MACROAGGREGATI DI SPESA		Anno 2018	
		Totale	di cui non ricorrenti
101	TITOLO 1 - Spese correnti	315.070,20	0,00
100	Redditi da lavoro dipendente		
	Totale TITOLO 1	315.070,20	0,00
TOTALE SPESE		315.070,20	0,00

Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni.

Ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020

Abitanti	1015	Prima soglia	28,60%	Seconda soglia	32,60%	Incremento massimo ipotetico spesa	
Anno Corrente	2023					%	€
Entrate correnti		FCDE	57.073,85 €			34,00%	107.123,87 €
Ultimo Rendiconto	1.360.816,98 €	Media - FCDE	1.205.474,59 €			Incremento spesa - I FASCIA	
Penultimo rendiconto	1.247.084,31 €	Rapporto Spesa/Entrate		26,74%		%	€
Terzultimo rendiconto	1.179.744,02 €	Collocazione ente		Prima fascia		6,98%	22.482,04 €
Spesa del personale		FCDE					
Ultimo rendiconto	322.283,69 €						
Anno 2018	315.070,20 €						
Margini assunzionali							
		0,00 €					
Utilizzo massimo margini assunzionali		Incremento spesa					
		22.482,04 €					
0,00 €							

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;

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.

Fasce demografiche	Prima soglia	Seconda soglia	Incremento spesa personale massimo annuo				
			2020	2021	2022	2023	2024
Comuni con meno di 1.000 abitanti;	29,50%	33,50%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;	28,60%	32,60%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti;	27,60%	31,60%	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;	27,20%	31,20%	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%
Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;	26,90%	30,90%	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;	27,00%	31,00%	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti;	27,60%	31,60%	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti;	28,80%	32,80%	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.	25,30%	29,30%	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

Resti assunzionali

Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali massimi annui, fermo restando il non superamento del limite dato dalla prima soglia in relazione al rapporto tra le spese del personale e le entrate, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

Comuni sotto i 5.000 abitanti facenti parte di un'unione

Per il periodo 2020-2024, i comuni con meno di cinquemila abitanti, che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, che fanno parte dell'«Unione di comuni» prevista dall'art. 32 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e per i quali la maggior spesa per personale consentita dal presente articolo risulta non sufficiente all'assunzione di una unità di personale a tempo indeterminato, possono, nel periodo 2020-2024, incrementare la propria spesa per il personale a tempo indeterminato nella misura massima di 38.000 euro non cumulabile, fermi restando i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. La maggiore facoltà assunzionale ai sensi del presente comma è destinata all'assunzione a tempo indeterminato di una unità di personale purché collocata in comando obbligatorio presso la corrispondente Unione con oneri a carico della medesima, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale previsto per le Unioni di comuni.

Comuni che si collocano nella seconda fascia

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta compreso fra il valore della prima soglia e quello della seconda soglia, per fascia demografica, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

Comuni che si collocano nella terza fascia

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore della seconda soglia per fascia demografica 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 in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore alla seconda soglia per fascia demografica applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Allegato 2

RESTI CAPACITA' ASSUNZIONALI

- GM 71 DEL 12/09/2019
Capacità assunzionale per istruttore di vigilanza C1 part-time a 28 ore

Calcolata secondo la nuova normativa comprendente oneri diretti e riflessi al netto dell'Irap
€ 23.666,29

ALLEGATO 3

COSTO DEL PERSONALE ANNO 2009

Il costo complessivo del lavoro a tempo determinato il cui limite di cui all'art. 9 comma 28 del DL. 78/2010 s.m.i. pari al 100% della spesa sostenuta ammonta ad € 16.362,71

VEDI GM 59 DEL 19/09/2012

ALLEGATO 4

	Media 2011/2013
Spese macroaggregato 101	349.918,43
Spese macroaggregato 103	2.454,63
Irap macroaggregato 102	23.203,96
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo	0,00
Altre spese: trasf.per Giudice di pace	0,00
Altre spese: personale in convenzione	620,34
Altre spese: elezioni/censimenti	6.777,88
Totale spese di personale (A)	382.975,24
(-) Componenti escluse (B)	23.387,99
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	359.587,25
(ex art. 1, comma 557, legge n. 296/ 2006)	

Allegato 5 – DOTAZIONE ORGANICA

Allegato 5) alla deliberazione “FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023/2025”

DOTAZIONE ORGANICA TRIENNIO 2023/2025

CATEGORIA PROFIL O	DIPENDENTI IN SERVIZIO		CESSAZIONI PREVISTE		ASSUNZIONI PREVISTE						TOTALE		
	T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time	2023		2024		2025		T. Pieno	P. Time	
					T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time			
D	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
C	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1
B	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
												0	0
												0	0
												0	0
												0	0
												0	0
												0	0
												0	0
												0	0
												0	0
												0	0
												0	0
												0	0
												0	0
												0	0

REVISORE UNICO COMUNE DI SEGGIANO (GR)

VERBALE N.24 DEL 29/07/2022

PARERE DEL REVISORE SU

BILANCIO DI PREVISIONE 2023/2025 - APPROVAZIONE

DEL PIANO TRIENNALE DEL FABBISGONO DI PERSONALE 2023/2025.

Il sottoscritto Andrea Ubaldi, Dottore Commercialista con Studio in Monsummano Terme, Viale Vincenzo Martini n.11, nominato Revisore dei Conti dell'Ente, ai sensi dell'art. 234 del D. Lgs. 267/2000 e seguenti, con delibera del Consiglio Comunale n. 32 del 27/07/2021, esecutiva ai sensi di legge, per il periodo dal 01/08/2021 al 31/07/2024:

**VISTA LA PROPOSTA DI GIUNTA COMUNALE DEL 29-07-2022 avente ad oggetto:
BILANCIO DI PREVISIONE 2023/2025 - APPROVAZIONE
DEL PIANO TRIENNALE DEL FABBISGONO DI PERSONALE 2023/2025**

Esaminata la documentazione pervenuta in particolare i seguenti allegati:

- Allegato 1 spesa personale 2021
- Allegato 2 spesa personale 2018
- Allegato 1 capacita assunzionale
- Allegato 2 resti capacità assunzionale
- Allegato 3 costo del personale
- Allegato 4 limite di spesa
- Allegato 5 dotazione organica

Visto il parere favorevole del responsabile area affari generali Dott.ssa Barbasso Gattuso Simona

Visto il parere favorevole del responsabile area finanziaria Dott.ssa Roberta Pinzuti

esprime

parere favorevole sulla proposta di deliberazione consiliare ad oggetto bilancio previsionale 2023-2025 approvazione del piano triennale del fabbisogno di personale.

Monsummano Terme, 29/07/2022

Il Revisore unico

Dott. Andrea Ubaldi

