COMUNE DI GUALDO CATTANEO

Provincia di Perugia

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

*** ORIGINALE ***

ATTO N.	**87**
Del	**01-07-2022**

OGGETTO:
AGGIORNAMENTO PIANO FABBISOGNI DEL PERSONALE DEL COMUNE DI GUALDO CATTANEO PER IL TRIENNIO 2022-2024.

L'anno duemilaventidue il giorno uno del mese di luglio alle ore 09:20 e seguenti, in Gualdo Cattaneo nella Residenza Comunale, si è riunita la Giunta Comunale, con la presenza dei Signori:

Valentini Enrico	**Sindaco**	**Presente**
Annibali Sabrina	**Assessore**	**Presente**
Gervasi Maurizio	**Assessore**	**Presente**
Brunelli Marco	**Assessore**	**Presente**
Alessandrini Annalisa	**Assessore**	**Assente**

Presenti n 4	Assenti n. 1

Partecipa il Vice Segretario Comunale: Dott.ssa Stefania Bertinelli.
Il Presidente Enrico Valentini in qualità di Sindaco dichiara aperta la seduta dopo aver constatato il numero legale degli intervenuti, passa alla trattazione dell'argomento di cui all'oggetto.

COMUNE DI GUALDO CATTANEO

Provincia di Perugia

LA GIUNTA COMUNALE

VISTO il documento istruttorio presentato dal Responsabile di Area competente.

Premesso che:
- l'art. 39 della L. 27/12/1997, n. 449 prescrive l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, ispirandosi al principio della riduzione delle spese di personale, prevedendo che le nuove assunzioni debbano soprattutto soddisfare i bisogni di introduzione di nuove professionalità;
-l'art. 91 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267 stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni locali, sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale;
-l'art. 33 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165 prevede quale passaggio preliminare ed inderogabile per effettuare nuove assunzioni a qualsiasi titolo, una verifica annuale che attesti l'inesistenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

Preso atto che il legislatore con l'emanazione del D.Lgs. 25/5/2017, n. 75 è intervenuto modificando, fra gli altri, l'art. 6 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, che disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

Visto il decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8/5/2018 col quale sono state definite, ai sensi dell'articolo 6-ter, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come inserito dall'articolo 4, comma 3, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale;

Rilevato che le predette linee di indirizzo forniscono agli enti pubblici e agli enti locali, che nello specifico le devono applicare adeguandole ai propri ordinamenti, i seguenti elementi per la redazione dei piani:
- coerenza con gli strumenti di programmazione;
- complementarietà con le linee di indirizzo sullo svolgimento delle procedure concorsuali e sulla valutazione dei titoli di cui alla Direttiva n. 3/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione;
- ambito triennale di riferimento ed approvazione con cadenza annuale;
- procedura e competenza per l'approvazione;
- superamento del concetto tradizionale di "dotazione organica";
- rispetto dei vincoli finanziari;
- revisione degli assetti organizzativi e impiego ottimale delle risorse;
- contenuto del piano triennale dei fabbisogni di personale, modalità di reclutamento e profili professionali;

Considerato che il vigente quadro normativo richiede, al fine di poter procedere alle assunzioni alla verifica del rispetto dei seguenti vincoli:

- art. 1, comma 557, della L. 296/2006 (Legge Finanziaria 2007), il quale prevede che gli enti locali soggetti al patto di Stabilità interno, assicurino la riduzione della spesa di personale, calcolata secondo le indicazioni del comma 557-bis;
- art. 1 comma 557 quater della L. 296/2006, dispone che gli enti sottoposti al patto di stabilità interno, a decorrere dall'anno 2014 assicurino nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno del personale il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della disposizione;
- la deliberazione della sezione autonomie Corte Conti n. 25/2014, ha chiarito che a decorrere dall'anno 2014, il nuovo parametro cui è ancorato il contenimento della spesa di personale è la spesa media del triennio 2011/2013, che assume pertanto un valore di riferimento statico;
- art. 16 del D.L. 24/6/2016 n. 113 ha mutato il quadro normativo di riferimento precedente, abrogando in via diretta la lettera a) dell'art. 1 comma 557 della legge 296/2006;
- rispetto pareggio di bilancio dell'anno precedente (legge 28 dicembre 2015, n. 208) e dell'anno;
- rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. 196/2009 (secondo le modalità di cui al DM 12.05.2016), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato;
- rispetto dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 che prevede il contenimento della spesa complessiva per assunzioni flessibili entro il limite della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 (Sezione Autonomie - Delibera n. 2/2015);
- rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti (ex art. 27, comma 2, lett. c, del d.l. 66/2014);

