



COMUNE DI TISSI

Provincia di Sassari

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

ORIGINALE

n. 126 del 02-12-2021

OGGETTO: *PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2022-2024 - RICOGNIZIONE DELLE ECCEDENZE - DOTAZIONE ORGANICA.*

L'anno duemilaventuno il giorno due del mese di Dicembre , alle ore 18.00 nella sala delle adunanze del comune suddetto convocata con appositi avvisi, la Giunta Comunale si è riunita con la presenza dei Sigg.:

BUDRONI GIOVANNI MARIA	SINDACO	P
MASIA DOMENICO	ASSESSORE	P
DELEDDA GIOMMARRIA GIUSEPPE	ASSESSORE	A
PISUTTU ELENA	ASSESSORA	P
CARTA ANGELO	ASSESSORE	P

Partecipa il Vice Segretario D.ssa Pippia Maria Sofia in videochiamata;

L'Assessore Angelo Carta in videochiamata;

L'Assessora Elena Pisutu in videochiamata;

Il Presidente constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Visto il T.U.E.L. n° 267/2000;

Dato atto che sulla proposta della presente deliberazione:

- Il Responsabile del Servizio interessato, per quanto concerne la regolarità tecnica;
- Il Responsabile di Ragioneria, per quanto concerne la regolarità contabile;
- Ai sensi dell'art. 49 – comma 1 del T.U.E.L. N° 267/2000, hanno espresso parere Favorevole;

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- con deliberazione della Giunta Comunale n. 115 del 18.11.2021 è stato approvato il piano triennale delle Azioni Positive 2022/2024;
- con deliberazione della Giunta Comunale n. 22 dell'11.03.2021 è stato approvato il piano triennale del fabbisogno del personale per il triennio 2021/2023 ed il piano delle assunzioni per l'anno 2021;
- con deliberazione della Giunta Comunale n. 83 del 29.07.2021 è stato modificato il piano triennale del fabbisogno del personale per il triennio 2021/2023 ed il piano delle assunzioni per l'anno 2021;
- con deliberazione della Giunta Comunale n. 36 del 08.04.2021 è stato approvato il piano delle Performance 2021;
- con deliberazione della Giunta Comunale n. 91 del 17.09.2021 è stato integrato il piano delle Performance 2021
- con deliberazione del Consiglio Comunale n. 12 del 16.04.2021 è stato approvato il Bilancio di Previsione Finanziario 2021/2023;
- con deliberazione del Consiglio Comunale n. 22 del 29.07.2021 è stato approvato il Rendiconto di Gestione 2020;
- con deliberazione del Consiglio Comunale n. 23 del 29.07.2021 è stata approvata la Salvaguardia degli Equilibri di bilancio 2021 e la variazione di Assestamento generale;

Visto:

- l'art. 2 del d.lgs.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del d.lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6 del d.lgs. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33, del d.lgs. 165/2001. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;
- l'art. 89 del d.lgs. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione 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.165/2001 dispone: “1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.”;
- in materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del d.lgs. 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua

eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (...) garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;

- l'art. 22, comma 1, del d.lgs.75/2017, ha previsto che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del d.lgs.165/2001, come introdotte dall'art. 4, del d.lgs.75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del d.lgs.165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;

- con Decreto 08/05/2018, 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 massima nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale e che in tale limite l'amministrazione:

- potrà coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, ricordando però che l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni;

- dovrà indicare nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del d.lgs.165/2001, le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

Richiamata la deliberazione G.C. n. 83 del 29.07.2021, mediante la quale si è provveduto a modificare Piano Triennale del Fabbisogno del personale 2021-2023, prevedendo le seguenti assunzioni:

Per l'anno 2021:

