



COPIA

COMUNE DI MONTECATINI VAL DI CECINA
PROVINCIA DI PISA

DELIBERAZIONE N. 14

in data: 26.01.2022

VERBALE DI DELIBERAZIONE
DELLA GIUNTA COMUNALE

**OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2024 -
VERIFICA ECCEDENZE - DOTAZIONE ORGANICA - INTEGRAZIONE**

L'anno **duemilaventidue** addì **ventisei** del mese di **gennaio** alle ore **12,00** nella sala delle adunanze, nel rispetto delle misure di sicurezza e distanziamento anticovid-19", previa osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge, vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale.

All'appello risultano:

Cognome e Nome	Incarico	Presente/Assente
CERRI SANDRO	SINDACO	P
FIORINI ALBERTO	VICE SINDACO	P
SARPERI YURI	ASSESSORE	P

Totale presenti 3

Totale assenti 0

Assiste il Segretario Comunale Sig. **Dr. ANDREA MARTELLI** il quale provvede alla redazione del presente verbale.

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

**OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2024 –
VERIFICA ECCEDENZE – DOTAZIONE ORGANICA - INTEGRAZIONE**

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- l'art. 2 del Dlgs. n. 165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del Dlgs. n. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art.6 del Dlgs .n. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33, del Dlgs. n. 165/2001. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;
- l'art. 89 del Dlgs. n. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 33 del Dlgs. n. 165/2001 dispone: *“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma1, 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 Dlgs. n. 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 Dlgs. n. 75/2017, ha previsto che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del Dlgs. n. 165/2001, come introdotte dall'art. 4, del Dlgs. n. 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 Dlgs. n. 165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;
- con Decreto 8 maggio 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 quindi atto che, in ossequio all'art. 6 del Dlgs. n. 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 Dlgs. n. 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.

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:

A) Contenimento della spesa di personale

A1. Normativa

Art.1, comma 557, 557-bis e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296	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: a) lettera abrogata; 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; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali. 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.
--	---

A2. Situazione dell'ente

Preso atto che l'art. 16 del D.L. n. 113/2016 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 Legge n. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, è pari a € **612.685,73**.

SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI ART.1 COMMA 557 DELLA L. 296/2006

ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	VALORE MEDIO TRIENNIO
€ 685.469,97	€ 576.311,44	€ 576.275,77	€ 612.685,73

B) Facoltà assunzionali a tempo indeterminato

B1.

Normativa

Visto l'art. 33, comma 2 del cosiddetto "Decreto Crescita", D.L. n. 34/2019, convertito con modificazioni dalla Legge n. 58/2019, come modificato dal comma 853, art.1 della Legge n. 160/2019 e dalla Legge n. 8/2020, di conversione del D.L. n. 162/2019 (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, comma2, del Dl. n. 34/2019, 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 Dl. n. 34/2019, 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 Dl. n. 90/2014;

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;

I. 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 Dl. n. 34/2019, 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 Dlgs. n. 267/2000, 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 Dl. 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 di calcolo del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio 2018/2019/2020, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato sul bilancio 2020:

Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE			
Entrate correnti ultimo triennio	2018	2019	2020
Dati da consuntivi approvati	2.658.780,67 a	2.782.379,35 b	3.090.334,03c
FCDE SU BILANCIO PREVISIONE 2020	100.328,64 d	100.328,64 d	100.328,64 d
Media Entrate al netto FCDE (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati)	2.743.502,71 $(a-d)+(b-d)+(c-d)/3$		

Visto l'allegato prospetto delle spese di personale, calcolate ai sensi del DM e della circolare ministeriale;

	2020
-U.1.01.00.00.000	779.026,86
-U.1.03.02.12.001	
-U.1.03.02.12.002	
-U.1.03.02.12.003	
-U.1.03.02.12.999	
<i>TOTALE</i>	779.026,86

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

Spese di personale 2020

€.779.026,86

_____ =

28,40% Media entrate netto FCDE

€.2.743.502,71

II. 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, comma2, del Dl. n. 34/2019, 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 b), avendo n.1.655 abitanti.

Gli articoli 4, 5 e 6 del Dm. 17 marzo 2020, ai i fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del Dl. n. 34/2019, 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 Tabella1 DM17 marzo 2020	Valori calmierati Tabella2 DM17 marzo 2020 – anno 2022	Valori soglia Tabella3 DM17 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:

FASCIA1. Comuni virtuosi

I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla tabella1, 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.