Visto l'art. 1, comma 228, della L. 208/2015 (legge di stabilità per il 2016) che ha ridisegnato il regime delle assunzioni, prevedendo che gli Enti Locali soggetti ai vincoli di finanza pubblica possano procedere, per gli anni 2016-2017-2018, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25% di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente;

Dato atto che l'art. 22, comma 2, del D.L. 24/04/2017, n.50, convertito con L. 96/2017, modificando la suddetta norma, ha innalzato al 75% il suddetto limite, per gli enti con popolazione superiore a 1.000 abitanti, qualora il rapporto medio dipendenti-popolazione, dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito dal D.M. 10/4/ 2017 di cui all'art. 263, comma 2 del TUEL;

Considerato altresì che l'art.22 del Decreto Legge 24/04/2017, convertito in Legge 21 giugno 2017 n.96, ha previsto che negli anni 2017 e 2018 nei comuni con popolazione compresa tra i 1.000 e 3.000 abitanti le assunzioni sono ammesse rispettando il tetto del 100% del risparmio dovuto alle cessazioni intervenute nel corso dell'esercizio 2016, sempreché nello stesso anno 2016 il rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti calcolate con la media del triennio precedente sia inferiore al 24%;

Visto l'art.3, comma 5 del D.L. n.90/2014, convertito, con modificazioni, dalla legge n.114/2014 e s.m.i., il quale prevedeva che per gli anni 2019/2021 è possibile procedere ad assunzioni a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100% di quella relativa a personale di ruolo cessato nell'anno precedente;

Dato atto che il DL 4/2019, convertito con modificazioni con Legge 26/2019, che all'articolo 14-bis aveva altresì introdotto disposizioni che modificano le modalità di calcolo della capacità assunzionale negli enti territoriali. In

particolare è stata estesa ad un quinquennio la possibilità di cumulo delle risorse destinate alle assunzioni e la possibilità di utilizzare i residui disponibili delle facoltà assunzionali del quinquennio precedente quello di riferimento delle assunzioni (modifica dell'art. 3, comma 5, quinto periodo, del DL 90/2014). Le regioni e gli enti locali inoltre possono, già dal 2019, calcolare la propria capacità assunzionale oltre che in base alle cessazioni dell'anno precedente anche in base alle cessazioni programmate nella annualità corrente (comma 5-sexies dell'art. 3, Dl 90/2014). Le procedure assunzionali comunque potranno essere effettuate solo dopo che le cessazioni utilizzate per il calcolo diventeranno effettive;

Dato atto che, successivamente, il regime delle assunzioni di personale nei comuni è radicalmente mutato per effetto dell'articolo 33 comma 2 del Dl 34/2019, convertito con modificazioni con Legge 56/2019, che nella sua veste attuale, a seguito delle modifiche apportate dalla Legge 160/2019 e dal DL 162/2019, stabilisce:
"A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia superiore. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018";

Visto il Decreto 17 marzo 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni (20A02317)", pubblicato sulla GU n.108 del 27/04/2020;

Vista la circolare esplicativa 08/06/2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione sul DM attuativo dell'articolo 33 comma 2 del DL 34/2019;

