



COMUNE DI SAN COLOMBANO CERTENOLI

Città Metropolitana di Genova

ORIGINALE

DELIBERAZIONE N. 55
ADUNANZA DEL 10-08-2023

VERBALE DI

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO : APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023/2025, REVISIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE, RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE E PROGRAMMAZIONE DELLE ASSUNZIONI.

L'anno **duemilaventitre** addì **dieci** del mese di **agosto** alle ore **16:15** nella sala delle adunanze.
Previa l'osservanza di tutte le modalità prescritte, sono stati convocati a seduta per oggi i componenti la Giunta Comunale.

All'appello risultano:

1.	Casella Carla	Sindaco	Presente
2.	Zavatteri Fabio	Vice Sindaco	Presente
3.	Queirolo Franco	Assessore	Presente

ne risultano assenti **0** e presenti **3**.

Presiede il Sindaco **Carla Casella**;

Assiste il Segretario Comunale **Massimo Vallese** il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, la **Sig.ra Carla Casella**, in qualità di SINDACO, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta ed invita gli intervenuti a deliberare in ordine all'argomento in oggetto

LA GIUNTA COMUNALE

Su relazione del Sindaco **Carla Casella**;

Vista la proposta di deliberazione entro riportata;

Visto che sulla stessa sono stati richiesti ed acquisiti i pareri ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, in atti;

Dopo esame e discussione;

Con voti unanimi resi ed accertati nei modi di legge

DELIBERA

l'approvazione dell'allegata proposta.

Successivamente, considerata l'urgenza, con separata votazione, la presente delibera, viene dichiarata immediatamente eseguibile.

PROPOSTA DI DELIBERA UFFICIO PROPONENTE PERSONALE

Richiamato l'art. 91 del D. Lgs. 267/2000 il quale prevede che gli enti locali adeguino i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio;

Atteso che la medesima disposizione legislativa prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali siano tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensiva delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;

Rilevato che:

- l'art. 6, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come modificato dall'art. 1, comma 12, del decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 stabilisce quanto segue:

- ai commi da 1 a 5:

"1. Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190;

Entro il 31 marzo 2022, con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, adottati ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti da quello di cui al presente articolo.";

Visto inoltre l'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che recita:

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. *Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.*
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. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.
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."

Rilevato che:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
- le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti.
- l'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che "(...) il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo";

Visto il DM 17 marzo 2020 recante "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27/04/2020, avente decorrenza applicativa dal 20/04/2020;

Vista altresì la circolare applicativa n. 17102/110/1, pubblicata in G.U. in data 11/09/2020, recante "Circolare del Ministero per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze e il Ministero dell'Interno, in attuazione dell'art. 33 comma 2, del DL 30 aprile 2019 n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 58/2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni";

Dato atto che, ai sensi della citata normativa, i Comuni il cui rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti, come sopra determinato, è inferiore al valore soglia definito dal DM possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia individuato per la fascia demografica di appartenenza dell'ente fermo restando quanto definito dall'art. 5 del citato DM;

Rilevato che:

- la nozione di "ultimo rendiconto approvato" è stata oggetto di interpretazione, in considerazione del fatto che una prima lettura, maggiormente condivisibile, riferiva tale indicazione all'ultimo rendiconto approvato alla data di predisposizione del DUP, quale atto di programmazione generale, mentre un successivo orientamento, ad oggi maggioritario, ha ritenuto aderente al dettato normativo l'interpretazione secondo la quale debba farsi riferimento al primo rendiconto utile approvato in ordine cronologico a ritroso rispetto al momento di adozione della procedura di assunzione del personale per l'esercizio di riferimento (in tal senso cfr. deliberazione della Sezione di controllo per l'Emilia Romagna della Corte dei Conti n. 55/2020);
- pur ritenendo corretto, in linea con il principio di programmazione, l'utilizzo almeno annuale del rendiconto approvato in sede di DUP, in via prudenziale, si ritiene opportuno adeguare la programmazione vigente all'ultimo rendiconto approvato in ordine cronologico;
- con deliberazione di C.C. n. 16 del 19/05/2022 è stato approvato il Rendiconto della gestione 2021;

Considerato che, ai sensi dell'art. 5, D.M. 17 marzo 2020, per i comuni "virtuosi", nel periodo 2020-2024:

- è possibile incrementare annualmente, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla Tabella 2 allegata al decreto, 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;
- è possibile utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1;

Preso atto del parere espresso dal Ministero dell'Economia e delle Finanze in data 15 gennaio 2021 (prot. n. 12454) che a proposito della possibilità per gli enti virtuosi di utilizzare in deroga i resti assunzionali del quinquennio 2015-2019 chiarisce quanto segue:

"l'utilizzo dei più favorevoli resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 non può essere cumulato con le assunzioni derivanti dall'applicazione delle nuove disposizioni normative ex articolo 33, comma 2, del decreto legislativo n. 34/2019, ma tale possibilità di utilizzo costituisce una scelta alternativa – se più favorevole – alla nuova regolamentazione, fermo restando che tale opzione è consentita, in ogni caso, solamente entro i limiti massimi previsti dal valore soglia di riferimento di cui all'articolo 4, comma 1 – Tabella 1, del decreto attuativo."