FASCIA2. 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.

FASCIA3. 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 turnover inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art.2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del

presente comma, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Questo ente, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera b) e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 28,40%, si colloca nella seguente 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 Tabella1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale/entrate correnti, è il seguente:

(Media entrate netto FCDE*percentuale tabella)– (meno) Spese di personale 2020=€5.614,92

INCREMENTO CALMIERATO (per gli anni 2020-2024)

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

Spese di personale 2018 (€ 734.288,02) * Valore calmierato Tabella 2 Dm. per fascia demografica ente (33%) =€242.315,05

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 € 5.614,92.

C) Lavoro flessibile

Atteso poi che, per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative, ecc.), l'art.11, comma4-bis, del Dl. n. 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: "articolo70, comma1, 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. 2/2015 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 Dl. n. 78/2010, convertito con modificazioni dalla Legge n. 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del Dl. n. 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 della Corte dei conti, sezione delle Autonomie, che ha affermato il principio di diritto secondo cui *"Il limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, non trova applicazione nei casi in cui l'utilizzo di personale a tempo pieno di altro Ente locale, previsto dall'art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, avvenga entro i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, senza oneri aggiuntivi, e nel rispetto dei vincoli posti dall'art. 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. La minore spesa dell'ente titolare del rapporto di lavoro a tempo pieno non può generare spazi da impiegare per spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni"*;

Richiamato il comma 2, dell'articolo 36, del Dlgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del Dlgs. n. 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:

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

Dato atto che il limite di spesa massima prevista per il lavoro flessibile di questo ente, ex art. 9 comma 28 del Dl. n. 78/2010, ammontante a € 37.539,59, a fronte del parziale utilizzo per le finalità di cui all'art. 20, comma 1 del Dlgs. n. 75/2017, è stabilmente decurtato di un importo pari a € 16.111,40, con conseguente rideterminazione del suddetto limite nell'importo massimo pari a € **21.428,19**;

Vista la deliberazione di GC n. 126 dell'1/12/2021 ad oggetto: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2024 – VERIFICA ECCEDENZE – DOTAZIONE

ORGANICA, con cui per l'anno 2022 si prevede, oltre alla assunzione a tempo indeterminato di n. 1 Farmacista, Cat. D1 tramite scorrimento di graduatoria, le seguenti assunzioni a termine:

- Sostituzioni a termine del personale di ruolo impiegato nelle farmacie comunali o di altro personale dell'Ente a seguito di esigenze che dovessero manifestarsi, a mezzo scorrimento graduatorie concorsuali o in subordine mediante contratto di somministrazione lavoro, nel rispetto dei limiti generali di spesa di personale e di lavoro flessibile quantificabile in n. 2 mesi;
- attivazione N. 1 rapporto di lavoro per N. 1 unità, Cat. C 5 – Agente di Polizia Locale – dipendente del Comune di Pomarance, a mezzo attività extra impiego ai sensi dell'art.1 comma 557 della legge n. 311/2004 per n. massimo 9 ore a cadenza settimanale, per n. 7 mesi, previo accordo con il Comune di appartenenza, salva prosecuzione ulteriore da concordare, per l'esigenza di avere personale con specifica professionalità a supporto nella gestione delle attività della funzione di cui trattasi specie in relazione all'incremento dei flussi turistici, al fine di un rafforzamento del presidio della Polizia Locale a seguito della cessazione a decorrere dal 1 luglio 2021 della relativa funzione in forma associata per cui il personale in forza all'Ente consta di n. 1 unità di cat. D, ispettore di Polizia Municipale, a fronte dell'impossibilità di procedere ad assunzioni di ruolo stante l'assenza di capacità assuntiva a tempo indeterminato;

Rilevata l'esigenza di attivazione di un rapporto di somministrazione a tempo determinato per n. 1 unità di cat. B3 – Amministrativo – Part Time a n. 16h settimanali a supporto delle attività di back office dell'Ente in relazione in particolare agli incrementi di attività degli uffici correlati alle procedure di gestione dei finanziamenti pubblici con inizio decorrenza prevista dal 01/03/2022 per n. 6 (sei) mesi;