Rilevato che, da ultimo, con deliberazione n.15/2021/PAR, la Corte dei Conti Sez. Veneto si è espressa in merito alla corretta interpretazione dell'art. 33, comma 2, del DL 34/2019 convertito dalla legge 58/2019 e del relativo DM di attuazione del 17 marzo 2020, evidenziando che la capacità assunzionale dei comuni si misura sulla base delle loro entrate, attraverso un meccanismo che "premia", tra l'altro, gli enti maggiormente virtuosi nella riscossione delle entrate correnti. Pertanto, il fulcro centrale della "nuova" normativa va ricercato nella diversa regola (assunzionale) rispetto al passato, che, superando la c.d. logica del turnover, è basata sulla sostenibilità finanziaria della spesa, ossia sul favorevole rapporto tra spese di personale ed entrate correnti. Ove detto rapporto non sia in grado di rendere compatibile l'utilizzo di facoltà assunzionali disponibili (e pertanto non possa ritenersi sostenibile la relativa spesa), anche in chiave prospettica, l'ente dovrà astenersi dall'effettuare le assunzioni programmate o nel migliore dei casi razionalizzarle limitandone la spesa. Pertanto, indipendentemente dalla fascia di appartenenza, ciò che deve guidare le procedure di assunzione di personale per gli enti locali (e per quelli territoriali in genere interessati dalle norme di cui all'art. 33), al fine di assicurare un turnover compatibile con l'adempimento della mission istituzionale, è la sostenibilità, in prospettiva futura, degli oneri conseguenti;

Richiamati i seguenti atti programmatici del Comune di Gualdo Cattaneo:
- deliberazione di giunta comunale n. 28 del 21.02.2019 avente ad oggetto "*Approvazione del piano del fabbisogno del personale per il triennio 2019/2021*";
- deliberazione n. 48 del 03.04.2020 avente ad oggetto "*Approvazione del piano triennale del fabbisogno di personale 2020/2022";*
- deliberazione n. 141 del 07.12.2020 avente ad oggetto "*Aggiornamento del piano triennale del fabbisogno di personale 2020/2022";*
- deliberazione n.14 del 13/02/2021 avente ad oggetto "*Approvazione del piano triennale del fabbisogno di personale 2021/2023";*
- deliberazione n.100 del 15/07/2021 avente ad oggetto "*Approvazione del piano triennale del fabbisogno di personale 2021/2023";*
- deliberazione n.141 del 16/11/2021 avente ad oggetto "*Aggiornamento del piano triennale del fabbisogno di personale 2021/2023";*
- deliberazione n.9 del 18/01/2022 avente ad oggetto "*Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024 e ricognizione delle eccedenze";*

Atteso che per il Comune di Gualdo Cattaneo, sulla scorta dei dati finanziari definiti come risultante dai documenti contabili approvati ed esecutivi, il valore medio della spesa di personale per il triennio 2011–2012–2013 è consolidata in € 1.148.071,28;

Dato atto che con deliberazione del consiglio comunale n.20 del 24.05.2022 è stato approvato il rendiconto relativo all'esercizio finanziario 2021;

Ritenuto, pertanto, di dover procedere all'aggiornamento del piano triennale di fabbisogni del personale, in coerenza con i più recenti dati contabili e con gli strumenti di programmazione dell'Ente, fermo restando che tale programmazione potrà essere rivista in funzione di eventuali nuove disposizioni, limitazioni e/o vincoli derivanti da innovazioni nel quadro normativo in materia di personale nonché a sopravvenute esigenze di carattere organizzativo;

Atteso che per il Comune di Gualdo Cattaneo, sulla scorta dei dati finanziari definiti e risultanti dai documenti contabili in atti, rilevano i seguenti valori, che determinano la propria capacità assunzionale ai sensi del predetto DM 17/03/2020:
- abitanti al 31/12/2021: 5.752 – valore soglia corrispondente (art.4 c.1): 26,90%;
- spesa personale ultimo rendiconto approvato (2021): € 1.177.227,24 (A);
- entrate correnti (media accertamenti rendiconti 2019-2020-2021 al netto FCDE BP 2021): € 4.857.905,67 (B)
- rapporto spesa personale rispetto alle entrate correnti (B/A): 24,23%
- incremento massimo spesa di personale a tempo indeterminato rispetto a quella registrata nel rendiconto 2020 (art.4 c.2 DM 17/03/2020): € 129.549,39;

Dato atto, quindi, che il Comune di Gualdo Cattaneo si attesta al di sotto del valore soglia relativo alla fascia demografica di pertinenza ed in questo caso si applica l'articolo 4 comma 2 del medesimo decreto, che così recita: *"….i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1 […] possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato […] sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art.2, non superiore al valore soglia individuato nella Tabella I...";*