Considerato che, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, gli enti il cui valore soglia è uguale o inferiore al valore soglia di virtuosità possono assumere personale a tempo indeterminato utilizzando il plafond calcolato con il nuovo valore soglia;

Richiamato inoltre il testo dell'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 il quale dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato;

Preso atto che la Corte dei conti, Sez. delle Autonomie, con deliberazione n. 10/SEZAUT/2020/QMIG depositata in data 29 maggio 2020, ha chiarito che: *"Il divieto contenuto nell'art. 9, comma 1-quinquies, del decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla legge 7 agosto 2016, n. 160, non si applica all'istituto dello "scavalco condiviso" disciplinato dall'art. 14 del CCNL del comparto Regioni – Enti locali del 22 gennaio 2004 e dall'art. 1, comma 124, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, anche nel caso comporti oneri finanziari a carico dell'ente utilizzatore"*;

Richiamato 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 che questo Ente non ha provveduto a fissare un limite complessivo della spesa da sostenere per le stesse finalità nell'anno 2009 in quanto non sono stati stipulati rapporti di lavoro a tempo determinato;

Dato atto che, il Comune di San Colombano Certenoli non aveva fissato un limite di spesa per le assunzioni a tempo determinato di cui alla normativa ut supra perché aveva approvato con la deliberazione di Giunta comunale n.112 del 12/09/2012 un *Regolamento comunale per la disciplina delle assunzioni con rapporto di lavoro flessibile* andando a fissare dei criteri e determinate casistiche per fare ricorso a rapporti di lavoro a tempo determinato;

Richiamato l'art.3 della deliberazione soprarichiamata nella quale è esplicitato quanto segue: "Le assunzioni con rapporto di lavoro flessibile possono essere utilizzate solo in caso di necessità ed urgenza quando la mancata assunzione potrebbe impedire l'assolvimento di funzioni fondamentali dell'Ente e non esistano possibili rimedi organizzativi per fronteggiare la situazione. Le delibere

relative dovranno essere motivate in base a quanto stabilito nel comma 1 del presente articolo ovvero dovrà essere effettuata una ricognizione di indirizzo da parte della Giunta”.

Richiamato l'art. 4 del suddetto Regolamento nel quale vengono elencati i casi nei quali è possibile procedere alle suddette assunzioni:

“congedi per maternità, assenze per malattia del personale superiori al mese, assenze per permessi del personale superiori al mese, sostituzioni di personale collocato a riposo quando non sia possibile procedere ai sensi della normativa vigente ad assunzioni a tempo indeterminato, e per il tempo necessario a coprire il posto di lavoro in attesa di poter procedere alla suddetta convenzione, situazioni simili alle precedenti quando si riscontri l'impossibilità di assolvere funzioni fondamentali e non sussistano altri rimedi organizzativi per fronteggiare la situazione congiunturale”;

Richiamato l'art. 5 del suddetto Regolamento che recita quanto segue: “Per quanto riguarda stabilito dall'art. 4 comma 102 della Legge 183/2011 e precisamente che le assunzioni con rapporto di lavoro flessibile devono rispettare il limite del 50% della spesa per le stesse finalità dell'esercizio 2009, si precisa che questo termine viene rispettato ai sensi di quanto stabilito dall'art. 3 del presente regolamento. Il Comune di San Colombano Certenoli non ha proceduto ad assunzioni con rapporto di lavoro flessibile nell'anno 2009 né negli anni precedenti e seguenti e quindi il rispetto letterale della suddetta normativa renderebbe impossibile l'assolvimento di quanto previsto dalla deliberazione della Corte dei Conti succitata relativamente alla possibilità di procedere ad assunzioni con rapporto di lavoro flessibile il cui mancato utilizzo precluderebbe l'assolvimento delle funzioni fondamentali dell'Ente”.

Considerato che nel primo periodo dell'anno 2023 questo Ente ha fatto ricorso ad assunzioni a tempo determinato conferendo incarichi ex art. 1 c. 557 della Legge 311/2004 per casistiche di particolare necessità che rientravano nell'art. 4 del suddetto Regolamento comunale;

Preso atto che dal 01/01/2023 al 31/07/2023 il Comune di San Colombano Certenoli ha sostenuto una spesa complessiva di Euro 1.554,13 per rapporti di lavoro a tempo determinato;

Ritenuto di abrogare la deliberazione soprarichiamata di Giunta comunale n. 112 del 12/09/2023 ad oggetto: “*Approvazione regolamento comunale per la disciplina delle assunzioni con rapporto di lavoro flessibile*”;

