



COMUNE DI CRESPINA LORENZANA

PROVINCIA DI PISA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 97 DEL 07-12-2021

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022/2024 E PIANO ANNUALE ASSUNZIONI PER L'ANNO 2022 - APPROVAZIONE

L'anno **duemilaventuno** addì **sette** del mese di **Dicembre** , alle ore **09:30** nella Sala delle adunanze.

Previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente Legge sono stati convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale e all'appello risultano:

		Pres.	Ass.
D'ADDONA THOMAS		X	
BALLUCHI LISA			X
BACCI DAVID		X	
CATARZI GIANLUCA		X	
BERNARDINI FRANCESCA	ASSESSORE	X	
PRESENTI N.	4		
ASSENTI N.	1		

In relazione al D.L. 18/2020 ed in particolare all'art. 73 (Semplificazioni in materia di organi collegiali), comma 1, i lavori della Giunta Comunale si svolgono in videoconferenza. Il Segretario Comunale, D.ssa MATTERA ROSANNA, che partecipa all'adunanza in videoconferenza, provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sig. THOMAS D'ADDONA nella sua qualità di SINDACO assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- o l'articolo 39 della Legge n. 449/1997, stabilisce che gli organi di vertice delle – amministrazioni pubbliche, 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, provvedono alla programmazione triennale del fabbisogno di personale;
- o l'articolo 91 del D.Lgs. n. 267/2000, dispone che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- o l'articolo 19, comma 8, della Legge n. 448/2001 prevede che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- o l'articolo 3, comma 10-bis, del D.L. n. 90/2014, convertito dalla Legge n. 114/2014, dispone che il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale deve essere certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;
- o l'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017, 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;
- o i recenti provvedimenti normativi hanno modificato il sistema contabile degli enti locali al fine di armonizzare i sistemi contabili (D.Lgs. n. 118/2011, D.Lgs. n. 126/2014) introducendo un nuovo strumento di programmazione, il Documento Unico di Programmazione (DUP), che costituisce il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione ed al cui interno, tra l'altro, deve essere contenuta la programmazione in materia di fabbisogno di personale;
- o l'articolo 2, comma 1, lett. a) del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., stabilisce che le amministrazioni ispirano la loro organizzazione alla “funzionalità rispetto ai compiti e ai programmi di attività, nel perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità”;
- o l'articolo 35, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. con cui è previsto che le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione sulla base del Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) approvato ai sensi dell'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001;

Preso atto che nella Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018 sono state pubblicate le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogno del personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, emanate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione in data 8 maggio 2018;

Considerato che il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge è:

- o alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, - efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- o strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;

Evidenziato che nell'attuale quadro normativo gli enti locali e in particolare i Comuni, possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale quando:

- a) abbiano adottato il Piano triennale del fabbisogno del personale (PTFP) ed effettuato la relativa comunicazione alla Ragioneria Generale dello Stato mediante il portale SICO (articolo 6 e seguenti del

D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i.);

- b) abbiano provveduto alla ricognizione annuale delle eventuali eccedenze di personale (articolo 6 comma 3 del D. Lgs. 165/2001 e articolo 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.);
- c) abbiano adottato il Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (articolo 48 comma 1 del D.Lgs. n. 198/2006);
- d) abbiano adottato il Piano della performance (articolo 10, comma 5 del D.Lgs. 150/2009) che, per gli enti locali, ai sensi dell'articolo 169, comma 3-bis, del D.Lgs. 267/2000 è unificato al Piano esecutivo di gestione (PEG);
- e) abbiano ottemperato all'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011/2013 (art. 1 comma 557 della legge 296/2006);
- f) abbiamo inviato alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (BDAP), di cui all'articolo 13 della legge n. 196/2009, entro 30 giorni dal termine previsto per l'approvazione dei documenti di bilancio, i relativi dati;
- g) abbiano provveduto alla certificazione dei crediti (articolo 27, comma 2, lett. c), del D.L. 66/2014, convertito in Legge 89/2014, di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. n. 185/2008);
- h) non risultino, in base ai parametri definenti, in stato di deficitarietà strutturale e non siano enti deficitari o dissestati (articolo 243, comma 1, del TUEL);
- i) abbiano rispettato i termini per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato;

Dato atto che questo Ente, dopo aver approvato il presente PTFP 2022/2024, procederà alla predisposizione ed approvazione del Bilancio di Previsione 2022-2024 e di tutti gli atti propedeutici e conseguenti all'adozione di tale atto programmatico;

Considerato che il Comune di Crespina Lorenzana è stato istituito con L.R.T. n. 69/2013 a decorrere dal 01/01/2014 a seguito di fusione degli estinti Comuni di Crespina e Lorenzana;

Preso atto che la dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal principio previsto dall'art. 1 comma 450 lett. a) della legge n. 190/2014, come modificato dall'art. 21 del D.L. n. 50/2017, convertito nella legge 96/2017, per gli enti nati a seguito di processi di fusione successivi al 2011, corrisponde alla somma della media sostenuta da ciascun ente nel triennio precedente alla fusione, (2011/2013) quantificata in **euro 1.433.623,02**, mentre la spesa di personale presunta per l'esercizio 2022, la cui quantificazione e valutazione delle componenti incluse ed escluse è stata effettuata secondo le indicazioni e gli orientamenti espressi dalla Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti, ammonta ad **euro 1.321.365,81**;