Dato atto, altresì, che in base all'art.5 c.1 del DM 17/03/2020 il Comune di Gualdo Cattaneo per l'anno 2022 non può incrementare la propria spesa di personale a tempo indeterminato in misura superiore al 24% di quella registrata nel 2018 (norma provvisoria avente efficacia fino al 31/12/2024);

Preso atto quindi, sulla base di quanto sopra rappresentato, che per l'anno 2022 l'incremento massimo di spesa di personale a tempo indeterminato per il Comune di Gualdo Cattaneo è da quantificarsi in € 129.549,39 e che tale importo rientra nel limite stabilito dall'art.5 c.1 DM 17/03/2020;

Dato atto altresì che nel corso dell'anno 2021 è stata espletata la procedura comparativa ex art.110 comma 1 TUEL, indetta con determinazione del Responsabile dell'Area Programmazione Finanziaria, Personale e Tributi n.27 del 21/05/2021, concernente l'assunzione di n.1 istruttore direttivo tecnico part-time 18 ore per l'incarico di responsabile dell'Area Lavori Pubblici e Manutenzioni, il cui vincitore ha preso servizio in data 01/07/2021;

Considerato che sempre nel corso dell'esercizio precedente è stato svolto il concorso pubblico per l'assunzione di n.1 operaio specializzato cat. B3 indetto con determinazione del Responsabile dell'Area Programmazione Finanziaria, Personale e Tributi n.76 del 01/04/2021, il cui vincitore ha preso servizio in data 06/09/2021; successivamente detto soggetto ha rassegnato le dimissioni con decorrenza dal 02.05.2022 ultimo giorno lavorativo 01.05.2022 e, pertanto, si è provveduto allo scorrimento della medesima graduatoria per sostituire tale figura a far data dal 02.05.2022;

Ricordato che con deliberazione Giunta Comunale n. 124 del 23.09.2021, al fine di garantire i servizi di manutenzione del territorio e degli edifici comunali, si è provveduto ad effettuare lo scorrimento della graduatoria per n. 2 unità di operaio specializzato a tempo determinato per 6 mesi, di cui una unità a tempo pieno ed un a tempo parziale 18 ore;

Richiamata la determinazione RG n.520 del 31/12/2021 con la quale è stata disposta l'assunzione di n.1 istruttore direttivo amministrativo-contabile, all'esito di procedura di mobilità volontaria ex art.30 DLgs 165/2001, con decorrenza dal 01/02/2022;

Rilevato che nel corso del 2021 sono avvenute due cessazioni di personale cat. D con profilo di istruttore direttivo vigilanza, e che nelle more dell'espletamento della procedura concorsuale per l'assunzione di una unità con profilo

di istruttore direttivo di vigilanza cat. D, l'Ente ha stipulato apposita convenzione per l'utilizzo, ai sensi dell'art.14 del CCNL Regioni ed autonomie locali del 22.1.2004, del responsabile dell'Area Vigilanza del Comune di Giano dell'Umbria per n.12 ore settimanali a decorrere dal 06.09.2021 e fino al 28.02.2022 (termine prorogato al 30/09/2022);

Dato atto che è in corso di espletamento, per il tramite dell'Ufficio Unico Personale della "Unione dei Comuni Terre dell'Olio e del Sagrantino", il concorso pubblico per l'assunzione di n.1 istruttore direttivo di vigilanza cat. D avviato nel corso dell'esercizio precedente;

Dato atto che, al fine di garantire il servizio di vigilanza sul territorio, stante la grave carenza dell'attuale organico, si è reso necessario ed urgente attivare l'assunzione di n.1 unità con profilo di istruttore vigilanza cat. C1 a tempo determinato e pieno, per mesi 6, mediante scorrimento di graduatorie vigenti presso altri Enti;

Considerato che nel triennio 2022/2024 sono previste le seguenti cessazioni:
- anno 2022: nessuna cessazione;
- anno 2023: nessuna cessazione;
- anno 2024: n.1 cessazione per categoria B3 e n.1 cessazione per categoria D;

Preso atto che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017 il concetto di dotazione organica si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del PTFP, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione di budget assunzionali;