Dato atto che abrogando il suddetto Regolamento, viene fissato per l'annualità 2023 un limite di spesa di complessivi Euro 7.000,00 per ricorrere alla stipula di rapporti a tempo determinato ai quali l'Ente farà ricorso per casi ritenuti necessari;

Considerato che, in relazione alla dotazione organica attualmente in essere ed in ragione dei limiti di spesa in vigore, appare opportuno ad invarianza di spesa, prevedere esclusivamente la eventuale sostituzione di personale in caso di cessazione dello stesso, con particolare riferimento alle figure di istruttori e funzionari;

Dato atto tuttavia che in data 28/04/2023 è stato approvato il Rendiconto della gestione 2022 con deliberazione C.C. n. 17/2023 e che pertanto il presente piano, con riferimento alle annualità 2024-2025 potrà subire variazioni per adeguarsi ai diversi limiti di spesa che andranno a delinearsi;

Ravvisata la necessità di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2023-2025, e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

Ritenuto necessario, con riferimento all'anno 2023, procedere all'adozione della ricognizione della dotazione organica, anche in virtù delle avvenute cessazioni, sostituzioni a seguito di mobilità interne di personale, delle assunzioni previste come risultanti nel prospetto all. A) che costituisce parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

Richiamato l'articolo 33 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e ss.mm.ii relativo alle eccedenze di personale, ove impone a tutte le amministrazioni pubbliche di effettuare la ricognizione annuale delle condizioni di soprannumero e di eccedenza del personale e dei dirigenti; che la stessa impegna i dirigenti ad attivare tale procedura per il proprio settore e che sanziona le p.a. inadempienti con il divieto di effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, dettando nel contempo le procedure da applicare per il collocamento in esubero del personale eccedente e/o in soprannumero ai fini della loro ricollocazione presso altre amministrazioni ovvero, in caso di esito negativo, alla risoluzione del rapporto di lavoro

Considerato che dalla dotazione organica ut supra emerge l'integrale rispetto dei vincoli finanziari ed inoltre:

- non si rilevano nell'Ente dipendenti in soprannumero;
- non si rilevano nell'Ente dipendenti in eccedenza;
- l'ente non deve avviare in corso d'anno procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti;

Preso atto altresì che, in applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, l'art. 13 CCNL 2019-2021 ha previsto che, *"al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025"*, la progressione tra le aree possa *"aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella Tabella C di Corrispondenza allegata al CCNL"*, seppure privi dei titoli di studio previsti per l'accesso dall'esterno;

Visto il DL 80/2021, convertito in L. 113/2021, ed in particolare l'art. 3, ove, a modifica dell'art. 52 D.lgs. 165/2001, viene introdotta una disciplina a regime con riferimento alle progressioni verticali fra le aree, avendo cura di riservare una quota almeno pari al 50% dei posti complessivi alle assunzioni esterne e pertanto considerato che:

- nel solo corso del solo anno 2023 sono state previste n. 3 assunzioni esterne come risulta dal piano approvato con la presente deliberazione;
- si ritiene opportuno riqualificare le professionalità interne e provvedere all'applicazione di un numero di progressioni verticali pari a 1, così come indicato nell'allegato D *"Pianificazione del fabbisogno"*, numero che rispetta integralmente il disposto del menzionato art. 52 D.Lgs. 165/2001;
- la selezione e la decorrenza di tali progressioni avvenga in corso d'anno 2023;

Richiamato l'art.19, comma 8, della L. 448/2001 che prevede, a decorrere dall'anno 2002, che gli organi di revisione contabile degli Enti Locali accertino *"che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa"* di cui all'art. 39 della L. n. 449/1997 e ss.mm.ii. *"e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate"*;

Visto l'art 6 comma 4 D.Lgs 165/2001, come modificato dal D.Lgs 75/2017, ove dispone, relativamente agli atti di adozione dei fabbisogni di personale, che *"...omissis... nell'adozione degli atti di cui al presente comma è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali"*;

Dato atto che la predetta informazione preventiva è prevista dal CCNL del Comparto Funzioni Locali 2019-2021 e che pertanto il presente provvedimento è stato trasmesso alle OO.SS. all'atto della sottoscrizione della proposta;

Considerata la possibilità di intervenire successivamente, sempre nel rispetto delle disposizioni legislative vigenti, sull'adeguamento della programmazione del fabbisogno di personale sulla base di nuove esigenze organizzative dell'Ente e di una modifica del quadro normativo di riferimento;

Visti i seguenti documenti allegati alla presente deliberazione:

- All. A) dotazione organica dell'ente;
- All. B) spazi finanziari ai sensi del dm 17/03/2020 aggiornati al rendiconto 2022;
- All. C) rispetto dei limiti finanziari;
- All. D) pianificazione fabbisogno del personale anno 2023, secondo le disposizioni di cui al dpcm 17/03/2020;
- All. E) lavoro flessibile;

