COMUNE DI SALIZZOLE

(Provincia di Verona)

N. 13 ORIGINALE

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Oggetto: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2024. REVISIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE, RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE E PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE.

l'anno **duemilaventidue** il giorno **ventitre** del mese di **febbraio** alle ore **20:15,** nella Sede municipale, si è riunita la Giunta Comunale per deliberare sulle proposte contenute nell'ordine del giorno.

Dei Signori componenti della Giunta Comunale di questo Comune:

CAMPI ANGELO	**SINDACO**	**P**
MANTOVANELLI LAURA	**ASSESSORE**	**P**
DISSADERI DAVIDE	**ASSESSORE**	**P**
LUCCHINI ANGELO	**ASSESSORE**	**A**
MORELATO MARICA	**ASSESSORE**	**P**

ne risultano presenti n. 4 e assenti n. 1

Assume la presidenza il Signor CAMPI ANGELO, assistito dal Segretario Comunale Dottor De PASCALI ALESSANDRO, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Il Presidente, accertato il numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale alla trattazione dell'oggetto sopra indicato.

COMUNE DI SALIZZOLE
(Provincia di Verona)

Ufficio: RAGIONERIA

Assessorato:

PROPOSTA DI DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE N.13 DEL 16-02-2022

Oggetto: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2024. REVISIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE, RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE E PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE.

Favorevole

PARERE: in ordine alla **REGOLARITA' TECNICA**

Data: 23-02-2022

Il Responsabile del servizio
DE PASCALI ALESSANDRO

Favorevole

PARERE: in ordine alla **REGOLARITA' CONTABILE**

Data: 23-02-2022

Il Responsabile del servizio
MAROCCHIO CINZIA

Favorevole

PARERE: in ordine alla **PARERE LEGITTIMITA'**

Data: 23-02-2022

Il Segretario Comunale
DE PASCALI ALESSANDRO

Numero 13 del 23-02-2022

Oggetto: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2024. REVISIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE, RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE E PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE.

LA GIUNTA COMUNALE

Visti gli artt. 42 e 48 del D.Lgs. n. 267/2000 e ravvisata la propria competenza a provvedere sull'oggetto;

Premesso che:
- l'articolo 39, comma 1, della legge 27 dicembre 1997, n. 449 stabilisce 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 2 aprile 1968, n. 482;
- l'articolo 91 del D.Lgs. 267/2000 stabilisce che gli organi di vertice delle Amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'articolo 33, come sostituito dall'articolo 16 della Legge 12 novembre 2011, n. 183, il quale stabilisce che 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, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal medesimo articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 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;

Richiamato l'art. 3, comma 10 bis, del D.L. n. 90/2014, convertito dalla L. n. 114/2014, il quale prevede che il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del medesimo D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'Ente;

Richiamato altresì l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, che disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste dalla legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

Richiamate inoltre le seguenti disposizioni del D.Lgs. n. 165/2001:
- art. 6-ter, comma 1, che ha demandato a specifici decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e della finanze, la definizione, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, delle linee

di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale;
- art. 6-ter, comma 6, il quale stabilisce per le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui allo stesso articolo, il divieto di assumere nuovo personale, divieto che, in prima applicazione, ai sensi del successivo articolo 22, comma 1, decorre dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo ministeriali;

Visto l'art. 22, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017, il quale prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotte dall'art. 4, del D. Lgs. 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 D. Lgs. n. 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;

Visto l'art. 33 del D.L. n. 34/2019 di disciplina della capacità assunzionale di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria, che demanda le nuove misure e la decorrenza delle stesse a successivi Decreti Ministeriali;

Ricordato che le amministrazioni che non provvedono a tale adempimento non possono assumere nuovo personale (comma 6), ai sensi dell'art. 22, comma 1, del D.Lgs. n. 75/2017;