Ritenuto altresì di prevedere fin d'ora per l'anno 2023 l'assunzione a mezzo somministrazione a tempo determinato o procedura concorsuale a tempo determinato di n. 1 unità di cat. B3 – Collaboratore Tecnico – Part Time a n. 18h settimanali in subordine all'esito negativo di utilizzo della propria graduatoria a tempo indeterminato, dando atto che, nel caso in cui a seguito dell'approvazione del rendiconto 2021, sussistano le relative capacità assunzionali, si procederà ad assunzione a tempo indeterminato dell'unità di cui trattasi, stante le esigenze di presidio dei servizi relativi alla professionalità di cui trattasi;

Dato atto che la spesa per i suddetti rapporti di lavoro flessibile vengono computati nella spesa del personale flessibile nel rispetto del limite ex art. 9, comma 28, del DL 78/2010;

F2.Verifica situazione dell' Ente

1.La verifica dei possibili incrementi del fondo risorse decentrate collegati agli strumenti di programmazione dell'ente di tipo economico finanziario e agli obiettivi di performance.

Risorse per l'incremento per il conseguimento di obiettivi dell'ente.

Visto l'art. 67, comma 5 lett. b) del CCNL 21/05/2018, per cui, in fase di costituzione del fondo risorse decentrate, gli enti possono destinare apposite risorse alla componente variabile, per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale; in tale ambito sono ricomprese anche le risorse di cui all'art. 56-*quater*, comma 1, lett. c), ossia le eventuali somme per l'erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale, finanziate con i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs. n. 285/1992;

Risorse per l'incremento delle dotazioni organiche.

Visto l'art. 67, comma 5 lett. a) del CCNL 21/05/2018 per cui gli enti possono destinare apposite risorse alla componente stabile di cui al comma 2, in caso di incremento delle dotazioni organiche, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale;

Considerato che le assunzioni programmate dall'ente come sopra esposte, non danno luogo ad incremento della dotazione organica in quanto assunzioni in luogo di personale che si collocherà in quiescenza.

Risorse per l'incremento dell'importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua del monte salari dell'anno 1997

Visto l'art. 67, comma 4 del CCNL 21/05/2018, che prevede *"In sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, della componente variabile di cui al comma 3, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza"*;

Atteso che questa amministrazione, in linea con le finalità delle sopracitate disposizioni, in sede di formazione e approvazione del bilancio di previsione 2022-2024 ha previsto la cifra di possibile integrazione della parte variabile del fondo delle risorse decentrate dei dipendenti, ai sensi dell'art. 67, comma 4 del CCNL 21/05/2018, in misura pari all'0,73% del monte salari anno 1997 pari a €. 2.674,00, sussistendo la relativa capacità di spesa;

Vista la Delibera di G.C. n. 58 del 28.07.2021 ad oggetto: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2020-2022 – VERIFICA ECCEDENZE – DOTAZIONE ORGANICA approvata ad esito della deliberazione di Consiglio comunale n. 16 del 26/04/2021 di approvazione del Rendiconto di gestione anno 2020;

Preso quindi atto che la programmazione delle assunzioni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2022 e del bilancio pluriennale in corso di predisposizione;

Dato atto che in merito alla verifica delle situazioni di soprannumero e/o eccedenza di cui all'art.33 del Dlgs n. 165/2001 sono state acquisite le relazioni dei singoli Responsabili di Area, depositate in atti;

Dato atto che:

- a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art.1, commi 819 e seguenti della Legge n. 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 Legge n. 296/2006, risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011/2012/2013 come disposto dall'art.1, comma 557-*quater* della Legge n.296/2006, introdotto dall'art. 3 del D.l. n. 90/2014, come si evince dagli allegati al bilancio di previsione 2022;
- l'ente ha adottato con Deliberazione di Giunta comunale n. 1 del 12/01/2022 il piano di azioni positive per il triennio 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 come da attestazioni dei Responsabili di Area;
- l'ente ha predisposto il piano della performance Peg piano degli obiettivi 2022-2024;
- l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.l. n.66/2014 convertito nella Legge n.89/2014 di integrazione dell'art.9, comma 3-*bis*, del D.l. n.185/2008;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del Dlgs. n. 267/2000, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