Visti:

- la Legge 7 agosto 1990, n. 241 e ss.mm.ii. in particolare l'art. 3;
- la Legge 27 dicembre 1997, n. 449;
- il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, artt. 89 e seguenti;
- il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e ss.mm.ii.;
- la Legge 27 dicembre 2006, n. 296 (legge finanziaria 2007);
- la Legge 24 dicembre 2007, n. 244 (legge finanziaria 2008);
- la Legge 22 dicembre 2008, n. 203 (legge finanziaria 2009);
- il D.L. 25/06/2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalle Legge 6/08/2008, n. 133;
- il D.L. 31/5/2010, n° 78, convertito nella legge 122/2010;
- L'art. 3 D.L n. 90/2014, convertito in L. 114/2014;
- L'art. 1 comma 424 della L. 190/2014
- La Legge 28 dicembre 2015, n. 208;
- lo Statuto Comunale;
- La L. 232/2016 (legge di Bilancio 2017)
- Il D.L. Milleproroghe 244/2016
- Il D.L 14/2017
- Il D.L. 50/2017
- Il D.L. 75/2017
- La L. 205/2017 (legge di Bilancio 2018)
- Le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA Pubblicate in Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018
- La L. 145/2018 (legge di bilancio 2019)
- Il D.L. 4/2019, convertito in L. 26/2019
- Il D.L. 34/2019 (Decreto Crescita)
- L. 56/2019 (L. Concretezza)
- L. 160/2019 (Legge di bilancio 2020)
- L. 8/2020 di conversione del DI 162/2019 (milleproroghe 2020)
- Il DPCM 17/03/2020
- La circolare applicativa n. 17102/110/1, pubblicata in G.U. 11/09/2020 recante "circolare del ministero per la pubblica amministrazione di concerto con il ministero dell'economia e delle finanze e il Ministero dell'Interno, in attuazione dell'art. 33 comma 2, del DL 30 aprile 2019 n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 58/2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni"
- D.L. 34/2020 (Decreto Rilancio)
- La L. 178/2020 (Legge di bilancio 2021)
- D.L. n. 183/2020 (Milleproroghe 2021);
- D.L. 80/2021, convertito in L. 113/2021;

Dato atto che il presente provvedimento rientra nella competenza della Giunta ai sensi dell'art. 48 del "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali" approvato con Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Vista la Deliberazione di Consiglio Comunale n. 15/2023 di approvazione del "Documento Unico di Programmazione (DUP) 2023/2025", nonché la deliberazione di Consiglio Comunale n. 16/2023 di approvazione del "Bilancio di previsione finanziario 2023-2025";

Visti gli allegati pareri di cui all'art. 49 TUEL;

Tutto quanto sopra premesso e considerato;

DELIBERA

1. di approvare, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del d.Lgs. n. 267/2000, il **Piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2023-2025** quale parte integrante e sostanziale;
2. di prevedere, in relazione alla dotazione organica approvata con il presente provvedimento, ad invarianza di spesa, la eventuale sostituzione di personale in caso di cessazione dello stesso, con particolare riferimento alle figure di categoria C e D;
3. di approvare, a tal fine, i seguenti allegati, quali parti integranti e sostanziali della presente deliberazione:
 - All. A) dotazione organica dell'ente;
 - All. B) spazi finanziari ai sensi del dm 17/03/2020 aggiornati al rendiconto 2022;
 - All. C) rispetto dei limiti finanziari;
 - All. D) pianificazione fabbisogno del personale anno 2023, secondo le disposizioni di cui al dpcm 17/03/2020;
 - All. E) lavoro flessibile;
4. Di abrogare la deliberazione di Giunta comunale n. 112 del 12/09/2012 ad oggetto: *"Approvazione regolamento comunale per la disciplina delle assunzioni con rapporto di lavoro flessibile"*;
5. Di stabilire per l'annualità 2023, il limite di spesa di **Euro 7.000,00** per ricorrere alla stipula di rapporti a tempo determinato tenuto conto delle esigenze dell'ente;
6. Di dare atto che il piano come sopra modificato e integrato trova corretta copertura negli stanziamenti attualmente assestati sui relativi capitoli di bilancio, e che in ogni caso i successivi provvedimenti assunzionali saranno soggetti a puntuale verifica circa le coperture finanziarie;