Viste le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 in data 27 luglio 2018 ed emanate secondo le previsioni degli articoli 6 e 6-ter del decreto legislativo n. 165/2001, come novellati dall'articolo 4 del D.Lgs. n. 75/2017, le quali prevedono che il piano triennale del fabbisogno sia definito:
- in coerenza e a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa;
- secondo le regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- valutando i fabbisogni prioritari o emergenti in relazione alle politiche di governo, individuando le vere professionalità infungibili;
- in modo da comporre un processo di indirizzo organizzativo, volto a programmare e definire il proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi;
- in coerenza con la disciplina in materia di prevenzione della corruzione, soprattutto nella programmazione ed esecuzione delle procedure di reclutamento delle risorse;

Preso atto che con D.M. 17 marzo 2020, pubblicato sulla G.U. 27 aprile 2020, n. 108, sono state disciplinate, con decorrenza dal 20 aprile 2020, le nuove misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni;

Vista la circolare 13 maggio 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Pubblica Amministrazione, la quale analizza il DM 17 marzo 2020 e fornisce chiarimenti su quanto da esso esposto;

Evidenziato che tali misure innovano 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 citato decreto, ai fini delle disposizioni ivi previste, si forniscono le seguenti indicazioni:

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 decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come risultanti nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;
b) entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultime tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata;

Considerato che il nuovo regime trova fondamento non nella logica sostitutiva del turnover, legata alle cessazioni intervenute nel corso del quinquennio precedente, ma su una valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune;

Dato atto che, alla luce dei successivi articoli 3 e 4, questo Ente rientra nella fascia d) relativa ai comuni da 3.000 a 4.999 abitanti e che il valore di soglia nel rapporto tra la spesa del personale e le entrate correnti, è fissato nella misura del 27,20% (articolo 4, comma 1 – tabella 1);

Dato atto inoltre che il comma 1 dell'articolo 5 prevede che, in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni con un rapporto fra spese di personale e media delle entrate correnti dell'ultimo triennio inferiore al valore soglia di cui alla tabella 1 del DPCM, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato nella tabella 2. Detto valore percentuale per i comuni appartenenti alla fascia demografica da 3.000 a 4.999 abitanti è pari al 24% per il 2021, al 26% per il 2022 e al 27% per il 2023;

Precisato che le deroghe introdotte dal DPCM e dalla circolare ministeriale esplicativa sono facoltative e devono essere oggetto di attenta valutazione da parte dei singoli Ent circa la capacità di rientro nei limiti di spesa fissati dalla norma negli anni successivi;

Richiamata la deliberazione di Giunta Comunale n. 112 del 29 novembre 2019, dichiarata immediatamente eseguibile, con la quale si è provveduto a determinare la dotazione organica dell'Ente e ad approvare il "Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022";

Richiamata inoltre la deliberazione di Giunta Comunale n. 82 in data 7 settembre 2020, dichiarata immediatamente eseguibile, avente ad oggetto "Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020/2021/2022. Attuazione dei D.M. del 17.03.2020 recante misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", con la quale, sulla base dei dati desunti dai rendiconti di gestione 2017-2018-2019 ed in merito ai parametri da considerare, è emerso che il Comune Salizzole ha un rapporto spesa personale/entrate correnti del 23,43%, inferiore al valore soglia prevista per la fascia demografica di riferimento;

Rilevato che:
- il rapporto popolazione su dipendenti in servizio per il Comune di Salizzole si attesta sul valore di 1/373 (calcolato sulla base di 3732 residenti al 31/12/2021), ampiamente al di sotto rispetto a quanto fissato dal Decreto del Ministero dell'Interno del 18 novembre 2020, pari a 1/159 per i comuni di analoga dimensione demografica;
- non sono pertanto presenti posizioni in soprannumero;

Ritenuto necessario, prima di procedere con la programmazione dei fabbisogni di personale, procedere alla verifica della struttura organizzativa e, contestualmente, alla ricognizione del personale eventualmente in esubero;

Dato atto che non risultano, in relazione alle esigenze funzionali dell'Ente, eccedenze di personale nelle varie categorie e profili che rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale ai sensi del sopra richiamato art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001;

Rilevata quindi l'insussistenza di eccedenze di personale valutate alla luce della situazione finanziaria dell'Ente, tenuto conto:

- delle disposizioni normative in prosieguo analizzate e delle correlate considerazioni svolte e/o attestate;
- che l'Amministrazione non ha programmato processi di esternalizzazione di servizi/funzioni e/o forme differenti di gestione ed erogazione dei medesimi, sicchè le risorse umane attualmente impiegate risultano indispensabili per assicurare il corretto andamento dell'attività amministrativa;

Vista la Legge n. 56/2019 "Interventi di concretezza delle azioni delle Pubbliche Amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo", che all'art. 3, comma 8, prevede che, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, le procedure concorsuali bandite dalle Pubbliche Amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, e le conseguenti assunzioni .... "possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'art. 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001";

Verificato il rispetto dei vigenti presupposti normativi necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale, ed in particolare:
- l'adozione del Piano della Performance (art. 10, comma 5, del D.Lgs. n. 150/2009) che, per gli Enti Locali è unificato nel Piano Esecutivo di Gestione, ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis, del D.Lgs. n. 267/2000, con deliberazione della Giunta Comunale n. 26 del 10/03/2021, per il triennio 2021/2023;
- il contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, della Legge. n. 296/2006);
- l'assenza di eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001;
- l'adozione del piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità, con deliberazione della Giunta Comunale n. 18 del 03/02/2021, per il triennio 2021/2023;
- trasmissione alla BDAP, entro il termine di 30 giorni dall'adozione dei provvedimenti della documentazione relativa al rendiconto dell'esercizio 2020;

Preso atto che:
- è stata attivata la piattaforma di certificazione dei crediti;
- l'ente è rispettoso degli obblighi sanciti dai commi 819, 820, e 821 dell'art. 1 della Legge 30 dicembre 2018, n. 145;

Dato atto che il Comune di Salizzole non è tenuto al rispetto delle norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla Legge 12 marzo 1999, n. 68, avendo un numero di dipendenti inferiore a 15;

Precisato che con determinazione del Segretario Comunale n. 3/371 in data 21/12/2021 si è preso atto delle dimissioni presentate dall'Agente di Polizia Locale, Cat. C1, con decorrenza dal 31/12/2021 (ultimo giorno lavorativo 30/12/2021);

Considerato inoltre che, ai sensi dell'art. 1 comma 557-quater della Legge 27 dicembre 2006, n. 296 e s.m.i., gli enti sono tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni del personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;

Rilevato a tal fine che il valore medio della spesa di personale del Comune di Salizzole per gli ani 2011-2013 è pari ad € 493.766,43;

Vista la dotazione organica di questa Amministrazione che, alla data odierna, presenta la seguente situazione:

Servizio	Q.F.	Figura Professionale	N. Unità	Tempo Parziale/Tempo Pieno
Lavori Pubblici– Manutenzioni	C5	Istruttore	1	Tempo pieno
Lavori Pubblici– Manutenzioni	B5	Operaio	1	Tempo pieno
Edilizia Privata – Ecologia - Ced	C4	Istruttore	1	Tempo pieno
Segreteria – Sport - Cimiteriali	C5	Istruttore	1	Tempo pieno
Istruzione – Cultura	C5	Istruttore	1	Tempo pieno
Ragioneria - Personale	C5	Istruttore	1	Tempo pieno
Tributi - Commercio	C5	Istruttore	1	Tempo Pieno
Anagrafe – Elettorale - Protocollo	C5	Istruttore	1	Tempo pieno
Anagrafe – Elettorale - Protocollo	B6	Collaboratore	1	Tempo pieno
Sociali – Affari generali	C5	Istruttore	1	Tempo pieno
TOTALE			10	

Precisato che al momento, pur consistendo la capacità assunzionale teorica non è possibile procedere con nuove assunzioni al fine di perservare gli equilibri di bilancio e, conseguentemente la consistenza del personale è la seguente:

Categoria	Numero	Tempo indeterminato	Copertura posti previsti 2022/2024
Cat.D	0	0	0
Cat.C	8	8	0
Cat.B	2	2	0
Cat.A	0	0	0
TOTALE	10	10	0