Visto l'art. 33, comma 2 del cosiddetto "Decreto Crescita", decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge 27 dicembre 2019, n. 160 e dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162 (c.d. Milleproroghe), che ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, il cui testo definitivo viene di seguito riportato:

“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia

prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle 'unioni dei comuni' ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. (...omissis...)";

Visto il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.108 del 27 aprile 2020, finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;

Considerato che le disposizioni del DM 17 marzo 2020 e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020;

Vista la circolare del Ministro per la PA di concerto con il Ministro dell'Interno e con il MEF prot. n. 1374 A del 8.6.2020 in attuazione dell'art. 33 comma 2 del DL 34/2019;

Vista la delibera di Giunta Comunale n. 37 del 01/06/2021 con la quale l'Ente ha proceduto ad aggiornare il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2021/2023 approvato con atto di G.C. n. 121 del 29/12/2020, in applicazione e conformità alle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. 30/04/2019 n. 34 (decreto crescita) convertito nella legge 28/06/2019 n. 58 e relativo DPCM attuativo del 17/03/2020 e della Circolare del Ministro per la pubblica amministrazione del 13/05/2020, pubblicata sulla G.U. n. 226 dell'11/09/2020;

Ritenuto opportuno procedere all'approvazione del Piano Triennale di Fabbisogni del Personale 2022/2024, sulla base dei parametri definiti con la citata deliberazione di G.C. n. 37 del 01/06/2021, riservandosi di verificare il mantenimento della sostenibilità finanziaria della spesa di personale, che il DM 17/03/2020 basa sulla quantificazione del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti al netto del FCDE, prendendo come riferimento gli ultimi tre rendiconti approvati, ovvero attualmente 2018-2019-2020, ma che a scorrimento, a seguito dell'approvazione del Rendiconto 2021, diverranno 2019-2020-2021;

Verificato che questo Ente, trovandosi attualmente nella fascia demografica di cui alla lettera e)

(comuni da 5.000 a 9.999 abitanti) prevista dall'art. 3 del DM e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale rilevata dal rendiconto 2020 e la media delle entrate correnti del triennio 2018-2020 al netto del FCDE rilevato dal bilancio di previsione assestato 2020, pari al **22,08%** e pertanto inferiore alla soglia del 26,90%, si colloca nella FASCIA 1 – COMUNI VIRTUOSI, poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1 del 26,90%.

Considerato che la spesa complessiva presunta di personale per il bilancio di previsione 2022, calcolata in conformità a quanto previsto dall'art. 2, comma 1, lettera a) del D.M. 17/03/2020, ammonta ad **euro 1.358.218,08**, come risultante dagli allegati prospetti, e pertanto risulta inferiore di **euro 153.535,87** rispetto alla spesa massima prevista di **euro 1.511.753,95**, determinata in applicazione dell'art. 4, comma 2, del DM 17/03/2020, quale valore soglia per gli enti virtuosi, collocati in fascia 1;

L'art. 5, comma 2 del DM 17 marzo 2020 consente ai comuni, per il periodo 2020-2024, di utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020, in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del suddetto DM, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. Tale facoltà è tuttavia consentita solo ai comuni virtuosi, il cui rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta inferiore al valore soglia di cui alla Tabella 1 del DM.

Richiamate le seguenti vigenti disposizioni con riferimento alla capacità assunzionale del periodo 2015 – 2019, su cessazioni di personale 2014 - 2018:

- o Art. 3, comma 5 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90
- o Art. 3, comma 5-quater del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90
- o Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208
- o Art. 1, comma 479 lett.d) della legge 11 dicembre 2016, n. 232
- o Art. 3, comma 5-sexies del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, introdotto dall'art. 14-bis del decreto - legge n. 4/2019, coordinato con la legge di conversione 28 marzo 2019, n. 26;

Ricordato che:

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

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

Vista la deliberazione n. 28/SEZAUT/2015/QMIG della sezione Autonomie della Corte dei Conti, sul conteggio ed utilizzo dei resti provenienti dal triennio precedente: come pronunciato dai magistrati contabili il riferimento "al triennio precedente" inserito nell'art. 4, comma 3, del d.l. 78/2015, che ha

integrato l'art. 3, comma 5, del d.l. 90/2014, è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni. Inoltre, con riguardo alle cessazioni di personale verificatesi in corso d'anno, il budget assunzionale di cui all'art. 3 del d.l. 90/2014 va calcolato imputando la spesa "a regime" per l'intera annualità;

Richiamate le proprie precedenti deliberazioni n. 108/2019 e n. 80/2020 con le quali sono stati rispettivamente approvati il piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2020/2022 ed il relativo aggiornamento e dato atto che, in attuazione di tali piani, nel 2020 si è concretizzata l'assunzione a tempo indeterminato di tre unità di personale nel profilo di "Istruttore di vigilanza" Cat. C e di n. 2 unità di personale sempre di Categoria C nel profilo di "Istruttore tecnico e Istruttore contabile";