7. Di dare atto che le assunzioni come sopra programmate, ove non considerate di natura meramente sostitutiva, sono escluse dal limite della spesa media di personale 2011-2013 e rispettano integralmente gli ulteriori limiti di bilancio;
8. Di dare atto che il presente piano verrà richiamato nella Sezione 3 DEL PIAO "ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO -. Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale";
9. di riservarsi la possibilità di intervenire in qualsiasi momento in ordine alla modifica della programmazione del fabbisogno del personale, approvata con il presente atto, in caso di variazione degli obiettivi strategici o qualora si verificassero esigenze al momento imprevedibili, tali da determinare mutazioni del quadro di riferimento, pur sempre nel rispetto delle disposizioni legislative nel tempo vigenti;
10. di dare atto che il presente provvedimento della programmazione è stato sottoposto al Revisori dei Conti, ai fini del rilascio dell'attestazione di cui all'art. 19 comma 8 L. 448/2001;
11. di dare atto che la presente deliberazione sarà pubblicata sul sito istituzionale dell'ente in adempimento degli obblighi di pubblicità di cui al D. Lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii;
12. di dichiarare la deliberazione di approvazione della presente proposta immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, c. 4, del "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali" approvato con Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

Richiamato l'art. 91 del D. Lgs. 267/2000 il quale prevede che gli enti locali adeguino i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio;

Atteso che la medesima disposizione legislativa prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali siano tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensiva delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;

Rilevato che:

- l'art. 6, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come modificato dall'art. 1, comma 12, del decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 stabilisce quanto segue:

- ai commi da 1 a 5:

"1. Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190;

Entro il 31 marzo 2022, con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, adottati ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti da quello di cui al presente articolo.";

Visto inoltre l'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che recita:

6. *"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.*
7. *Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.*
8. *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.*
9. *Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.*
10. *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."

Rilevato che:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
- le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti.
- l'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che "(...) il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo";

Visto il DM 17 marzo 2020 recante "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27/04/2020, avente decorrenza applicativa dal 20/04/2020;

Vista altresì la circolare applicativa n. 17102/110/1, pubblicata in G.U. in data 11/09/2020, recante "Circolare del Ministero per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze e il Ministero dell'Interno, in attuazione dell'art. 33 comma 2, del DL 30 aprile 2019 n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 58/2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni";

Dato atto che, ai sensi della citata normativa, i Comuni il cui rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti, come sopra determinato, è inferiore al valore soglia definito dal DM possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia individuato per la fascia demografica di appartenenza dell'ente fermo restando quanto definito dall'art. 5 del citato DM;

Rilevato che:

- la nozione di "*ultimo rendiconto approvato*" è stata oggetto di interpretazione, in considerazione del fatto che una prima lettura, maggiormente condivisibile, riferiva tale indicazione all'ultimo rendiconto approvato alla data di predisposizione del DUP, quale atto di programmazione generale, mentre un successivo orientamento, ad oggi maggioritario, ha ritenuto aderente al dettato normativo l'interpretazione secondo la quale debba farsi riferimento al primo rendiconto utile approvato in ordine cronologico a ritroso rispetto al momento di adozione della procedura di assunzione del personale per l'esercizio di riferimento (in tal senso cfr. deliberazione della Sezione di controllo per l'Emilia Romagna della Corte dei Conti n. 55/2020);
- pur ritenendo corretto, in linea con il principio di programmazione, l'utilizzo almeno annuale del rendiconto approvato in sede di DUP, in via prudenziale, si ritiene opportuno adeguare la programmazione vigente all'ultimo rendiconto approvato in ordine cronologico;
- con deliberazione di C.C. n. 16 del 19/05/2022 è stato approvato il Rendiconto della gestione 2021;

Considerato che, ai sensi dell'art. 5, D.M. 17 marzo 2020, per i comuni "virtuosi", nel periodo 2020-2024:

- è possibile incrementare annualmente, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla Tabella 2 allegata al decreto, 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;
- è possibile utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando

il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1;

Preso atto del parere espresso dal Ministero dell'Economia e delle Finanze in data 15 gennaio 2021 (prot. n. 12454) che a proposito della possibilità per gli enti virtuosi di utilizzare in deroga i resti assunzionali del quinquennio 2015-2019 chiarisce quanto segue:

"l'utilizzo dei più favorevoli resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 non può essere cumulato con le assunzioni derivanti dall'applicazione delle nuove disposizioni normative ex articolo 33, comma 2, del decreto legislativo n. 34/2019, ma tale possibilità di utilizzo costituisce una scelta alternativa – se più favorevole – alla nuova regolamentazione, fermo restando che tale opzione è consentita, in ogni caso, solamente entro i limiti massimi previsti dal valore soglia di riferimento di cui all'articolo 4, comma 1 – Tabella 1, del decreto attuativo."