Visto l'art.19, comma 8, della Legge n. 448/2001, secondo cui *“A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39, comma 3 bis, della legge 27 dicembre 1997 n.449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate”*;

Richiamato l'art.3, comma 10-*bis*, primo periodo, del D.l. n. 90/2014, per cui *“Il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente”*;

Atteso che il Revisore dei Conti accerterà la conformità del presente atto al rispetto del principio di contenimento della spesa, imposto dalla normativa vigente, in sede di rilascio del parere sull'approvazione del bilancio 2022/2024 e della nota di aggiornamento del D.U.P., di cui il presente atto costituisce parte integrante e allegato;

Visto il parere del Revisore dei Conti allegato E) al presente atto che ne forma parte integrante e sostanziale;

Visto il Dlgs. n. 267/2000;

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

Rilevata la propria competenza generale e residuale in base al combinato disposto degli artt.42 e 48, commi 2 e 3, del d.lgs. 267/2000;

Visto il parere favorevole espresso ai sensi dell'art. 49, comma1 del Dlgs. n.267/2000, dal Responsabile del Servizio personale, per quanto attiene la regolarità tecnica dell'atto;

Visto il parere favorevole espresso dal Responsabile del servizio contabilità ai sensi e per gli effetti dell'articolo 49, comma 1 del TUEL 267/2000, in ordine alla regolarità contabile;

Tutto ciò premesso

Con votazione favorevole espressa all'unanimità in forma palese per alzata di mano;

DELIBERA

- 1) **Di approvare** integralmente la premessa quale parte integrante e sostanziale del dispositivo.
- 2) **Di confermare** il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2022/2024, di cui alla deliberazione di GC n. 126 dell'1/12/2021 ad oggetto: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2024 – VERIFICA ECCEDENZE – DOTAZIONE ORGANICA, con cui per l'anno 2022 si prevede, oltre alla assunzione a tempo indeterminato di n. 1 Farmacista, Cat. D1 tramite scorrimento di graduatoria, le seguenti assunzioni a termine:
 - Sostituzioni a termine del personale di ruolo impiegato nelle farmacie comunali o di altro personale dell'Ente a seguito di esigenze che dovessero manifestarsi, a mezzo scorrimento graduatorie concorsuali o in subordine mediante contratto di somministrazione lavoro, nel rispetto dei limiti generali di spesa di personale e di lavoro flessibile quantificabile in n. 1 mese (in modifica rispetto alla previsione di cui alla delibera G.C. 126/2021);
 - attivazione N. 1 rapporto di lavoro per N. 1 unità, Cat. C 5 – Agente di Polizia Locale – dipendente del Comune di Pomarance, a mezzo attività extra impiego ai sensi dell'art.1 comma 557 della legge n. 311/2004 per n. massimo 9 ore a cadenza settimanale, per n. 7 mesi, previo accordo con il Comune di appartenenza, salva prosecuzione ulteriore da concordare, per l'esigenza di avere personale con specifica professionalità a supporto nella gestione delle attività della funzione di cui trattasi specie in relazione all'incremento dei flussi turistici, al fine di un rafforzamento del presidio della Polizia Locale a seguito della cessazione a decorrere dal 1 luglio 2021 della relativa funzione in forma associata per cui il

personale in forza all'Ente consta di n. 1 unità di cat. D, ispettore di Polizia Municipale, a fronte dell'impossibilità di procedere ad assunzioni di ruolo stante l'assenza di capacità assuntiva a tempo indeterminato;

3) Di prevedere per l'anno 2022: l'attivazione di un rapporto di somministrazione a tempo determinato per n. 1 unità di cat. B3 – Amministrativo – Part Time a n. 16h settimanali a supporto delle attività di back office dell'Ente in relazione agli incrementi di attività degli uffici correlati alle procedure di gestione dei finanziamenti pubblici con inizio decorrenza prevista dal 01/03/2022 per n. 6 (sei) mesi;

- **per l'anno 2023:** l'assunzione a mezzo somministrazione a tempo determinato o procedura concorsuale a tempo determinato di n. 1 unità di cat. B3 – Collaboratore Tecnico – Part Time a n. 18h settimanali in subordine all'esito negativo di utilizzo della propria graduatoria a tempo indeterminato, dando atto che, nel caso in cui a seguito dell'approvazione del rendiconto 2021, sussistano le relative capacità assunzionali, si procederà ad assunzione a tempo indeterminato dell'unità di cui trattasi, stante le esigenze di presidio dei servizi relativi alla professionalità di cui trattasi;

- anno 2024: nessuna assunzione.