- 1) assunzione di n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo, cat. D, posizione economica D1, a tempo pieno e indeterminato, prioritariamente mediante mobilità volontaria in entrata di cui ai sensi dell'art. 30 del D.lgs. n. 165/2001, secondariamente mediante utilizzo di graduatorie vigenti di altri enti o in subordine a mezzo altre forme di reclutamento previste dalle vigenti normative;
- 2) trasformazione contratto di lavoro di n. 1 Istruttore Direttivo Contabile da part – time, 24h, a full time, 36h, con decorrenza 01/12/2021;
- 3) assunzione di n. 1 Agente di Polizia Locale, cat. C, a tempo pieno e indeterminato, prioritariamente mediante mobilità volontaria in entrata di cui ai sensi dell'art. 30 del D.lgs. n. 165/2001, secondariamente mediante utilizzo di graduatorie vigenti di altri enti o in subordine a mezzo altre forme di reclutamento previste dalle vigenti normative, previo espletamento della procedura di mobilità obbligatoria ai sensi dell'art. 34, comma 6, del D.lgs. n. 165/2001;
- 4) assunzione di n. 1 Agente di Polizia Locale, cat. C, posizione economica C1, a tempo parziale (24h) e indeterminato, prioritariamente mediante utilizzo di graduatorie vigenti di altri enti o in subordine a mezzo

- 5) altre forme di reclutamento previste dalle vigenti normative, previo espletamento della procedura di mobilità obbligatoria ai sensi dell'art. 34, comma 6, del D.lgs. n. 165/2001.

Per l'anno 2022: nessuna programmazione;

Per l'anno 2023: nessuna programmazione;

Tenuto conto che in merito all'assunzione di n. 1 Agente di Polizia Locale, cat. C, posizione economica C1, a tempo parziale (24h) e indeterminato, è stata espletata la procedura di mobilità obbligatoria ed è in corso il procedimento di scorrimento relativamente a graduatorie in possesso di altri enti;

Ritenuto opportuno procedere alla programmazione triennale del fabbisogno del personale per il triennio 2022/2024 ed alla definizione dell'organigramma dell'Ente in base all'attuale struttura organizzativa;

Ravvisata la necessità di definire il piano assunzioni, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale, nel seguente modo:

Per l'anno 2022:

- 1) finalizzazione assunzione di n. 1 Agente di Polizia Locale, cat. C, posizione economica C1, a tempo parziale (24h) e indeterminato mediante scorrimento di graduatorie vigenti in possesso di altri enti, o in subordine a mezzo altre forme di reclutamento previste dalle vigenti normative;
- 2) assunzione di n. 1 Istruttore Tecnico, cat. C, posizione economica C1, a tempo pieno e indeterminato, prioritariamente mediante utilizzo di graduatorie vigenti di altri enti o in subordine a mezzo di altre forme di reclutamento previste dalle vigenti normative, previo espletamento della procedura di mobilità obbligatoria ai sensi dell'art. 34, comma 6, del D.lgs. n. 165/2001;
- 3) cessione della quota di € 6.000,00 di spese di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in favore dell'Unione dei Comuni del Coros per l'anno 2022;

Per l'anno 2023: nessuna programmazione;

Per l'anno 2024: nessuna programmazione;

Rilevato, quindi che, con riferimento a quanto sopra è necessario individuare, in questa sede, sia le limitazioni di spesa vigenti, sia le facoltà assunzionali per questo ente, che così si dettagliano:

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

A) Contenimento della spesa di personale

A1. Normativa

<p>Art. 1, comma 557, 557-bis e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296</p>	<p>Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:</p> <p>a) lettera abrogata;</p> <p>b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici;</p> <p>c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.</p> <p>Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione.</p>
--	---

A2. Situazione dell'ente

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

Ricordato che il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, è pari a € 517.701,49;

Visto l'art. 36, c. 2 del D.lgs. 165/2001, che dispone che le amministrazioni pubbliche possono stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'articolo 35 dello stesso decreto;

