

**COMUNE DI
CABELLA LIGURE**
Provincia di Alessandria

DELIBERAZIONE N. 21

del 27/05/2022

**VERBALE DI DELIBERAZIONE
DELLA GIUNTA COMUNALE**

**PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO
2022-2024 – DECRETO 17 MARZO 2020**

L'anno **duemilaventidue** addì **ventisette** del mese di **Maggio** alle ore 12.00
presso la sede comunale.

Previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge vennero oggi
convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale.

All'appello risultano:

N. d'ord.	Nome e Cognome	Presenti	Assenti
1	Roberta DAGLIO	X	=
2	Giancarlo RENATI	=	1
3	Paola REPETTI	X	=
		2	1

Assiste l'adunanza l'infrascritto Segretario Comunale la Dr. Salvatore Pagano con funzioni consultive, referenti e di assistenza, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli interventi, la dottoressa Roberta Daglio - Sindaco - assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato

LA GIUNTA COMUNALE

Considerati i fabbisogni di personale necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della *performance* dell'Ente, e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

Atteso che, a seguito di ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.lgs. 165/2001 ed acquisita agli atti d'ufficio, con la nuova programmazione triennale del fabbisogno non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

Atteso che il Decreto attuativo della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica adottato il 17 marzo 2020 ha individuato 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 relativa agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;

Ritenuto che la finalità dell'innovazione normativa è quella *"di una diversa regola assunzionale con la quale viene indirettamente esercitata la cura dell'ente nella riscossione delle entrate e la definizione con modalità accurate del FCDE [...] stabilisce una diversa modalità di calcolo dello spazio assunzionale dell'ente, facendo riferimento ad un parametro finanziario, di flusso, a carattere flessibile"* (Corte dei Conti, Sez. Contr. Lombardia 74/2020/PAR che richiama una precedente pronuncia della Corte dei Conti, Sez. Contr. Emilia Romagna 32/2020/PAR);

Riconosciuto che l'obiettivo del legislatore è quello *"di realizzare una convergenza generalizzata su valori soglia del rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti per la generalità dei Comuni"* (Corte dei Conti, Sez. Contr. Lombardia 109/2020/PAR);

Preso atto che:

- l'art. 39 della L. 449/1997 ha stabilito che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge n. 482/1968;
- a norma dell'art. 91 del D.lgs. 267/2000 gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale (PTFP), comprensivo delle unità di cui alla Legge n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- a norma dell'art. 1, comma 102, della L. 311/2004, le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D. Lgs. 165/2001 e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. 448/2001 (Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della Legge n. 449/1997 e s.m.i.;

Richiamato l'art. 6 del D.lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.lgs. 75/2017, il quale 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;

Richiamato altresì l'art. 1, comma 762, della L. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016), il quale ha previsto che dal 2016 tutte le norme finalizzate al contenimento della spesa di personale, che fanno riferimento al patto di stabilità interno, si intendono riferite ai nuovi obiettivi di finanzia pubblica del *"pareggio di bilancio"* e restano ferme le disposizioni di cui all'art. 1, comma 562, della L. 296/2006 e le altre disposizioni in materia di spesa di personale riferite agli enti che nell'anno 2015 non erano sottoposti alla disciplina del patto di stabilità interno;

Visto l'art. 22, comma 1, del D.lgs. 75/2017, il quale prevede 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;

Considerato che con il 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"*, prevedendo la centralità del PTFP, quale strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, con la conseguenza che il PTFP diventa lo strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione;

Preso atto che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.lgs. 267/2000 e dal D.lgs. 165/2001, attribuisce alla Giunta Comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

Rilevato che l'art. 33, comma 2, D.L. 34/2019 dispone: *"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. 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 interministeriale 17 marzo 2020 ad oggetto: “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” il quale permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, comma 562, L. 296/2006;

Vista la Circolare sul decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto Legge n. 34/2019 convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 58/2019 in materia di assunzione di personale da parte dei Comuni secondo la quale i Comuni che “rilevano nell'anno di riferimento un'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti inferiore al valore - soglia definito dall'art.4 del decreto attuativo, possono incrementare annualmente la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla tabella introdotta dall'art.5 del decreto medesimo, e fermo in ogni caso il rispetto del valore-soglia ... tale limitazione alla dinamica di crescita può tuttavia essere derogata, e quindi superata nel caso di Comuni che abbiano a disposizione facoltà assunzionali residue degli ultimi cinque anni (c.d. resti assunzionali) ciò vuol dire che il Comune può utilizzare i propri resti assunzionali anche in deroga ai valori limite annuali di cui alla tabella 2 del decreto attuativo, in ogni caso entro i limiti massimi consentiti dal valore soglia di riferimento”;