Richiamate le proprie precedenti deliberazioni n. 121/2020 e n. 37/2021 con le quali sono stati rispettivamente approvati il piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2021/2023 ed il relativo aggiornamento e dato atto che, in attuazione di tali piani, nel 2021 è in fase di completamento il concorso pubblico per l'assunzione a tempo indeterminato di due unità di personale nel profilo di "Istruttore Tecnico" Cat. C e di n. 1 unità di personale a tempo determinato della durata di n.12 mesi mediante Contratto di Formazione e Lavoro (CFL) di Categoria B3 nel profilo di "Operatore Tecnico Specializzato";

Atteso che, nel 2022, a seguito delle assunzioni che si sono concretizzate negli anni 2020 e 2021, l'Ente non disponrà di resti assunzionali utilizzabili, come riassunto nel prospetto allegato;

Visto l'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 in base al quale il tetto complessivo della spesa da destinare a lavoro flessibile è pari a quella sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

Dato atto che il limite della spesa annuo complessivamente previsto per questo Comune per lavoro flessibile per il 2020 è pari a € 99.435,94, mentre la spesa programmata ammonta ad €. 87.928,00, come dettagliatamente descritta nell'allegato prospetto;

Rilevato che sulla base della rilevazione comunicata al portale "Sistema Integrato dei servizi per l'impiego" di Pisa la quota di riserva dei lavoratori appartenenti alle categorie di cui all'art 1 - della legge 68/1999 per questo Comune risulta coperta;

Dato atto che ai sensi dell'art. 3 comma 6 del DL 90/2014 i limiti assunzionali non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette (di cui alla legge 68/1999);

Ritenuto di approvare il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale (PTFP) relativo al triennio 2022/2024 come da allegati prospetti;

Dato atto che il Comune:

- o ha registrato a consuntivo 2020 (ultimo consuntivo approvato) un rapporto al netto del F.P.V. tra spesa di personale e spesa corrente pari al 25,37%;
- o presenta un rapporto tra dipendenti e popolazione inferiore al parametro fissato dal Decreto Ministero dell'Interno del 18 novembre 2020 (G.U. n. 297 del 30/11/2020) per gli enti con popolazione da 5.000 a 9.999 abitanti (1/169) infatti abitanti 31/12/2020 5.395 dipendenti 31/12/2020 n. 31 $5.395/31 = 174$);

Visto il D.Lgs. n. 267/2000;

Visto il D.Lgs. n. 165/2001;

Visto il vigente “Regolamento sull’ordinamento generale degli uffici e dei servizi”;

Visti i vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto Funzioni Locali;

Visto l’allegato parere del Revisore dei conti, ex art. 19 comma 8 della L. n. 448/2001, verbale n. 97 del 06/12/2021;

Acquisiti sulla proposta di deliberazione i prescritti pareri di regolarità tecnica e tecnico-contabile previsti dall’art. 49, comma 1, dall’art. 147 bis del D. Lgs. 18/08/2000 n. 267;

Con voti unanimi favorevoli espressi nelle forme previste dalla legge

DELIBERA

- 1) la premessa è parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
- 2) di approvare il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale (PTFP) relativo al triennio 2022/2024, come da allegati prospetti, che comunque non prevede alcuna nuova assunzione a tempo indeterminato nel triennio;
- 3) di precisare che la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa, e che sarà comunque soggetta a revisione annuale;
- 4) di dare atto che la programmazione del fabbisogno di personale di cui al presente provvedimento è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell’ente e trova copertura sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2022/2024, attualmente in fase di predisposizione;
- 5) di incaricare il responsabile del servizio Personale di assumere gli atti necessari e conseguenti al fine di dare attuazione al presente provvedimento, in particolare di attivare le procedure per il reperimento delle risorse umane previste, al fine di non pregiudicare i servizi essenziali dell’ente;
- 6) di trasmettere per conoscenza il presente atto alle RSU, alle rappresentanze sindacali territoriali, ai titolari di posizione organizzativa e al Nucleo di Valutazione;
- 7) di trasmettere il presente provvedimento alla Ragioneria Generale dello Stato mediante il portale SICO.

Successivamente,

LA GIUNTA COMUNALE

stante l’urgenza di provvedere in merito al fine di dare avvio alle procedure di reperimento delle risorse umane;

con votazione unanime favorevole resa a norma di legge

DELIBERA

di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell’art. 134 comma 4 del TUEL.

Approvato e sottoscritto

<p>Il Presidente D'ADDONA THOMAS</p>	<p>Il Segretario MATTERA ROSANNA</p>
--	--

Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi dell'art. 24 del DLgs 07/03/2005 n. 82 e s.m.i (CAD), il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa. Il presente documento è conservato in originale nella banca dati del Comune di Crespina Lorenzana ai sensi dell'art. 3-bis del CAD.



COMUNE DI CRESPINA LORENZANA

Provincia di Pisa

PARERE SU PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022/2024 E PIANO ANNUALE ASSUNZIONI PER L'ANNO 2022 - APPROVAZIONE

SERVIZIO: AREA ECONOMICO FINANZIARIA

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA E CONTROLLO DI REGOLARITA' AMMINISTRATIVA

Ai sensi e per gli effetti di cui all'art.49, 1° comma, e dell'art. 147 bis del Decreto Legislativo n.267/2000, verificata la rispondenza della proposta in esame alle leggi e norme regolamentari vigenti, attinenti alla specifica materia si esprime parere **Favorevole**.