Visto l'art. 1, comma 3 del D.L. 12 luglio 2018, n. 87, convertito con modificazioni dalla L. 9 agosto 2018, n. 96, come modificato dalla L. 30 dicembre 2018, n. 145, che ha disposto che il limite di cui all'art. 19, del D.lgs. 81/2015 non si applica amministrazioni;

Visto l'art. 23 del D.lgs. 81/2015, che prevede che, salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, salvo diversa disposizione dei contratti collettivi;

Visto l'art. 50 del CCNL FUNZIONI LOCALI 21.05.2018, che prevede:

- che gli enti possono stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a tempo determinato, nel rispetto dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001, con durata massima di trentasei mesi;
- che il numero massimo di contratti di lavoro flessibile stipulati da ciascun ente complessivamente non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con esclusione dei contratti a tempo determinato per l'assunzione di personale da adibire all'esercizio delle funzioni infungibili della polizia locale e degli assistenti sociali;

Visto l'art. 3, c. 61 della L. 350/2003, in base al quale le amministrazioni pubbliche, nel rispetto delle limitazioni e delle procedure di cui ai commi da 53 a 71 dello stesso articolo, possono effettuare assunzioni anche utilizzando le graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre amministrazioni, previo accordo tra le amministrazioni interessate;

Visto l'art. 1, c. 147 della L. 160/2019, in base al quale le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono utilizzare le graduatorie dei concorsi pubblici approvate negli anni 2018 e 2019 entro tre anni dalla loro approvazione;

Visto l'art. 17, comma 1-bis, del D. L. n. 162/2019, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 8/2020 (c.d. Milleproroghe) il quale ha previsto che "Per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli enti locali possono procedere allo scorrimento delle graduatorie ancora valide per la copertura dei posti previsti nel medesimo piano, anche in deroga a quanto stabilito dal comma 4 dell'articolo 91 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.";

Visto il comma 5-ter, art. 35 del D.lgs. 165/2001, come modificato dall'articolo 1, comma 149, della legge 160/2019, in base al quale le graduatorie dei concorsi per il reclutamento del personale presso le amministrazioni pubbliche rimangono vigenti per un termine di due anni dalla data di approvazione;

Vista la delibera 4 agosto 2020, n. 85 della Corte dei conti, sezione regionale di controllo per la Sardegna, secondo la quale, invece, l'efficacia sarebbe di tre anni in quanto la legge di bilancio 2020 introduce un doppio binario in merito ai termini di scadenza delle graduatorie concorsuali: per le amministrazioni statali di cui all'art. 1, comma 2, del Testo unico sul pubblico impiego vale il disposto del citato art. 35 e l'efficacia sarà limitata a due anni (con decorrenza dall'approvazione della graduatoria), mentre per le amministrazioni di cui all'art. 2, comma 1, del Testo unico sugli enti locali permane il regime previsto del citato art. 91 e l'efficacia sarà di tre anni (con decorrenza dalla pubblicazione della graduatoria);

Visto il comma 2-bis, art. 30 del D.lgs. 165/2001, in base al quale le amministrazioni, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali, finalizzate alla copertura di posti vacanti in organico, devono attivare le procedure di mobilità di cui al comma 1, provvedendo, in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei dipendenti, provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando o di fuori ruolo, appartenenti alla stessa area funzionale, che facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle amministrazioni in cui prestano servizio;

Dato atto che per il triennio 2019/2021 l'obbligo di cui al comma 2-bis, art. 30 del D.lgs. 165/2001 è derogato dall'art. 3, c. 8 della L. 56/2019, che dispone:

"Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001";

Visto l'art. 36, c. 2 del D.lgs. 165/2001, in base al quale:

- per prevenire fenomeni di precariato, le amministrazioni pubbliche, nel rispetto delle disposizioni del presente articolo, sottoscrivono contratti a tempo determinato con i vincitori e gli idonei delle proprie graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato;

- è consentita l'applicazione dell'articolo 3, comma 61, terzo periodo, della legge 24 dicembre 2003, n. 350, ferma restando la salvaguardia della posizione occupata nella graduatoria dai vincitori e dagli idonei per le assunzioni a tempo indeterminato;

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, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020 e dato atto che è pertanto ora possibile procedere dando applicazione alla nuova norma;

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

Visto l'art. 10 del D.L. 44 del 01.04.2021, convertito con modificazioni dalla L. 28 maggio 2021, n. 76, recante "Misure per lo svolgimento delle procedure per i concorsi pubblici e per la durata dei corsi di formazione iniziale";

Visto il D.L. 80 del 09.06.2021, recante “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”.