Ritenuto pertanto di poter aggiornare la dotazione organica dell'Ente già approvata con deliberazione di giunta comunale n. 9 del 18.01.2022, ed approvare il nuovo piano occupazionale previsto per il triennio 2022/2024, nel rispetto dei predetti vincoli in materia di assunzioni, come segue:
- anno 2022: - n.1 operaio cat. B3 (mediante scorrimento graduatoria), costo stimato di € 29.000,00 a fronte della cessazione intervenuta nel 2021 per la medesima categoria e profilo; - n.1 istruttore di vigilanza cat. C (tramite scorrimento graduatoria concorsuale), costo stimato € 34.000,00 a fronte di cessazione di n.1 unità cat. D intervenuta nel 2021;
- anno 2023: - n.1 operaio specializzato cat. B3 (tramite scorrimento graduatoria concorsuale), costo stimato di € 32.000,00 a valere sulle capacità assunzionali 2022/2023;
- anno 2024: n.1 operaio specializzato cat B3 (tramite scorrimento graduatoria concorsuale), costo stimato € 32.000,00 a valere sulle capacità assunzionali 2023/2024;

Ravvisata inoltre l'esigenza di potenziare l'organico assegnato all'Area Personale, Bilancio e Tributi mediante l'assunzione a tempo determinato per n.6 mesi (con possibilità di rinnovo per ulteriori 6 mesi) di un profilo di istruttore amministrativo-contabile cat. C, al fine di garantire un supporto da dedicare alle numerose attività del servizio derivanti dai nuovi progetti avviati dall'amministrazione comunale, sia nell'ambito della cd. perequazione catastale, sia nell'ambito degli interventi finanziati con i fondi PNRR, per i quali si richiede una puntuale rendicontazione economico-finanziaria;

Dato atto altresì che in caso di necessità sarà possibile prevedere, con nuovo provvedimento giuntale, eventuali ulteriori assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, queste ultime nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D. Lgs. n.165/2001) e di contenimento della spesa del personale;

Verificato il rispetto dei sopra richiamati e vigenti presupposti normativi necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale;

Dato atto che il Comune di Gualdo Cattaneo con deliberazione di giunta comunale n.134 del 12/11/2020 ha approvato il Piano triennale delle azioni positive 2020/2022 in tema di pari opportunità;

Considerato altresì che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo;

Dato atto che la dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla Legge 12/03/1999, n.68;

Evidenziato che:
- le richiamate linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale hanno definito il concetto di superamento del concetto tradizionale di "dotazione organica", per effetto del quale il piano triennale dei fabbisogni deve essere orientato, da un punto di vista strategico, all'individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
- per dare maggiore flessibilità a tale strumento, pur strettamente correlato con l'organizzazione degli uffici, la "dotazione organica" non deve essere più espressa in termini numerici (numero di posti), ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte (per gli enti locali, l'indicatore di spesa potenziale massima resta pertanto quello previsto come tetto massimo alla spesa di personale, ovvero il limite imposto dall'art. 1, commi 557 – spesa media triennio 2011/2013 - e 562 – spesa anno 2008 - della L. n. 296/2006);
- nell'ambito di tale tetto finanziario massimo potenziale, gli enti potranno procedere a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati;

Valutato che la presente programmazione dei fabbisogni:
- trova il suo naturale sbocco nel reclutamento effettivo del personale sopra elencato;
- nell'individuazione delle predette figure e competenze professionali è idonea al raggiungimento degli obiettivi di mandato dell'amministrazione comunale
- è rispettosa dei principi di merito, trasparenza ed imparzialità, per i quali sono richieste adeguate competenze e attitudini, oltre che le conoscenze;

Verificato che la presente proposta di piano occupazionale risulta rispettosa delle norme in tema di contenimento della spesa;

Considerato inoltre che con l'apposizione del parere contabile sul presente provvedimento si attestano:
- il rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale ex art. 1, commi 557-557bis-557 ter-557 della Legge 27/12/2006, n. 296;
- il rispetto nel 2017 dell'obbligo sancito dall'art. 1, comma 557 quater della Legge 27/12/2006, n. 296;
- il rispetto nel 2018 dell'obbligo sancito dall'art. 1, comma 557 quater della Legge 27/12/2006, n. 296;
- il rispetto del pareggio di bilancio, nonché il rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti (ex art. 27,

c.2 lett.c. del D.L. 66/2014);