Eventuali note e prescrizioni:

Crespina Lorenzana, 06-12-2021

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

DANIELA TAMPUCCI



COMUNE DI CRESPINA LORENZANA

Provincia di Pisa

PARERE SU PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022/2024 E PIANO ANNUALE ASSUNZIONI PER L'ANNO 2022 - APPROVAZIONE

SERVIZIO: AREA ECONOMICO FINANZIARIA

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Ai sensi e per gli effetti di cui all'art.49, 1° comma, e dell'art. 147 bis del Decreto Legislativo n.267/2000, verificata la rispondenza della proposta in esame alle leggi e norme regolamentari vigenti, attinenti alla specifica materia si esprime parere **Favorevole**.

Eventuali note e prescrizioni:

Crespina Lorenzana, 06-12-2021

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
DI PROGRAMMAZIONE
ECONOMICO FINANZIARIA E RISORSE
UMANE

DANIELA TAMPUCCI



COMUNE DI CRESPINA LORENZANA (Provincia di Pisa)

RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Delibera n. 97 del 07-12-2021

OGGETTO:	PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022/2024 E PIANO ANNUALE ASSUNZIONI PER L'ANNO 2022 - APPROVAZIONE
-----------------	---

La presente deliberazione:

Ai sensi dell'art.124, comma 1, D.lgs. 18.8.2000 n.267, viene affissa all'albo pretorio dal 10-12-2021 e per 15 giorni consecutivi.

Quindi viene comunicata in data odierna ai Capigruppo Consiliari a sensi si legge.

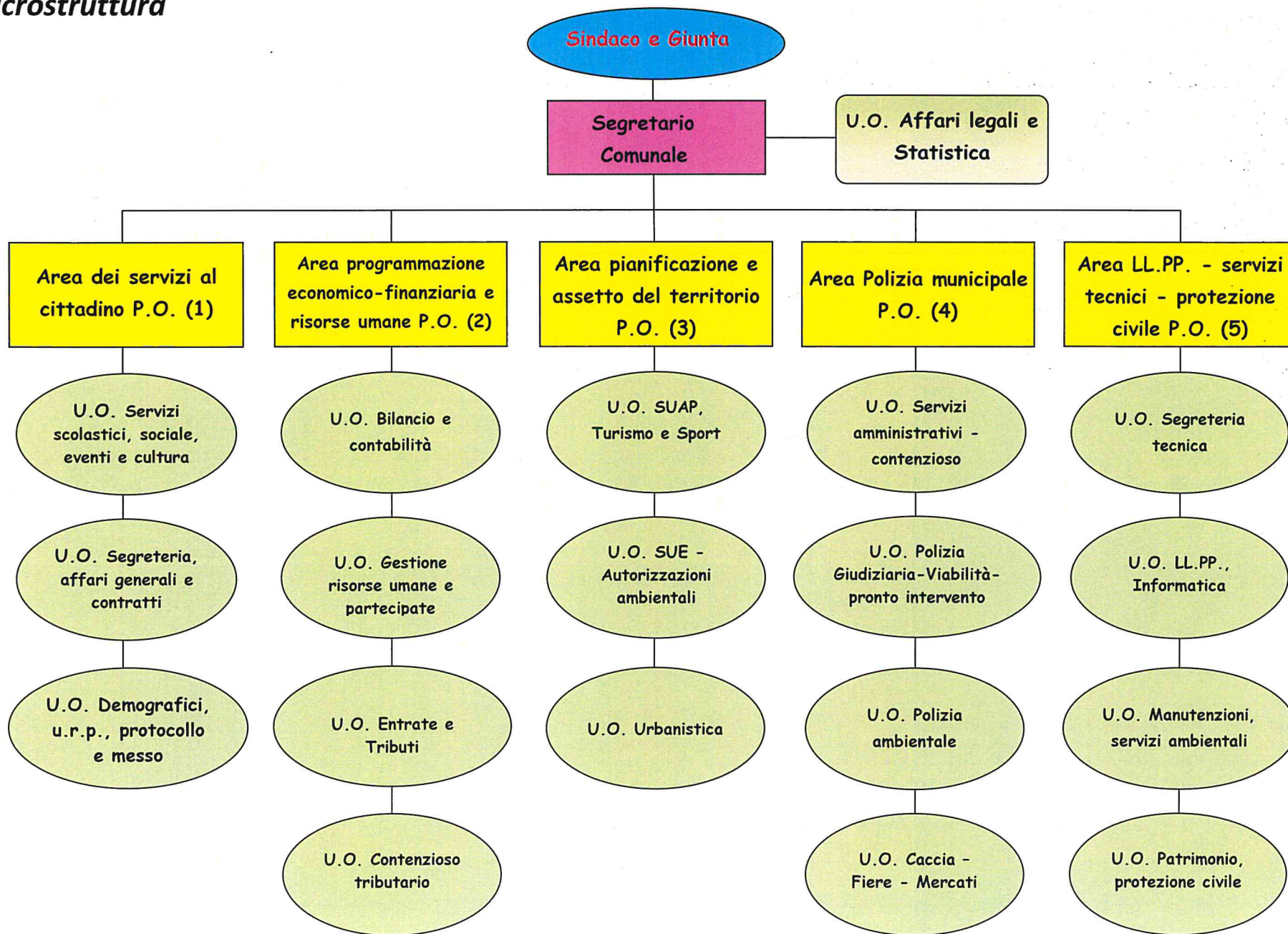
(X) viene dichiarata immediatamente esecutiva a sensi del 4° comma dell'art.134 del D.lgs. n.267/2000.