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

Visto l'allegato prospetto di calcolo del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio 2017/2018/2019, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato sul bilancio 2019:

Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE			
Entrate correnti ultimo triennio	2019	2020	2021
Dati da consuntivi approvati	614.954,71 <i>a</i>	655.346,05 <i>b</i>	704.507,51 <i>c</i>

FCDE SU BILANCIO PREVISIONE 2019	(valori ente) 11.841,31 d	(valori ente) 11.841,31 d	(valori ente) 11.841,31 d
Media Entrate al netto FCDE (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati)	$603.112,71+643.504,05+692.665,51/3 =$ $1.939.282,27/3 = 646.428,11$ $(a-d)+(b-d)+(c-d)/3$		

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

$$\frac{\text{Spese di personale 2020}}{\text{Media entrate netto FCDE}} = 20,70\%$$

Spese di personale 2020
133.782,76

Media entrate netto FCDE
646.428,11

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

- comuni con meno di 1.000 abitanti;
- comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;
- comuni da 2.000 a 2.999 abitanti;
- comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;
- comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;
- comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;
- comuni da 60.000 a 249.999 abitanti;
- comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti;
- comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.

Questo Ente si trova nella fascia demografica di cui alla lettera a), avendo n. 488 abitanti.

Gli articoli 4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020, ai i 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%	23,00%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	23,00%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	20,00%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	19,00%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	17,00%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	9,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	7,00%	31,60%
h	250000-1499999	28,80%	3,00%	32,80%

i	1500000>	25,30%	1,50%	29,30%
---	----------	--------	-------	--------

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

FASCIA 1. Comuni virtuosi

I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del DM, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica.

FASCIA 2. Fascia intermedia.

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 e dalla Tabella 3 del DM, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

FASCIA 3. Fascia di rientro obbligatorio.

Ai sensi dell'art. 6 del DM, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Questo ente, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera a) e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 20,70%, 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.

A seguito delle suddette operazioni di calcolo, per questo ente si verifica la seguente condizione:
Il Comune può assumere entro lo spazio finanziario di € 56.913,53;

Atteso che il Comune di Cabella Ligure deve provvedere alla assunzione di numero una unità di personale e specificatamente:

- *Dipendente categoria CI*, addetto all'area amministrativa e di supporto amministrativo alle altre aree, con decorrenza luglio-settembre 2022, di cui era stato già bandito concorso, sospeso a causa delle limitazioni conseguenti all'emergenza epidemiologica (spesa: € 29.159,00);

Ravvisata pertanto la necessità di approvare il nuovo piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2022/2024 come di seguito riportato, e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente:

Cat	Profilo professionale	Area/settore/servizio	N. unità	Procedura di reclutamento	Decorrenza prevista
C1	Istruttore Amministrativo	Area amministrativa	1 Tempo pieno	Concorso pubblico già bandito e sospeso per l'emergenza epidemiologica	Luglio-settembre 2022

Dato atto che opererà la riserva dei posti in favore dei militari volontari congedati ai sensi dell'art. 1014, c. 4 del D.lgs. 66/2010;

Ricordato che questo ente:

- ha rispettato i vincoli del pareggio di bilancio/equilibri di bilancio per l'anno 2020;
- ha rispettato il limite di cui all'articolo 1, comma 557, della L. 296/2006 e ss. mm. e ii.;

Rilevato, altresì, che:

- con la conversione del D.L. 4/2019 la L. 26/2019 ha previsto che gli enti locali possono assumere personale in sostituzione di dipendenti che cessano nello stesso anno e non più solamente di quelli che sono cessati nell'anno precedente;
- si possono pertanto sostituire i dipendenti che cessano già nel corso dell'anno, senza attendere l'esercizio successivo;
- l'effettiva assunzione, tuttavia, deve seguire al collocamento in quiescenza, mentre, la programmazione si può basare sulle cessazioni previste nell'anno;

Ritenuto di approvare la dotazione di personale che l'Amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni e che farà da riferimento per l'applicazione di quelle disposizioni di legge che assumono la dotazione o la pianta organica come parametro di riferimento come riportato nella tabella allegata sotto la lettera B) quale parte integrante e sostanziale del presente atto (si vedano le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche di cui al Decreto 8 maggio 2018);

VISTE le proprie precedenti Deliberazioni n.63 del 26.11.2019 e n.18 del 20.03.2021;

Preso atto del PTFP 2022/2024 predisposto sulla base della nuova dotazione di personale e della normativa sopra richiamata e tenendo altresì conto delle esigenze dell'ente;

Dato atto, in particolare, che il nuovo piano 2022/2024 prevede complessivamente n. 1 posti da ricoprire mediante:

- concorso pubblico già bandito, le cui prove sono state sospese a seguito dell'emergenza epidemiologica – C1 Istruttore Amministrativo;

Dato atto che la nuova programmazione triennale del fabbisogno di personale 2022/2024 è predisposta anche sulla base delle indicazioni fornite dai singoli Responsabili dei servizi, a seguito di attenta valutazione:

- a) del fabbisogno di personale connesso ad esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti ed a quelli che si intendono svolgere;
- b) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
- c) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;

Atteso in particolare che, a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.lgs. 165/2001, con la nuova programmazione triennale del fabbisogno non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale come indicato dai Responsabili dei servizi;

Ricordate altresì le disposizioni normative che:

- prevedono anche eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, queste ultime nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile e di contenimento della spesa del personale;
- provvedono a dare attuazione a quanto contenuto dalla circolare n. 2/2017 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dove viene prevista la facoltà, nelle more della conclusione delle procedure speciali di cui all'art. 20 commi 1 e 2 del D.lgs. 75/2017 di prorogare o rinnovare i contratti di lavoro flessibile del personale stabilizzabile, al fine di garantire la continuità del servizio, in deroga alla disciplina del D.lgs. 81/2014 e nel rispetto del divieto di instaurare nuovi rapporti di lavoro flessibile per l'assunzione di professionalità e posizioni oggetto delle procedure di stabilizzazione nel caso in cui, come nel caso di specie, le risorse dell'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 siano impegnate nel suddetto piano triennale di reclutamento speciale;

Preso atto 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, L. 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;

Considerato che l'ente potrà avvalersi di prestazioni di lavoro flessibile nei limiti di legge, in base a quanto previsto dall'art. 1, comma 557 della L. 311/2004 e dall'art. 1, comma 124 della L. 145/2018, in particolare per garantire gli adempimenti di competenza del servizio di polizia locale;

Considerato, altresì, che l'ente prevede di avvalersi di prestazioni di lavoro flessibile nei limiti di legge attraverso stipulazione di contratto di somministrazione (ai sensi dell'art. 52 del CCNL Funzioni Locali) per una unità di categoria C1, part-time (20 ore) per sei mesi, rinnovabile, al fine di sopperire alle esigenze temporanee ed eccezionali legate alle tempistiche della procedura di assunzione dell'istruttore amministrativo C1, modificatesi a seguito dell'emergenza epidemiologica ancora in corso;

CONSIDERATO, altresì che l'Ente intende aumentare da 18 a 24 ore settimanali l'orario di servizio del Responsabile del servizio Ufficio Tecnico Cat.D1 – assunto ai sensi Art.110 comma 1 D.Lgs. 267/2000 e s.m.i.;

Visto l'articolo 35 del D.lgs. 165/2001, il quale detta disposizioni in materia di reclutamento di personale;

Dato atto che:

- questo ente non ha al momento in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale 2022/2024 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;
- l'andamento della spesa di personale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, comma 557, della L. 296/2006;

Dato atto inoltre che si provvederà all'adozione del *Piano delle azioni positive per il triennio 2022/2024* in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, D.lgs. 198/2006;

Rilevato dunque che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2022/2024 è inferiore alla spesa potenziale massima;

Richiamato l'art. 19, c. 8, L. 448/2001 il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

Dat Atto che è stato richiesto parere ai sensi dell'art. 239 del D.lgs. 267/2000, all'Organo di revisione economico-finanziaria;

Richiamato il secondo periodo del comma 5 dell'art. 6-ter del D.lgs. 165/2001 che ha il seguente testo: *“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.”*;

Accertato che sul presente provvedimento sarà espletata la procedura di informazione ai sindacati;

Ritenuto di provvedere in merito;

Visto il D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

Visto il D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165;

Visto il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;

Visto il D.P.C.M. 8 maggio 2018;

Visto il Decreto 17 marzo 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica;

Visto il Regolamento degli Uffici;

Dato atto che è stato acquisito il parere favorevole del responsabile del servizio personale e di contabilità in ordine alla regolarità tecnica e contabile ai sensi dell'art. 49 del TUEL;

Con voti favorevoli, resi in forma palese per appello nominale

DELIBERA

- 1) Di dare atto che quanto esposto in parte narrativa costituisce parte integrante e sostanziale del presente deliberato;
- 2) Di dare atto che il Comune si colloca al di sotto del “valore soglia” di spese di personale su entrate correnti, e precisamente nella percentuale del 20,70%, come risultante dai dati del

prospetto allegato *sub A*);

- 3) Di approvare, per i motivi meglio specificati in parte narrativa, alle quali integralmente si rinvia, il nuovo **Piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2022/2024** a seguito del Decreto 17 marzo 2020, dando atto che lo stesso è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme vigenti in materia di reclutamento del personale, come di seguito specificato:

Cat	Profilo professionale	Area/settore/servizio	N. unità	Procedura di reclutamento	Decorrenza prevista
C1	Istruttore Amministrativo	Area amministrativa	1 Tempo pieno	Concorso pubblico già bandito e sospeso per l'emergenza epidemiologica	Luglio-settembre 2022

operando la riserva dei posti in favore dei militari volontari congedati ai sensi dell'art. 1014, c. 4 del D.lgs. 66/2010;

- 4) Di dare atto che:

- il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, della L. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, della L. 296/2006;
- l'andamento della spesa di personale conseguente all'attuazione del piano occupazionale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e dall'art. 3, comma 5, D.L. 90/2014;

- 5) Di dare atto e dichiarare, altresì, che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, D.lgs. 165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, confermando la dotazione organica come da prospetto *sub B*);

- 6) Di prevedere, nell'ambito dei rapporti di lavoro flessibile:

- un'assunzione attraverso stipulazione di contratto di somministrazione (ai sensi dell'art. 52 del CCNL Funzioni Locali) per una unità di categoria C1, part-time (20 ore settimanali) per sei mesi, rinnovabile, al fine di sopperire alle esigenze temporanee ed eccezionali legate alle tempistiche della procedura di assunzione dell'istruttore amministrativo C1, modificatesi a seguito dell'emergenza epidemiologica ancora in corso;
- l'utilizzo di personale di altro ente ai sensi dell'art. 1, comma 557 del L. 311/2001, per 4 ore settimanali per servizio di polizia locale;
- eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, ai sensi della normativa vigente (art. 9, comma 28, D.L. 78/2010, art. 36 del D.lgs. 165/2001, art. 1, comma 557 della L. 311/2004 e art. 1, comma 124 della L. 145/2018);

- 7) Di autorizzare la modifica dell'orario di servizio del Responsabile Ufficio Tecnico – Area Unica – Cat.D1 da 18 a 24 ore settimanali;

Dotazione organica aggiornata espressa in termini numerici e finanziari							
Categoria	Area di appartenenza	Numero posti	A Tempo pieno T/P	A Tempo parziale	Posti occupati	Posti vacanti	Spesa annua (comprensiva degli oneri riflessi)
D1	Finanziaria	1	1	0	1	0	€ 48.818,00
C	Amministrativa	1	1	0	0	1	€ 29.159,00
B1	Tecnico-manutentiva (Operaio)	1	1	0	0	1	€ 25.848,00
TOTALE		3	3	0	1	2	€ 103.825,00
Personale con contratto a tempo determinato comandato di altro ente o con altro contratto flessibile attualmente in servizio e confermate							
D	Tecnica	1		24 ore settiman. Art. 110 D. Lgs. 267/2000			€ 23.357,00
C	Amministrativa	1		4 ore settiman. art. 1, co. 557 legge 311/2004			€ 3.460,00

Il presente verbale viene letto e sottoscritto come segue.

IL PRESIDENTE
f.to Roberta Daglio

Il Segretario Comunale
f.to S. Pagano

REFERTO DI PUBBLICAZIONE
(Art. 124 del D. Lgs. 18.8.2000 n. 267)

Certifico io Sottoscritto Segretario Comunale su conforme dichiarazione del Messo, che copia del presente verbale viene pubblicata il giorno **23 GIU. 2022** all'Albo Pretorio on-line nel sito Web istituzionale di questo Comune ove rimarrà esposta per 15 giorni consecutivi.

Addì, **23 GIU. 2022**

Il Segretario Comunale
f.to S. Pagano

COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO CONSIGLIARI
(Art. 125 del D. Leg. 18.8.2000 n. 267)

Si dà atto che del presente verbale viene data comunicazione oggi giorno di pubblicazione ai Capigruppo Consiglieri.

Visto: Il Sindaco
f.to Roberta Daglio

Il Segretario Comunale
f.to S. Pagano

CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ
(Art. 134 del D. Lgs. 18.8.2000 n. 267)

Si certifica che la suesposta deliberazione:

è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, 4° comma, del TUEL 267/2000.

Il Segretario Comunale
f.to S. Pagano

è divenuta esecutiva ai sensi dell'art. 134, comma 3°, del TUEL 267/2000 il _____

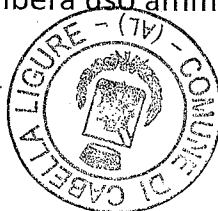
Addì, _____

Il Segretario Comunale

Copia conforme all'originale, in carta libera uso amministrativo

Cabella Ligure _____

23 GIU. 2022



Il Segretario Comunale