B2. VERIFICA SITUAZIONE DELL'ENTE

Ritenuto opportuno procedere alla verifica dei presupposti alle assunzioni previste dal DM 17 marzo 2020, nonché alla peculiare situazione dell'Ente;

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, che fornisce indicazioni anche sulle modalità di calcolo del rapporto tra spese di personale / entrate correnti;

Visto il prospetto allegato di calcolo del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio 2018/2019/2020, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità;

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

Spese di personale 2020 € 472.353,47

_____ = 20,13 %

Media entrate netto FCDE € 2.346.713,84

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.

Questo Ente si trova nella fascia demografica di cui alla lettera c), avendo n. 2.352 abitanti.

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 Tabella 1 DM 17 marzo 2020	Valori calmierati Tabella 2 DM 17 marzo 2020	Valori soglia Tabella 3 DM 17 marzo 2020
a	0-999	29,50%	33,00%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	33,00%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	28,00%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	26,00%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	24,00%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	19,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	14,00%	31,60%
h	250000-1499999	28,80%	8,00%	32,80%
i	1500000>	25,30%	4,00%	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 c) e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 20,13%, si colloca nella seguente fascia:

FASCIA 1 – COMUNI VIRTUOSI, poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1.

Il Comune può pertanto 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.

INCREMENTO TEORICO DISPONIBILE.

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 € 2.346.713,84* percentuale tabella 1 (27,60) – (meno) Spese di personale 2018 € 443.002,65 = € 204.690,37.

INCREMENTO CALMIERATO (per gli anni 2021-2025)

Tuttavia, poiché il legislatore, per il periodo 2021-2025, 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 € 443.002,65* Valore calmierato Tabella 2 DM per fascia demografica ente (28% su € 2.346.713,14) = € 124.040,74.

INCREMENTO EFFETTIVO

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

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.

Il Comune può assumere entro lo spazio finanziario di € 124.040,74 e comunque entro una spesa complessiva di € 647.693,02 (Media entrate netto FCDE € 2.346.713,84* percentuale tabella 1 27,60).

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 2021, 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;

Tenuto conto di eventuali norme speciali in caso di Unione di Comuni, Fusioni, o assunzioni di polizia locale;

Rilevato che:

- a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 3, comma 5-sexies del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, introdotto dall'art. 14-bis del decreto-legge n. 4/2019, per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over;
- come previsto dalla legge di conversione 26/2019 del d.l. 4/2019, è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali della facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente;

Vista la nota del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 11786 del 22/02/2011, recante indicazioni sui criteri di calcolo ai fini del computo delle economie derivanti dalle cessazioni di personale avvenute nell'anno precedente sia per il computo degli oneri relativi alle assunzioni, secondo cui non rileva l'effettiva data di cessazione dal servizio né la posizione economica in godimento ma esclusivamente quella di ingresso;

Vista la deliberazione n. 28/SEZAUT/2015/QMIG della sezione Autonomie della Corte dei Conti, sul conteggio ed utilizzo dei resti provenienti dal triennio precedente: come pronunciato dai magistrati contabili il riferimento "al triennio precedente" inserito nell'art. 4, comma 3, del d.l. 78/2015, che ha integrato l'art. 3, comma 5, del d.l. 90/2014, è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni. Inoltre, con riguardo alle cessazioni di personale verificatesi in corso d'anno, il

budget assunzionale di cui all'art. 3 del d.l. 90/2014 va calcolato imputando la spesa "a regime" per l'intera annualità;