- il rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. 196/2009 (secondo le modalità di cui al DM 12.05.2016);

Valutato che il presente piano dei fabbisogni sia coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e si sviluppi, nel rispetto dei vincoli finanziari come sotto dimostrato, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento (obiettivi generali ed obiettivi specifici, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.Lgs. 27/10/2009, n. 150);

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

Richiamato altresì il C.C.N.L. vigente;

Visto il parere favorevole espresso sulla presente deliberazione dal Revisore dei Conti ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001 e dell'art.4 DM 17/03/2020, che si allega ala presente atto per formarne parte integrale e sostanziale;

Rilevato che del contenuto del presente provvedimento è stata fornita in data 20.06.2022 la prescritta informazione alle Organizzazioni sindacali ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001;

Acquisito il parere favorevole di regolarità tecnica espresso dal Responsabile del presente servizio, ai sensi dell'art.49, comma 1 del D.Lgs.18 agosto 2000 n.267 e dato atto che questo è allegato al testo del presente provvedimento;

Acquisito il parere favorevole di regolarità contabile espresso dal Responsabile del presente servizio, ai sensi dell'art.49, comma 1 del D.Lgs.18 agosto 2000 n.267 e dato atto che questo è allegato al testo del presente provvedimento;

Con voti unanimi e palesi, resi per appello nominale

DELIBERA

1. Di aggiornare la dotazione organica dell'Ente relativa al triennio 2022/2024 (intesa come rappresentazione del personale in servizio e del personale assumibile in considerazione del tetto massimo di spesa potenziale), così come rappresentata nello schema allegato "All. A" alla presente deliberazione;

2. Di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024, nel quale vengono previste, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato e di lavoro flessibile, in premessa esplicitati, le seguenti assunzioni (previo svolgimento delle procedure di mobilità obbligatorie previste dal DLgs 165/2001):
- anno 2022: - n.1 operaio cat. B3 mediante scorrimento graduatoria; - n.1 istruttore di vigilanza cat. C (tramite scorrimento graduatoria concorsuale);
- anno 2023: - n.1 operaio specializzato cat. B3 (tramite scorrimento graduatoria concorsuale);
- anno 2024: n.1 operaio specializzato cat B3 (tramite scorrimento graduatoria concorsuale);

3. **Di avviare** le procedure necessarie per l'assunzione a tempo determinato per n.6 mesi, eventualmente prorogabili, di un profilo di istruttore amministrativo-contabile cat. C, per le esigenze dell'Area Finanziaria-Personale-Tributi, tramite attingimento dalle graduatorie vigenti;

4. Di riservarsi, in caso di necessità, la possibilità di prevedere, con ulteriore provvedimento, eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, queste ultime nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D. Lgs. n.165/2001) e di contenimento della spesa del personale;

5. Di dare atto che la giunta comunale potrà modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno di personale, approvata con il presente atto, qualora si verificassero esigenze di organico od opportunità tali da determinare mutazioni che rendano più flessibile il quadro di riferimento relativamente al triennio in considerazione.

6. Di stabilire che il presente piano triennale dei fabbisogni sarà oggetto di pubblicazione in "Amministrazione trasparente" nell'ambito delle informazioni di cui all'art. 16 del D.Lgs. n. 33/2013 "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato";

7. Di demandare al Responsabile dell'Area Programmazione Finanziaria, Personale e Tributi le successive e consequenziali attività di competenza;

8. Infine, la giunta comunale, stante l'urgenza di avviare le procedure assunzionali previste nel piano occupazionale, con separata votazione, unanime e favorevole, delibera di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art.134, comma 4, Tuel."

Dare atto che della presente deliberazione verrà data comunicazione ai capi gruppo consiliari, ai sensi dell'art.125 del D.Lgs.267/2000 e s.m.i.

Il presente verbale viene letto approvato e sottoscritto.

Il Sindaco	**Il Vice Segretario Comunale**
Enrico Valentini	Dott.ssa Stefania Bertinelli

Atto firmato digitalmente, ai sensi del D.Lgs.82 del 7.3.2005 e norme collegate