4) Di dare atto che l'attuale dotazione organica dell'ente è definita come da prospetto allegato B) alla presente deliberazione, che ne forma parte integrante e sostanziale;

5) Di approvare lo schema riassuntivo allegato C) alla presente deliberazione che ne forma parte integrante e sostanziale, nel quale si evince la media 2011-2013 e 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;

6) Di approvare l'allegato D), riepilogativo della previsione spesa assunzioni personale tempo determinato anno 2022 e 2023 aggiornato alle previsioni di cui al presente atto;

7) Di dare atto che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, e troverà copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2022 e del bilancio pluriennale.

8) Di riservarsi la possibilità di modificare in qualsiasi momento i documenti di programmazione approvati con il presente atto. Qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutamenti del quadro di riferimento relativamente al triennio in considerazione ed in particolar modo a seguito di collocamento in quiescenza del personale

9) 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.”.

- 10) **Di informare** dell'adozione del presente provvedimento le OO.SS.e la RSU.
- 11) **Di pubblicare** il presente Piano triennale dei Fabbisogni in “Amministrazione Trasparente” nell'ambito degli “obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato” di cui all'art. 16 del Dlgs n. 33/2013 e s.m.i.
- 12) **Di dichiarare** la presente deliberazione immediatamente eseguibile con separata votazione resa nei modi di legge ai sensi dell'art. 134 comma 4 dlgs 267/2000.

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

Ufficio Proponente: **UFFICIO ATTIVITA' FINANZIARIE E PERSONALE**

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2024 - VERIFICA
ECCEденZE - DOTAZIONE ORGANICA - INTEGRAZIONE

* * * * *

Ai sensi dell'art.49, comma 1, del D.Lgs. 267/2000, i sottoscritti responsabili esprimono, sulla
presente proposta di deliberazione, i sottoindicati pareri:

IL RESPONSABILE AREA AMMINISTRATIVA- sotto il profilo della regolarità tecnica
esprime **PARERE FAVOREVOLE.**

Data, 26.01.2022

IL RESPONSABILE
F.to (Rossi Beatrice)

IL RESPONSABILE DEI PROCEDIMENTI DEL SERVIZIO FINANZIARIO, sotto il
profilo della regolarità contabile esprime **PARERE FAVOREVOLE.**

Data, 26.01.2022

IL RAGIONIERE COMUNALE
F.to (Rag. Rossi Beatrice)

Allegato lett. "A" all'atto di Giunta Comunale n. 14 del 26.01.2022

	Media 2011/2013	Previsione 2022	Previsione 2023	Previsione 2024
	2008 per enti non soggetti al patto			
Spese macroaggregato 101	728.665,69	636.136,49	636.136,49	636.136,49
Spese macroaggregato 103	7.980,00	900,00	900,00	900,00
Irap macroaggregato 102	48.401,16	38.600,00	38.600,00	38.600,00
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio	0,00	0,00	0,00	0,00
Altre spese: Spese Straordinario Consult	5.390,79	0,00	0,00	0,00
Altre spese: da specificare.....	0,00	0,00	0,00	0,00
Altre spese: da specificare.....	0,00	0,00	0,00	0,00
Totale spese di personale (A)	790.437,64	675.636,49	675.636,49	675.636,49
(-) Componenti escluse (B)	177.751,91	205.379,36	205.379,36	205.379,36
(=) Componenti assoggettate al limite	612.685,73	470.257,13	470.257,13	470.257,13
(ex art. 1, comma 557, legge n. 296/ 2006 o comma 562)				

VINCOLI ART. 9, C. 28 DL 78/2010 SPESA DI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO ANNO 2009.	QUOTA UTILIZZATA PER ASSUNZIONE CAT. B3 ai sensi del comma 3 art 20 D.lgs 75/2017	RESIDUO
€ 37.539,59	€ 16.111,40	€ 21.428,19