Copia conforme all'originale per uso amministrativo.

10-12-2021

**U.O Segreteria/Staff
LINDA SARDELLI**

Macrostruttura



CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI 2021 (ART. 33, COMMA 4, D.L. 34/2019 - D.P.C.M. 17/03/2020)

1) Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6; tabelle 1 e 3

COMUNE DI	CRESPINA LORENZANA
POPOLAZIONE	5395
FASCIA	e
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	26,90%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	30,90%

Fascia	Popolazione	Tabella 1 (Valore soglia più basso)	Tabella 3 (Valore soglia più alto)
a	0-999	29,50%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	31,60%
h	250000-14999999	28,80%	32,80%
i	1500000>	25,30%	29,30%

2) Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2

	IMPORTI	DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2020	1.241.064,62	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2018	5.978.894,57	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2019	5.289.829,72	
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2020	6.333.798,46	
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2019	247.604,44	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI	22,08%	

3) Raffronto % Ente con valori soglia tabelle 1 e 3

Caso A: Comune con % al di sotto del valore soglia più basso

	IMPORTI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2020	1.241.064,62	Art. 4, comma 2
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	1.511.753,95	
INCREMENTO MASSIMO	270.689,33	

Incremento annuo della spesa di personale fino al 2024:

Fascia	Popolazione	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
a	0-999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
b	1000-1999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
c	2000-2999	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
d	3000-4999	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	29,00%
e	5000-9999	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
f	10000-59999	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
g	60000-249999	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
h	250000-14999999	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
i	1500000>	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE	VALORI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	1.373.534,80	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2021	5,00%	
INCREMENTO ANNUO	68.676,74	
RESTI ASSUNZIONALI ANNI 2016-2020	4.205,27	Art. 5, comma 2
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2021	72.882,01	

Controllo limite (*):

PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2021	1.446.416,81	DEVE ESSERE < O = A 0
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	1.511.753,95	
DIFFERENZA	- 65.337,14	

(*): La spesa di personale dell'anno, comprensiva della capacità assunzionale consentita, non può superare la spesa massima art. 4, comma 1

SPESA PRESUNTA DI PERSONALE ANNO 2022 D.M. 17/03/2020

TIPOLOGIA DI SPESA	2022
Retribuzione lorde al personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato.	€ 1.001.572,59
Spese per il proprio personale utilizzato, senza estinzione di rapporto, in strutture e organismi variamente denominati, partecipati o comunque facenti capo all'Ente.	€ 0,00
Spese per co.co.co o altre forme di rapporto di lavoro flessibile o con convenzioni.	€ 37.000,00
Spese sostenute dall'Ente per il personale di altri Enti in convenzione per la quota parte di costo effettivamente sostenuta.	€ 0,00
Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro.	€ 33.940,00
Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori.	€ 264.020,49
Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo.	€ 18.785,00
Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando	€ 0,00
Spese per la formazione e rimborsi per missioni.	€ 2.900,00
TOTALE	€ 1.358.218,08

Riepilogo	STANZ.ASSESTATO
Spese Mac.101	€ 1.321.659,00
Spese Mac.103	€ 18.900,00
TOTALE SPESA DI PERSONALE LORDA	€ 1.358.218,08

SPESA DI PERSONALE TRIENNIO 2011/2013 - PREVISIONALE 2022

TIPOLOGIA DI SPESA	MEDIA DEL TRIENNIO	STANZIAMENTI 2022
Retribuzione lorda al personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato.	€ 1.102.405,14	€ 1.001.572,59
Spese per il proprio personale utilizzato, senza estinzione di rapporto, in strutture e organismi variamente denominati, partecipati o comunque facenti capo all'Ente.	€ 20.913,23	€ 0,00
Spese per co.co.co o altre forme di rapporto di lavoro flessibile o con convenzioni.	€ 18.577,67	€ 37.000,00
Spese sostenute dall'Ente per il personale di altri Enti in convenzione per la quota parte di costo effettivamente sostenuta.	€ 13.448,56	€ 0,00
Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro.	€ 3.082,67	€ 33.940,00
Spese per il personale utilizzato in strutture e organismi variamente denominati, partecipati o comunque facenti capo all'ente.	€ 9.425,62	€ 0,00
Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori.	€ 313.887,89	€ 264.020,49
IRAP	€ 88.652,75	€ 75.667,33
Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo.	€ 11.858,27	€ 18.785,00
Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando	€ 2.422,46	€ 0,00
Spese per la formazione e rimborsi per missioni.	€ 2.395,00	€ 2.900,00
TOTALE	€ 1.587.069,25	€ 1.433.885,41

Componenti da sottrarre all'ammontare della spesa.