Considerato che, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, gli enti il cui valore soglia è uguale o inferiore al valore soglia di virtuosità possono assumere personale a tempo indeterminato utilizzando il plafond calcolato con il nuovo valore soglia;

Richiamato inoltre il testo dell'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 il quale dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato;

Preso atto che la Corte dei conti, Sez. delle Autonomie, con deliberazione n. 10/SEZAUT/2020/QMIG depositata in data 29 maggio 2020, ha chiarito che: *"Il divieto contenuto nell'art. 9, comma 1-quinquies, del decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla legge 7 agosto 2016, n. 160, non si applica all'istituto dello "scavalco condiviso" disciplinato dall'art. 14 del CCNL del comparto Regioni – Enti locali del 22 gennaio 2004 e dall'art. 1, comma 124, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, anche nel caso comporti oneri finanziari a carico dell'ente utilizzatore"*;

Richiamato 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 che questo Ente non ha provveduto a fissare un limite complessivo della spesa da sostenere per le stesse finalità nell'anno 2009 in quanto non sono stati stipulati rapporti di lavoro a tempo determinato;

Dato atto che, il Comune di San Colombano Certenoli non aveva fissato un limite di spesa per le assunzioni a tempo determinato di cui alla normativa ut supra perché aveva approvato con la deliberazione di Giunta comunale n.112 del 12/09/2012 un *Regolamento comunale per la disciplina delle assunzioni con rapporto di lavoro flessibile* andando a fissare dei criteri e determinate casistiche per fare ricorso a rapporti di lavoro a tempo determinato;

Richiamato l'art.3 della deliberazione soprarichiamata nella quale è esplicitato quanto segue: *"Le assunzioni con rapporto di lavoro flessibile possono essere utilizzate solo in caso di necessità ed urgenza quando la mancata assunzione potrebbe impedire l'assolvimento di funzioni fondamentali dell'Ente e non esistano possibili rimedi organizzativi per fronteggiare la situazione. Le delibere relative dovranno essere motivate in base a quanto stabilito nel comma 1 del presente articolo ovvero dovrà essere effettuata una ricognizione di indirizzo da parte della Giunta"*.

Richiamato l'art. 4 del suddetto Regolamento nel quale vengono elencati i casi nei quali è possibile procedere alle suddette assunzioni:

"congedi per maternità, assenze per malattia del personale superiori al mese, assenze per permessi del personale superiori al mese, sostituzioni di personale collocato a riposo quando non sia possibile procedere ai sensi della normativa vigente ad assunzioni a tempo indeterminato, e per il tempo

necessario a coprire il posto di lavoro in attesa di poter procedere alla suddetta convenzione, situazioni simili alle precedenti quando si riscontri l'impossibilità di assolvere funzioni fondamentali e non sussistano altri rimedi organizzativi per fronteggiare la situazione congiunturale”;

Richiamato l'art. 5 del suddetto Regolamento che recita quanto segue: “Per quanto riguarda stabilito dall'art. 4 comma 102 della Legge 183/2011 e precisamente che le assunzioni con rapporto di lavoro flessibile devono rispettare il limite del 50% della spesa per le stesse finalità dell'esercizio 2009, si precisa che questo termine viene rispettato ai sensi di quanto stabilito dall'art. 3 del presente regolamento. Il Comune di San Colombano Certenoli non ha proceduto ad assunzioni con rapporto di lavoro flessibile nell'anno 2009 né negli anni precedenti e seguenti e quindi il rispetto letterale della suddetta normativa renderebbe impossibile l'assolvimento di quanto previsto dalla deliberazione della Corte dei Conti succitata relativamente alla possibilità di procedere ad assunzioni con rapporto di lavoro flessibile il cui mancato utilizzo precluderebbe l'assolvimento delle funzioni fondamentali dell'Ente”.

Considerato che nel primo periodo dell'anno 2023 questo Ente ha fatto ricorso ad assunzioni a tempo determinato conferendo incarichi ex art. 1 c. 557 della Legge 311/2004 per casistiche di particolare necessità che rientravano nell'art. 4 del suddetto Regolamento comunale;

Preso atto che dal 01/01/2023 al 31/07/2023 il Comune di San Colombano Certenoli ha sostenuto una spesa complessiva di Euro 1.554,13 per rapporti di lavoro a tempo determinato;

Ritenuto di abrogare la deliberazione soprarichiamata di Giunta comunale n. 112 del 12/09/2023 ad oggetto: “*Approvazione regolamento comunale per la disciplina delle assunzioni con rapporto di lavoro flessibile*”;

Dato atto che abrogando il suddetto Regolamento, viene fissato per l'annualità 2023 un limite di spesa di complessivi Euro 7.000,00 per ricorrere alla stipula di rapporti a tempo determinato ai quali l'Ente farà ricorso per casi ritenuti necessari;

Considerato che, in relazione alla dotazione organica attualmente in essere ed in ragione dei limiti di spesa in vigore, appare opportuno ad invarianza di spesa, prevedere esclusivamente la eventuale sostituzione di personale in caso di cessazione dello stesso, con particolare riferimento alle figure di istruttori e funzionari;

Dato atto tuttavia che in data 28/04/2023 è stato approvato il Rendiconto della gestione 2022 con deliberazione C.C. n. 17/2023 e che pertanto il presente piano, con riferimento alle annualità 2024-2025 potrà subire variazioni per adeguarsi ai diversi limiti di spesa che andranno a delinearsi;

Ravvisata la necessità di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2023-2025, e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