Evidenziato che:

- il Comune di Salizzole (ente di 3.732 abitanti al 31/12/2021) si trova in una situazione di carenza di organico;

- con l'attuale numero di dipendenti, l'ente non riesce a fronteggiare tutti gli adempimenti, pertanto l'amministrazione comunale ha la necessità di garantire, in brevissimo tempo, il puntuale svolgimento e la continuità dell'intera attività amministrativa ed evitare di compromettere la funzionalità dei servizi fondamentali, mediante ricorso alle prestazioni lavorative di dipendenti di altri Comuni aventi la necessaria esperienza e professionalità;

Valutato pertanto, in attuazione delle citate linee di indirizzo e con quanto disposto dall'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, di approvare la dotazione organica dell'ente quale rimodulazione della propria consistenza di personale in base ai fabbisogni, garantendone la neutralità finanziaria;

Dato atto che la programmazione triennale del fabbisogno del personale deve comprendere anche i fabbisogni di personale da acquisire con forme flessibili di lavoro, con particolare riferimento al tempo determinato e all'assegnazione temporanea prevista di dipendenti di altre amministrazioni;

Osservato che le assunzioni a tempo determinato o comunque i rapporti di lavoro flessibile, sono attualmente disciplinati dall'art. 9, comma 28 del decreto legge n. 78/2010, convertito in legge n. 122/2010, con modifiche introdotte dall'art. 11, comma 4-bis del D.L. 90/2014, convertito nella legge n. 114/2014, nonché dall'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001;

Atteso poi, per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative), l'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014 dispone: "All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 lugglio2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276." è inserito il seguente periodo: "Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente";

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

Richiamato quindi il vigente art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito con modificazioni nella Legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del D.L. n. 90/2014 e, ritenuto di rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 (€ 22.764,10);

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

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

Ritenuto pertanto di potere procedere all'approvazione della presente programmazione, dando atto che la stessa rispetta gli obiettivi in materia di spese di personale posti dal legislatore, è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente e trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del redigendo Bilancio di previsione finanziario 2022/2024;

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

Richiamato l'articolo 19, comma 8, della Legge 28 dicembre 2001, n. 448 (legge finanziaria 2002) che recita: "*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 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate*";

Dato atto che il piano annuale delle assunzioni è suscettibile di variazioni ed integrazioni in relazione a nuove esigenze organizzative che dovessero emergere successivamente all'approvazione del presente piano dei fabbisogni;

Acquisito in proposito il parere favorevole da parte del Revisore dei Conti, prot. n. 1553 del 23022022;

Dato atto che del presente provvedimento verrà data informazione alle OO.SS. ed alla R.S.U., ai sensi dell'art. 4 del C.C.N.L. 21.05.2018;

Visto il D. Lgs. 267 del 18.08.2000;

Visto il D. Lgs. 165 del 30.03.2001;

Visti i CC.CC.NN.LL. vigenti;

Acquisiti i pareri espressi ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000 e art. 25 del regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, qui inseriti a costituire parte integrante del deliberato, e dato atto che sono tutti favorevoli;

Con voti favorevoli ed unanimi espressi nelle forme di legge,

D E L I B E R A

1. Di dare atto che le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente dispositivo;

2. Di dare atto che non risultano, in relazione alle esigenze funzionali, eccedenze di personale nelle varie categorie e profili che rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001;

3. Di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024, come segue:

   a) la dotazione organica, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti della L. n. 96/2006 e s.m.i., è pari ad € 493.766,43 (valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare);

   b) alla data odierna, la dotazione è la seguente:

Servizio	Q.F.	Figura Professionale	N. Unità	Tempo Parziale/Tempo Pieno
Lavori Pubblici– Manutenzioni	C5	Istruttore	1	Tempo pieno
Lavori Pubblici– Manutenzioni	B5	Operaio	1	Tempo pieno
Edilizia Privata – Ecologia - Ced	C4	Istruttore	1	Tempo pieno
Segreteria – Sport - Cimiteriali	C5	Istruttore	1	Tempo pieno
Istruzione – Cultura	C5	Istruttore	1	Tempo pieno
Ragioneria - Personale	C5	Istruttore	1	Tempo pieno
Tributi - Commercio	C5	Istruttore	1	Tempo Pieno
Anagrafe – Elettorale - Protocollo	C5	Istruttore	1	Tempo pieno
Anagrafe – Elettorale - Protocollo	B6	Collaboratore	1	Tempo pieno
Sociali – Affari generali	C5	Istruttore	1	Tempo pieno
TOTALE			10	

c) al momento, pur consistendo la capacità assunzionale teorica non è possibile procedere con nuove assunzioni al fine di preservare gli equilibri di bilancio e, conseguentemente la consistenza del personale è la seguente:

Categoria	Numero	Tempo indeterminato	Copertura posti previsti 2022/2024
Cat.D	0	0	0
Cat.C	8	8	0
Cat.B	2	2	0
Cat.A	0	0	0
TOTALE	10	10	0

4. Di dare atto che:

   - il Comune di Salizzole (ente di 3.732 abitanti al 31/12/2021) si trova in una situazione di carenza di organico;

   - con l'attuale numero di dipendenti, l'ente non riesce a fronteggiare tutti gli adempimenti, pertanto l'amministrazione comunale ha la necessità di garantire, in brevissimo tempo, il puntuale svolgimento e la continuità dell'intera attività amministrativa ed evitare di compromettere la funzionalità dei servizi fondamentali, mediante ricorso alle prestazioni lavorative di dipendenti di altri Comuni aventi la necessaria esperienza e professionalità;

5. Di ricorrere nel triennio 2022-2024 alle forme di personale in convenzione lei limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, nonché all'utilizzo di personale di altri enti "a scavalco d'eccedenza", cioè oltre i limiti dell'orario di lavoro settimanale, ai sensi dell'art. 1, comma 557, legge n. 311/2004, nel rispetto dei limiti imposti dall'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, convertito in Legge n. 122/2010 oltre che nell'aggregato "spesa di personale", rilevante ai fini dell'art. 1, comma 557, Legge n. 296/2006;

6. Di dare atto che la programmazione di fabbisogno del personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente e troverà copertura finanziaria sugli stanziamenti del redigendo Bilancio di previsione finanziario 2022/2024;

7. Di dare atto che con la presente programmazione risultano rispettate le disposizioni normative dettate in materia di contenimento delle spese di personale in premessa citate;

8. 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;

9. Di disporre l'inserimento del presente documento nel DUP da presentare al consiglio comunale;

10. Di demandare al Responsabile del Servizio personale tutti gli adempimenti connessi all'esecuzione delle previsioni inserite nel presente provvedimento, nel rispetto dei vincoli finanziari vigenti;

11. Di trasmettere il presente provvedimento alle OO.SS. ed alla R.S.U. per opportuna informazione;

12. 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 D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;

13. Di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018.

Successivamente, con separata votazione favorevole ed unanime, al fine di accelerare le procedure assunzionali previste, il presente provvedimento viene dichiarato immediatamente immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del Decreto Legislativo n. 267/2000.

Letto, approvato e sottoscritto a norma di legge.

IL PRESIDENTE
CAMPI ANGELO

IL SEGRETARIO COMUNALE
DE PASCALI ALESSANDRO

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

N° _____ Reg. Pubbl.

Della suestesa deliberazione viene iniziata oggi la pubblicazione all'Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi ai sensi dell'art. 124, comma 1 del D.Lgs. 267/2000 e contemporaneamente comunicata ai capigruppo consiliari ai sensi dell'art. 125, comma 1 del D.Lgs. 267/2000.

li, 1/3/2022

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
CESTARO SANDRA

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Visti gli atti d'ufficio, si attesta cha la presente deliberazione è divenuta esecutiva ai sensi dell'art. 134 c. 3 del D.Lgs. n. 267/2000.

lì, _____

(data della certificazione)

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
CESTARO SANDRA