TIPOLOGIA DI SPESA	MEDIA DEL TRIENNIO	STANZIAMENTI 2022
Spesa di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati.	€ 846,00	€ 0,00
Spese per lo straordinario e altri oneri direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero, dalla Regione o dalla Provincia.	€ 1.160,00	€ 0,00
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni.	€ 2.530,66	€ 2.900,00
Oneri derivanti dai rinnovi contrattuali.	€ 81.420,78	€ 39.685,00
Spese per il personale appartenente alle categorie protette.	€ 28.751,33	€ 30.118,36
Spese per il personale comandato presso altre amministrazioni, per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici.	€ 13.028,01	€ 0,00
Incentivi per la progettazione.	€ 21.593,86	€ 24.760,00
Diritti di rogito	€ 2.761,92	€ 5.000,00
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale connessi all'attività di censimento finanziate dall'ISTAT.	€ 1.353,67	€ 10.056,24
TOTALE	€ 153.446,23	€ 112.519,60

Riepilogo

	MEDIA DEL TRIENNIO	IMPEGNI 2020
Spese int. 01 - macroaggregato 101	€ 1.412.569,76	€ 1.302.318,08
Spese intervento 03 - MAC. 103	€ 33.098,58	€ 18.900,00
Spese intervento 07 -MAC. 102	€ 88.652,75	€ 75.667,33
Altre spese	€ 52.748,16	€ 37.000,00
TOTALE SPESA DI PERSONALE LORDA	€ 1.587.069,25	€ 1.433.885,41
Componenti escluse	€ 153.446,23	€ 112.519,60
TOTALE SPESA DI PERSONALE	€ 1.433.623,02	€ 1.321.365,81

RESTI ASSUNZIONALI ANNO 2021

	Dipendente	Posizione di Ingresso	Posizione economica	Spesa (tabellare + tredicesima)
RESTI ASSUNZIONALI 2020	RICCOMI EMANUELA (IMPORTO RESIDUO NON UTILIZZATO)	D3	D6	4.205,27 €
PERSONALE CESSATO ANNO 2021	MOLESTI VALERIANO	D1	D3	24.598,54 €
	Limite di spesa			28.803,81 €

Figure da ricoprire	Posizione di Ingresso	Posizione economica	Spesa (tabellare + tredicesima)
Istruttore Tecnico	C1	C1	22.589,02
Istruttore Tecnico	C1	C1	22.589,02
Totale spesa nuove assunzioni 20/21			45.178,04

Capacità assunzionale con turn over 100%	28.803,81 €
---	--------------------

Resti assunzionali 2022-2023-2024	-16.374,23 €
--	---------------------

CONSISTENZA PERSONALE PREVISTA AL 01/01/2022

AREA N. 1 - SERVIZI AL CITTADINO			
CATEGORIA GIURIDICA	PROFILO PROFESSIONALE	UNITA'	NOTE
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO	1	Responsabile titolare di P.O.
C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	5	
B1	CUOCA	2	
AREA N. 2 - PROGRAMMAZIONE ECONOMICO FINANZIARIA E RISORSE UMANE			
CATEGORIA GIURIDICA	PROFILO PROFESSIONALE	UNITA'	NOTE
D3	FUNZIONARIO	1	
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO	1	Responsabile titolare di P.O.
C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE	3	
AREA N. 3 - PIANIFICAZIONE E ASSETTO DEL TERRITORIO			
CATEGORIA GIURIDICA	PROFILO PROFESSIONALE	UNITA'	NOTE
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO	2	di cui un Responsabile titolare di P.O.
C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	1	
AREA N. 4 - POLIZIA MUNICIPALE			
CATEGORIA GIURIDICA	PROFILO PROFESSIONALE	UNITA'	NOTE
D	COMANDANTE P.M.	1	un Responsabile titolare di P.O.
C	ISTRUTTORE DI VIGILANZA	4	
AREA N. 5 - LL.PP. - SERVIZI TECNICI - PROTEZIONE CIVILE			
CATEGORIA GIURIDICA	PROFILO PROFESSIONALE	UNITA'	NOTE
D3	FUNZIONARIO	1	part time 50%
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO	3	di cui un Responsabile titolare di P.O. e un part time 50%
C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	3	
B3	OPERAIO	3	

TOTALE UNITA'	31
TOTALE CAT. D	10
TOTALE CAT. C	16
TOTALE CAT. B	5

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO di cui al D.L. 34/2019 art. 33 comma 2

ANNO 2022

Sostituzione nei limiti consentiti dei posti che si renderanno vacanti previa ricognizione delle figure professionali necessarie

ANNO 2023

Sostituzione nei limiti consentiti dei posti che si renderanno vacanti previa ricognizione delle figure professionali necessarie

ANNO 2024

Sostituzione nei limiti consentiti dei posti che si renderanno vacanti previa ricognizione delle figure professionali necessarie