Atteso che, nel 2021, risultano ancora inutilizzati i seguenti resti della capacità assunzionale del quinquennio precedente (2016/2020 su cessazioni 2015/2019):

QUOTA TURN OVER RIMASTA INUTILIZZATA	77.952,51
--------------------------------------	-----------

Dato atto che rientrando nel valore soglia art. 4, tabella 1 del Decreto 17.03.2020:

Media entrate netto FCDE € 2.346.713,84* percentuale tabella 1 27,60 = € 647.693,02

l'ente non è tenuto ad applicare l'art. 3 del D.L. 90/2014 relativo alla capacità assunzionale.

C) LAVORO FLESSIBILE

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

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

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

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

Preso atto pertanto che le spese per il personale utilizzato "a scavalco d'eccedenza", cioè oltre i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, ai sensi dell'art. 1, comma 557, legge n. 311/2004, rientrano nel computo ai fini della verifica del rispetto dei limiti imposti dall'art. 9, comma 28, d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010 oltre che nell'aggregato "spesa di personale", rilevante ai fini dell'art. 1, comma 557, legge 296/2006 (valida solo per i comuni sotto i 5.000 abitanti, le unioni e i consorzi);

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 l'Ente né nel 2009, né nel triennio 2007-2009, ha sostenuto spese per lavoro flessibile e che, pertanto, per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, può con motivato provvedimento, individuare un nuovo parametro di riferimento, costituito dalla spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l'ente;

Atteso che il Comune di Tissi, avendo in organico n. 8 unità di personale di ruolo, fatte salve le deroghe normative e contrattuali stabilite in materia, può procedere ad assunzioni a tempo determinato entro il limite di n. 2 unità;

Preso, quindi, atto che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del Bilancio di Previsione Finanziario 2022/2024;

Dato atto che, in merito alla verifica delle situazioni di soprannumero e/o eccedenza di cui all'art. 33 del d.lgs.165/2001 sono state acquisite le comunicazioni dei singoli Dirigenti/Responsabili attraverso le quali si giunge alle seguenti conclusioni: non sussistono situazioni di soprannumero e/o eccedenza di cui all'art. 33 del d.lgs.165/2001;

Dato atto che:

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

- la spesa di personale, calcolata ai sensi del sopra richiamato art. 1, comma 557, della l. 296/2006, risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011/2012/2013 come disposto dall'art. 1, comma 557-quater della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, come si evince dagli allegati al Bilancio di Previsione 2022/2024;

- l'Ente effettua la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art.33, comma 2, del d.lgs.165/2001, con la presente deliberazione;

- l'Ente ha rispettato i termini per l'approvazione del Bilancio di Previsione Finanziario e del Rendiconto, 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;

Rilevato dunque che la spesa totale per l'attuazione del Piano triennale del Fabbisogno del personale 2022/2024 è inferiore alla spesa potenziale massima sostenibile dall'Ente;

Ritenuto di dover procedere all'approvazione del Piano Triennale del Fabbisogno del personale 2022/2024, quale documento programmatico da allegare al DUP, Documento Unico di Programmazione, 2022/2024;

Acquisito il parere favorevole dell'organo di revisione ai sensi del DPCM 17 marzo 2020 e dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001;

Acquisiti i pareri favorevoli in merito alla regolarità tecnica e contabile ai sensi dell'art. 49 del d.lgs. 267/2000;

Visti:

- il Decreto legislativo n. 267/2000;
- il Decreto legislativo 165/2001;
- il Decreto legislativo 118/2011;
- lo Statuto Comunale;
- il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
- il vigente Regolamento di contabilità;

Con voti unanimi legalmente espressi;

DELIBERA

Per le motivazioni espresse in premessa e qui interamente richiamate quale parte integrante e sostanziale della presente