ALLEGATO D

PREVISIONE SPESA ASSUNZIONI PERSONALE TEMPO DETERMINATO ANNO 2022

DIPENDENTE	CAT.	SERVIZIO	PERIODO	COSTO
FARMACISTA	D1	100%	LUGLIO/AGOSTO	2.100,00
VIGILE	C5	9 ore Settimana	MARZO/AGOSTO	4.200,00
AMMINISTRATIVO	B3	Part-Time 16 ore	MARZO/AGOSTO	10.000,00
		%		
		%		
			TOTALE1	€. 16.300,00
SPESA TEMPO DETERMINATO 2009 €. 37.539,59 – RIVALUTATA ANNO 2021 PARI A EURO 21.428,19				
DIFFERENZA DA UTILIZZARE / EURO 5.128,19				

COMUNE DI MONTECATINI VAL DI CECINA
Provincia di Pisa

Parere del Revisore Unico dei Conti

**OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2024 – VERIFICA
ECCEDENZE – DOTAZIONE ORGANICA – INTEGRAZIONE.**

Il sottoscritto **Ciro Macchiaroli**, Revisore Unico del Comune di Montecatini Val di Cecina,

Visti:

- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001 che dispone 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'articolo 39 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 1, comma 557, 557ter e 557 quater della Legge n. 296/2006,
- l'art. 1, comma 228, della legge n. 208 del 28.12.2015 (legge di stabilità 2016);
- il comma 479 della Legge n. 232 del 11.12.2016 (Legge di bilancio 2017);
- il D.Lgs. n. 75 del 25.05.2017, che ha introdotto importanti modifiche al Testo Unico sul Pubblico Impiego, intervenendo sul sistema di individuazione dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazioni, al duplice scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche e di perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
- il Decreto 8.05.2018 con il quale il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche";
- il Decreto Ministeriale 17 Marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni"
- preso atto che:
- il D.L. 113/2016 ha abrogato la lett. a) del su riportato comma 557 dell'art. 1 della Legge 296/2006 "riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile";

➤ l'articolo 33 del D.Lgs. n.165/2001, come modificato con la Legge 183/2011, ha introdotto l'onere di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria con conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;

Vista la proposta di deliberazione di Giunta comunale, avente ad oggetto "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2024 – VERIFICA ECCEDENZE – DOTAZIONE ORGANICA – INTEGRAZIONE".

Preso atto che l'Ente:

- ✓ ha rideterminato la dotazione organica del personale ed ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, nel rispetto delle norme sopra richiamate;
- ✓ ha rispettato i vincoli di finanza pubblica;
- ✓ rispetta il limite di cui all'art. 1, comma 557 della L. 296/2006;

Visti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi ai sensi dell'art. 49 - 1° comma - del D.Lgs. n. 267/2000 e 147 bis del Dlgs n. 267/2000,

per tutto quanto sopra espresso, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. 448/2001, a seguito dell'istruttoria svolta;

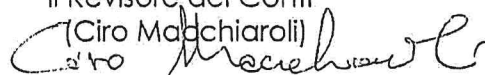
esprime

parere favorevole in merito al contenuto della proposta di deliberazione della giunta sopra richiamata e

raccomanda

che nel corso dell'esecuzione del piano occupazionale venga effettuata una costante attenzione al monitoraggio del rispetto di tutti i limiti stabiliti in materia di personale, con l'adozione, ove dovuta, dei correttivi eventualmente indotti da modifiche della normativa in materia e dei vincoli di bilancio.

Fucecchio, 25.01.2022

Il Revisore dei Conti
(Ciro Macchiaroli)


IL PRESIDENTE
F.to CERRI SANDRO

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dr. ANDREA MARTELLI

L'addetto all'Albo ATTESTA che copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio
dal _____ al _____

Montecatini V.C., _____

L'Addetto all'Albo Pretorio
F.to ALESSANDRA CAPPONI

Il sottoscritto Segretario Comunale ATTESTA che la presente deliberazione:
a) è stata pubblicata all'Albo Pretorio dal _____ al _____ e che
contro di essa non sono stati presentati reclami od opposizioni.

Montecatini V.C., _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dr. ANDREA MARTELLI

b) è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 18.08.2000
n° 267

Montecatini V.C., _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dr. ANDREA MARTELLI

Copia conforme all'originale ad uso amministrativo in carta libera.
Addi'

IL SEGRETARIO COMUNALE