ASSUNZIONI CON FORME DI LAVORO FLESSIBILE

ANNO 2022

Unità	Categoria	Profilo	Area di assegnazione	Rapporto di lavoro	Mesi	Tipologia	Modalità di assunzione	Costo	Assunzioni
1	C	Istruttore tecnico	Area n. 2 - Economico finanziaria e R.U. - SERVIZIO TRIBUTI	Tempo pieno	6	Tempo determinato	Selezione da effettuare	15.892,00 €	01/03/2022
1	C	Istruttore tecnico	Area n. 3 - Pianificazione e assetto territorio	Tempo pieno	3	Tempo determinato	Proroga contratto	7.946,00 €	01/01/2022
1	C	Agente P.M.	Area 4 Polizia Municipale	Tempo pieno	6	Tempo determinato	Idoneo in graduatorie vigenti	16.687,00 €	01/01/2022
1	B	Esecutore addetto alla cucina	Area n. 1 - Servizi al cittadino	Tempo pieno	5	Tempo determinato	Proroga contratto	11.195,00 €	01/01/2022
1	B	Operatore tecnico specializzato	Area n. 5 - LL.PP. - Servizi manutentivi	Tempo pieno	12	CFL Contratto formazione lavoro	Selezione svolta 2021	30.208,00 €	01/01/2022
2	TIROCINI FORMATIVI	Tirocinio extracurricolare	Area n. 1 - Area n. 2	Tempo pieno	6	-----	Selezione da effettuare	6.000,00 €	01/01/2022
Totale costo previsto								87.928,00 €	

ANNO 2023

nessuna assunzione prevista

ANNO 2024

nessuna assunzione prevista

LIMITE di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 (SPESA LAVORO FLESSIBILE ANNO 2009 COMUNE DI Crespina e Lorenzana)	99.435,94 €
---	--------------------

**COMUNE DI Crespina Lorenzana
(PROVINCIA DI PISA)
VERBALE N. 97 DEL 06.12.2021**

PARERE DEL REVISORE UNICO SULLA PROPOSTA DELLA DELIBERA DELLA GIUNTA COMUNALE: "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022/2024 E PIANO ANNUALE ASSUNZIONI PER L'ANNO 2022"

Il sottoscritto Dott. Barbieri Gianluca, Revisore dei Conti del Comune di Crespina Lorenzana nominato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 5 del 26.02.2019 ha preso **in esame** la proposta di deliberazione da sottoporre alla Giunta Comunale ad oggetto: "Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024 e piano annuale assunzioni per l'anno 2022" predisposto sulla base delle disposizioni di cui al d.lgs. 75/2017 e delle linee di indirizzo del Ministro della pubblica amministrazione del 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n.173 del 27/07/2018;

VISTI

- gli **articoli** 89, comma 5, e l'articolo 91, commi 1 e 2 del TEUL i quali impongono l'obbligo, da parte della Giunta Comunale, di assumere determinazioni organizzative in materia di personale e, relativamente alle assunzioni, sulla necessità di procedere alla programmazione triennale del fabbisogno del personale compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio;
- il comma 8 dell'articolo 19 della Legge 448/2001 che stabilisce che *"A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del 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 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate"*;
- il Decreto 17 marzo 2020, recante *"Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni"*, attuativo dell'art. 33, comma 2, del Dl. n. 34/2019, convertito con modificazioni nella Legge n. 58/2019, cd. *"Decreto Crescita"*;

CONSIDERATO

- l'articolo 33 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, come modificato dall'art. 16 della Legge n. 183/2011, il quale prevede che le pubbliche amministrazioni hanno l'obbligo di procedere annualmente alla rilevazione delle eccedenze di personale e, in mancanza, non

possono procedere ad assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualsiasi tipologia di contratto a pena di nullità degli atti posti in essere;

- l'art. 39 della legge 27 dicembre 1997 n. 449 e l'art. 91, comma 1, del TUEL, ai cui sensi gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno del personale finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale, al fine di assicurare migliore funzionalità dei servizi ed ottimizzazione delle risorse, nei limiti delle disponibilità finanziarie e di bilancio;
- l'art. 91, comma 2 del TUEL, ai sensi del quale gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzione adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale;
- l'art. 89, comma 5 TUEL il quale stabilisce che gli enti locali, nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché alla 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'articolo 6, commi 1 e 2 del D.lgs. n. 165/2001, come modificato dal D.lgs. n. 75/2017, il quale prevede che le amministrazioni pubbliche, per assumere nuovo personale adottano il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP);
- l'articolo 6, comma 3, del D.lgs. n. 165/2001, che prevede che in sede di definizione del piano ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica nonché la sua eventuale rimodulazione garantendo la neutralità finanziaria dell'operazione e che la copertura dei posti vacanti deve avvenire nei limiti delle assunzioni programmate a legislazione vigente;
- il decreto ministeriale attuativo delle disposizioni contenute al comma 2, dell'articolo 33, del D.L. n. 34/2019, come sopra richiamate, ossia il D.M. 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" con il quale sono state individuate le nuove misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni.

Evidenziato che le misure introdotte innovano profondamente il quadro normativo di riferimento, introducendo la possibilità, al ricorrere di specifiche condizioni finanziarie, di incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali del fabbisogno di

personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;

Rilevato preliminarmente che nell'articolo 2 del D.M. 17 marzo 2020, ai fini delle disposizioni ivi previste, si forniscono le seguenti definizioni:

- a) spesa del personale: "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 D.lgs 18 agosto 2000, n. 207 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".

Dato atto che il Comune di Crespina Lorenzana si trova attualmente nella fascia demografica di cui alla lettera E prevista dall'art. 3 del DM 17/03/2020 e nella fascia 1 (Comuni virtuosi) del medesimo decreto dato che il valore soglia del rapporto tra la spesa di personale e le entrate correnti che consente l'incremento delle spese di personale è fissato nella misura del 22,08%.