Di Dare atto che a seguito della revisione della struttura organizzativa dell'Ente, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni, e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni, non emergono situazioni di personale in eccedenza e/o soprannumero;

Di Approvare il Piano Triennale del Fabbisogno del personale 2022/2024, così come illustrato in premessa e negli allegati 1) "Tabella spesa dotazione organica 2022", 2) "Rapporto Spesa personale ENTRATE – FCDE", 3) "Limite di spesa", 4) "capacità assunzionale", unitamente all'allegato n. 5 contenente l'Organigramma dell'Ente, prevedendo:

Per l'anno 2022:

- 1) finalizzazione assunzione di n. 1 Agente di Polizia Locale, cat. C, posizione economica C1, a tempo parziale (24h) e indeterminato mediante scorrimento di graduatorie vigenti in possesso di altri enti, o in subordine a mezzo altre forme di reclutamento previste dalle vigenti normative;
- 2) assunzione di n. 1 Istruttore Tecnico, cat. C, posizione economica C1, a tempo pieno e indeterminato, prioritariamente mediante utilizzo di graduatorie vigenti di altri enti o in subordine a mezzo di altre forme di reclutamento previste dalle vigenti normative, previo espletamento della procedura di mobilità obbligatoria ai sensi dell'art. 34, comma 6, del D.lgs. n. 165/2001;
- 3) cessione della quota di € 6.000,00 di spese di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in favore dell'Unione dei Comuni del Coros per l'anno 2022;

Per l'anno 2023: nessuna programmazione;

Per l'anno 2024: nessuna programmazione;

Di dare atto che l'attuale dotazione organica dell'ente, tenuto conto del personale in servizio e del personale che si prevede di assumere con il presente atto, è definita come da Allegato 1), dal quale si evince anche la neutralità finanziaria della stessa e che non vengono rilevate eccedenze;

Di dare atto che le assunzioni previste con il presente atto e la dotazione organica risultante rispettano il limite massimo di spesa potenziale, identificato nel limite di contenimento della spesa di personale previsto dall'art. 1 comma 557 della legge 296/2006, pari ad euro 517.701,49;

Di dare atto che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del Bilancio di Previsione Finanziario 2022/2024;

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."

Di dare atto che il presente provvedimento costituisce allegato al DUP 2022/2024;

Di Pubblicare il presente piano triennale dei fabbisogni del personale in "Amministrazione Trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i;

Di informare dell'adozione del presente provvedimento le OO.SS. e la RSU;

con separata votazione

DELIBERA

Di dichiarare il presente atto, con separata votazione espressa in forma palese, immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4° del Decreto Legislativo n. 267/2000;

Il presente verbale viene sottoscritto come segue:

IL SINDACO
BUDRONI GIOVANNI MARIA

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE
Dott.ssa Pippia Maria Sofia

Si esprime parere di Regolarità Tecnica

Ai sensi dell'art 49 del D.Lgs 18.8.2000, n.267;

Il Responsabile del servizio
Dettori Pietro

Si esprime parere di Regolarità Contabile

Ai sensi dell'art 49 del D.Lgs 18.8.2000, n.267;

Il Responsabile del servizio
Dettori Pietro

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE
(art. 124 comma 1 del D.Lgs. 18.8.2000, n. 267 e art 32 della Legge 18 giugno 2009 n.69)

Si certifica che la presente deliberazione viene pubblicata in data odierna all'albo pretorio on line, ovi vi rimarrà per 15 giorni consecutivi.

Tissi, li ____

IL RESPONSABILE DELLA PUBBLICAZIONE

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'
(art 134 del D.Lgs 18.8.2000, n.267)

[N] Immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D.Lgs 18.08.2000 n.267;

[] Esecutiva il giorno successivo al decimo di pubblicazione, ai sensi dell'art 134, comma 3 del D.Lgs 18.8.2000 n.267

Tissi, li ____

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE
Dott.ssa Pippia Maria Sofia