Ritenuto necessario, con riferimento all'anno 2023, procedere all'adozione della ricognizione della dotazione organica, anche in virtù delle avvenute cessazioni, sostituzioni a seguito di mobilità interne di personale, delle assunzioni previste come risultanti nel prospetto all. A) che costituisce parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

Richiamato l'articolo 33 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e ss.mm.ii relativo alle eccedenze di personale, ove impone a tutte le amministrazioni pubbliche di effettuare la ricognizione annuale delle condizioni di soprannumero e di eccedenza del personale e dei dirigenti; che la stessa impegna i dirigenti ad attivare tale procedura per il proprio settore e che sanziona le p.a. inadempienti con il divieto di effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, dettando nel contempo le procedure da applicare per il collocamento in esubero del personale

ecce-dente e/o in soprannumero ai fini della loro ricollocazione presso altre amministrazioni ovvero, in caso di esito negativo, alla risoluzione del rapporto di lavoro

Considerato che dalla dotazione organica ut supra emerge l'integrale rispetto dei vincoli finanziari ed inoltre:

- non si rilevano nell'Ente dipendenti in soprannumero;
- non si rilevano nell'Ente dipendenti in eccedenza;
- l'ente non deve avviare in corso d'anno procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti;

Preso atto altresì che, in applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, l'art. 13 CCNL 2019-2021 ha previsto che, *"al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025"*, la progressione tra le aree possa *"aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella Tabella C di Corrispondenza allegata al CCNL"*, seppure privi dei titoli di studio previsti per l'accesso dall'esterno;

Visto il DL 80/2021, convertito in L. 113/2021, ed in particolare l'art. 3, ove, a modifica dell'art. 52 D.lgs. 165/2001, viene introdotta una disciplina a regime con riferimento alle progressioni verticali fra le aree, avendo cura di riservare una quota almeno pari al 50% dei posti complessivi alle assunzioni esterne e pertanto considerato che:

- nel solo corso del solo anno 2023 sono state previste n. 3 assunzioni esterne come risulta dal piano approvato con la presente deliberazione;
- si ritiene opportuno riqualificare le professionalità interne e provvedere all'applicazione di un numero di progressioni verticali pari a 1, così come indicato nell'allegato D *"Pianificazione del fabbisogno"*, numero che rispetta integralmente il disposto del menzionato art. 52 D.Lgs. 165/2001;
- la selezione e la decorrenza di tali progressioni avvenga in corso d'anno 2023;

Richiamato l'art.19, comma 8, della L. 448/2001 che prevede, a decorrere dall'anno 2002, che gli organi di revisione contabile degli Enti Locali accertino *"che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa"* di cui all'art. 39 della L. n. 449/1997 e ss.mm.ii. *"e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate"*;

Visto l'art 6 comma 4 D.Lgs 165/2001, come modificato dal D.Lgs 75/2017, ove dispone, relativamente agli atti di adozione dei fabbisogni di personale, che *"...omissis... nell'adozione degli atti di cui al presente comma è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali"*;

Dato atto che la predetta informazione preventiva è prevista dal CCNL del Comparto Funzioni Locali 2019-2021 e che pertanto il presente provvedimento è stato trasmesso alle OO.SS. all'atto della sottoscrizione della proposta;

Considerata la possibilità di intervenire successivamente, sempre nel rispetto delle disposizioni legislative vigenti, sull'adeguamento della programmazione del fabbisogno di personale sulla base di nuove esigenze organizzative dell'Ente e di una modifica del quadro normativo di riferimento;

Visti i seguenti documenti allegati alla presente deliberazione:

- All. A) dotazione organica dell'ente;
- All. B) spazi finanziari ai sensi del dm 17/03/2020 aggiornati al rendiconto 2022;

- All. C) rispetto dei limiti finanziari;
- All. D) pianificazione fabbisogno del personale anno 2023, secondo le disposizioni di cui al dpcm 17/03/2020;
- All. E) lavoro flessibile;

Visti:

- la Legge 7 agosto 1990, n. 241 e ss.mm.ii. in particolare l'art. 3;
- la Legge 27 dicembre 1997, n. 449;
- il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, artt. 89 e seguenti;
- il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e ss.mm.ii.;
- la Legge 27 dicembre 2006, n. 296 (legge finanziaria 2007);
- la Legge 24 dicembre 2007, n. 244 (legge finanziaria 2008);
- la Legge 22 dicembre 2008, n. 203 (legge finanziaria 2009);
- il D.L. 25/06/2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6/08/2008, n. 133;
- il D.L. 31/5/2010, n° 78, convertito nella legge 122/2010;
- L'art. 3 D.L. n. 90/2014, convertito in L. 114/2014;
- L'art. 1 comma 424 della L. 190/2014
- La Legge 28 dicembre 2015, n. 208;
- lo Statuto Comunale;
- La L. 232/2016 (legge di Bilancio 2017)
- Il D.L. Milleproroghe 244/2016
- Il D.L. 14/2017
- Il D.L. 50/2017
- Il D.L. 75/2017
- La L. 205/2017 (legge di Bilancio 2018)
- Le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA Pubblicata in Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018
- La L. 145/2018 (legge di bilancio 2019)
- Il D.L. 4/2019, convertito in L. 26/2019
- Il D.L. 34/2019 (Decreto Crescita)
- L. 56/2019 (L. Concretezza)
- L. 160/2019 (Legge di bilancio 2020)
- L. 8/2020 di conversione del DL 162/2019 (milleproroghe 2020)
- Il DPCM 17/03/2020
- La circolare applicativa n. 17102/110/1, pubblicata in G.U. 11/09/2020 recante "circolare del ministero per la pubblica amministrazione di concerto con il ministero dell'economia e delle finanze e il Ministero dell'Interno, in attuazione dell'art. 33 comma 2, del DL 30 aprile 2019 n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 58/2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni"
- D.L. 34/2020 (Decreto Rilancio)
- La L. 178/2020 (Legge di bilancio 2021)
- D.L. n. 183/2020 (Milleproroghe 2021);
- D.L. 80/2021, convertito in L. 113/2021;

Dato atto che il presente provvedimento rientra nella competenza della Giunta ai sensi dell'art. 48 del "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali" approvato con Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Vista la Deliberazione di Consiglio Comunale n. 15/2023 di approvazione del "Documento Unico di Programmazione (DUP) 2023/2025", nonché la deliberazione di Consiglio Comunale n. 16/2023 di approvazione del "Bilancio di previsione finanziario 2023-2025";

Visti gli allegati pareri di cui all'art. 49 TUEL;

Tutto quanto sopra premesso e considerato;

DELIBERA

13. di approvare, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del d.Lgs. n. 267/2000, il **Piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2023-2025** quale parte integrante e sostanziale;
14. di prevedere, in relazione alla dotazione organica approvata con il presente provvedimento, ad invarianza di spesa, la eventuale sostituzione di personale in caso di cessazione dello stesso, con particolare riferimento alle figure di categoria C e D;
15. di approvare, a tal fine, i seguenti allegati, quali parti integranti e sostanziali della presente deliberazione:
 - All. A) dotazione organica dell'ente;
 - All. B) spazi finanziari ai sensi del dm 17/03/2020 aggiornati al rendiconto 2022;
 - All. C) rispetto dei limiti finanziari;
 - All. D) pianificazione fabbisogno del personale anno 2023, secondo le disposizioni di cui al dpcm 17/03/2020;
 - All. E) lavoro flessibile;
16. Di abrogare la deliberazione di Giunta comunale n. 112 del 12/09/2012 ad oggetto: *"Approvazione regolamento comunale per la disciplina delle assunzioni con rapporto di lavoro flessibile"*;
17. Di stabilire per l'annualità 2023, il limite di spesa di **Euro 7.000,00** per ricorrere alla stipula di rapporti a tempo determinato tenuto conto delle esigenze dell'ente;
18. Di dare atto che il piano come sopra modificato e integrato trova corretta copertura negli stanziamenti attualmente assestati sui relativi capitoli di bilancio, e che in ogni caso i successivi provvedimenti assunzionali saranno soggetti a puntuale verifica circa le coperture finanziarie;
19. Di dare atto che le assunzioni come sopra programmate, ove non considerate di natura meramente sostitutiva, sono escluse dal limite della spesa media di personale 2011-2013 e rispettano integralmente gli ulteriori limiti di bilancio;
20. Di dare atto che il presente piano verrà richiamato nella Sezione 3 DEL PIAO "ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO -. Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale";
21. di riservarsi la possibilità di intervenire in qualsiasi momento in ordine alla modifica della programmazione del fabbisogno del personale, approvata con il presente atto, in caso di variazione degli obiettivi strategici o qualora si verificassero esigenze al momento imprevedibili, tali da determinare mutazioni del quadro di riferimento, pur sempre nel rispetto delle disposizioni legislative nel tempo vigenti;

22. di dare atto che il presente provvedimento della programmazione è stato sottoposto al Revisori dei Conti, ai fini del rilascio dell'attestazione di cui all'art. 19 comma 8 L. 448/2001;
23. di dare atto che la presente deliberazione sarà pubblicata sul sito istituzionale dell'ente in adempimento degli obblighi di pubblicità di cui al D. Lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii;
24. di dichiarare la deliberazione di approvazione della presente proposta immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, c. 4, del "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali" approvato con Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

Letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
(Sig.ra Casella Carla)

Il Segretario Comunale
(Massimo Vallese)

*Documento firmato digitalmente
(ai sensi del D.Lgs 07/03/2005 n. 82 e s.m.i.)*

*Documento firmato digitalmente
(ai sensi del D.Lgs 07/03/2005 n. 82 e s.m.i.)*