Dato atto inoltre che la dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal principio previsto dall'art. 1 comma 450 lett. a) della L. n. 190/2014 come modificato dall'art. 21 del D.L. n. 50/2017 convertito nella L. 96/2017, per gli enti nati a seguito di processi di fusione successivi al 2011, è corrispondente alla somma della media sostenuta da ciascun ente nel triennio precedente alla fusione e per questo Ente è quantificata in Euro 1.433.623,02.

Visti in particolare i commi 1 e 2 dell'articolo 5 del D.M. 17 marzo 2020 che espressamente prevedono:

- comma 1 " *In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni*

di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1";

- *comma 2 "Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020, in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione".*

Accertato che:

- il rapporto tra la spesa complessiva del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione dell'ultima annualità considerata è pari al 22,08% eppertanto è inferiore al valore soglia del 26,90%;
- la spesa complessiva presunta per il personale per il bilancio di previsione 2022 ammonta ad Euro 1.358.218,08 ed è quindi inferiore di Euro 153.535,87 rispetto alla spesa massima prevista di Euro 1.511.753,95 e determinata in applicazione dell'art. 4, comma 2, del DM 17/03/2020;
- l'art. 5 comma 2 del DM 17/03/2020 consente ai Comuni per il periodo 2020-2024 di utilizzare le facoltà assunzionali residue in deroga agli incrementi percentuali della Tabella 2 del suddetto decreto, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 delle fasce demografiche definite, i piani triennali dei fabbisogni, il rispetto pluriennale dell'equilibrio asseverato dall'organo di revisione;
- per l'anno 2022 a seguito delle assunzioni che si sono concretizzate negli anni 2020 e 2021 l'Ente non disporrà di resti assunzionali utilizzabili;

TENUTO CONTO

- della illustrazione fatta nella proposta di delibera di Giunta Comunale pervenuta e delle condizioni in essa evidenziate dalla quale si desumono le procedure da adottare per garantire la funzionalità dei servizi;
- degli allegati contabili alla proposta di delibera.

Rilevato che:

- le risorse umane attualmente impiegate risultano indispensabili per assicurare il mantenimento minimo dei corretti standard gestionali;

- i processi di organizzazione ed ottimizzazione del lavoro fino ad ora attuati (impostati in un'ottica di una costante razionalizzazione dell'utilizzo delle risorse umane) hanno definito percorsi e sistemi improntati alla massima economicità;
- non risultano eccedenze di personale e quindi, non è necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento indisponibilità di personale, ai sensi del sopra richiamato articolo 33 del D.Lgs. n. 165/2001;
- non sono previste assunzioni di lavoratori a tempo indeterminato per il triennio 2022-2024;
- sono previste assunzioni con forme di lavoro flessibile la cui spesa programmata ad essa destinata è pari ad Euro 87.928,00 (rispetto ad Euro 99.435,94 quale limite della spesa annua complessiva prevista per lavoro flessibile per l'anno 2020);

TENUTO ALTRESI' CONTO

del parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica, amministrativa e contabile della proposta espresso dal Responsabile dell'Area Programmazione Economica Finanziaria e Risorse Umane in data 1 dicembre 2021;

e subordinatamente a ciò;

Visti lo Statuto e il Regolamento di contabilità in vigore;

Visto il D.lgs. 267/2000;

Visto il D.lgs. 118/2011;

VERIFICATO ED ACCERTATO

che la proposta di deliberazione della Giunta Comunale concernente il piano fabbisogni personale per il triennio 2022/2024 è improntata al rispetto di tutti i vincoli imposti dalla normativa vigente in materia di contenimento della spesa di personale ed in particolare l'Ente:

- rispetta il vincolo del contenimento della spesa di personale, rispetto alla media del triennio 2011-2013, ai sensi dell'art. 1, commi 557, 557-bis e 557-quater della Legge 296/2006 come integrato dall'art. 3, comma 5-bis D.L. 90/2014, conv. in Legge n. 114/2014;
- rispetta il vincolo del valore soglia imposto dal Decreto legge del 17 marzo 2020, emanato in attuazione dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019, nella versione modificata dalla Legge di Bilancio 2020 (comma 853 della Legge n. 160/2019), convertito dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58;
- ha provveduto ad adempiere a quanto previsto dall'art. 33 del D. Lgs. 165/2001, rilevando l'inesistenza di eccedenze di personale o situazioni di soprannumero;

RACCOMANDANDO

all'Ente di attuare tutte le misure possibili volte al contenimento della spesa di personale, in conformità alle disposizioni di legge e che nel corso dell'attuazione del piano occupazionale venga effettuata una costante opera di monitoraggio, garantendo la necessaria copertura finanziaria ed il rispetto dei vincoli complessivi di spesa, in termini assoluti, oltre che di ogni altro eventuale impegno previsto dalla normativa vigente;

ai sensi dell'articolo 239 del D.lgs. 267/2000 e dell'art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001 nel quadro dei limiti della spesa e del rispetto degli altri vincoli di legge in relazione al Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale per il triennio 2022-2024;

ESPRIME

parere favorevole per quanto di competenza, in merito alla proposta di Delibera avente ad oggetto "Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024 e piano annuale assunzioni per l'anno 2022".

Carrara, lì 6 dicembre 2021

Il Revisore Unico

Dott. Gianluca Barbieri

F.to in digitale