COMUNE DI PORTO MANTOVANO

PROVINCIA DI MANTOVA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Deliberazione n. 21 del 05/03/2022

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2022-2024 E DEL PIANO ASSUNZIONI 2022.

L'anno **duemilaventidue** addì **cinque** del mese di **marzo** alle ore **08:30** nella sala delle adunanze, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge comunale e provinciale, vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale in modalità telematica.
All'appello risultano:

SALVARANI MASSIMO	Sindaco	Presente
GHIZZI PIER CLAUDIO	Vice Sindaco	Presente
MASSARA ROSARIO ALBERTO	Assessore	Presente
CIRIBANTI VANESSA	Assessore	Presente
DELLA CASA BARBARA	Assessore	Presente
BOLLANI DAVIDE	Assessore	Presente

Presenti n. 6 **Assenti n. 0**

Partecipa all'adunanza il **Segretario Generale MELI BIANCA** che provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il sig**. SALVARANI MASSIMO** nella sua qualita' di **Sindaco** assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la seguente proposta di deliberazione:

Visti:

- il testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, d.lgs. 267/2000, che disciplina:
  - ❖ all'art. 48 le competenze della Giunta;
  - ❖ all'art. 91 le "assunzioni", sancendo che gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio e che gli organi di vertice 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'art. 39, comma 1, della L.449/1997, che prevede che le Amministrazioni pubbliche sono tenute alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, da effettuarsi al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio;
- l'art. 6 del d.lgs. 165/2001, che, sinteticamente, dispone che le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33, del d.lgs. 165/2001. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono a tali adempimenti non possono assumere nuovo personale, con divieto applicabile ex art. 22 del. D.lgs. 75/2017 dal 30/3/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo ministeriali;
- il D.M. del Ministero dell'Interno del 18.11.2020, in G.U. 30/11/2020 n. 297, che indica per gli enti in condizioni di dissesto il rapporto medio dipendenti/abitanti per la fascia demografica dai 10.000 ai 19.999 in un dipendente ogni 166 abitanti, mentre il Comune di Porto Mantovano alla data del 31/12/2021 ha un rapporto di un dipendente ogni 471,07 abitanti (residenti al 31.12.2021 n. 16.566, dipendenti n. 34 a tempo pieno e 2 part time per complessivi 35,17 dipendenti rapportati a tempo pieno);
- le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione approvate in data 8/5/2018, pubblicate in Gazzetta Ufficiale il 27/7/2018;
- il regolamento uffici e servizi da ultimo modificato con delibera di G.C. n. 3 del 11/1/2020 che, fra l'altro, individua la macro struttura dell'Ente;
- la legge di bilancio n. 178 del 30/12/2020 che, all'art. 1, commi da 797 a 802 in materia di potenziamento dei servizi sociali comunali, ha previsto l'erogazione di un contributo economico a favore degli Ambiti sociali territoriali (ATS) in ragione del numero di assistenti sociali impiegati in proporzione alla popolazione residente, contributo determinato in 40.000 euro annui per ogni assistente sociale assunto a tempo indeterminato dall'Ambito, ovvero dai Comuni che ne fanno parte, in termini di equivalente a tempo pieno, in numero eccedente il rapporto di 1 a 6.500 abitanti e fino al raggiungimento del rapporto di 1 a 5.000;
- l'art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, secondo il quale il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del 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;
- l'art. 33, c. 2, D.L 34 del 30.4.2019, convertito in Legge 58/2019, ai sensi del quale 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;

- il decreto attuativo della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento Funzione Pubblica D.M 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", pubblicato in G.U. n. 108 del 27/4/2020, che definisce le capacità assunzionali di personale nei Comuni e che:
  - individua i valori soglia, differenti per fascia demografica, del rapporto tra le spese di personale (definita e calcolata in modo diverso e per finalità diverse rispetto alla spesa di personale di cui all'art. 1, comma 557 L. 296/2006) e la media delle entrate correnti, che per il Comune di Porto Mantovano (ente nella fascia demografica f comuni da 10.000 a 59.999 abitanti) è pari al 27% (art. 4, tabella 1, lett. f);
  - individua le percentuali massime annuali di incremento della suddetta spesa per i comuni che si collocano al di sotto dei valori soglia;
  - dispone all'art. 5 comma 1 che i comuni appartenenti alla fascia dai 10mila ai 59.999 abitanti, che si collocano al di sotto del valore soglia (cosiddetti enti virtuosi), fino al 31/12/2024 possono incrementare la spesa di personale registrata nel 2018 nella misura indicata per ciascuna annualità 2020, 2021, 2022, 2023, 2024 in tabella 2 dell'art. 5 (16% nel 2021, 19% nel 2022, 21% nel 2023, 22% nel 2024);
- la circolare 13/5/2020 in Gazzetta Ufficiale 226 del 11/9/2020 del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno sul decreto 17/3/2020, che esplica le modalità di calcolo dei criteri indicati nel decreto 17 marzo 2020;
- l'art. 101 del CCNL relativo al personale dirigente dell'area funzioni locali 17.12.2020 che dispone che nei comuni fino a 100.000 abitanti, l'assunzione delle funzioni di segretario comunale comporta, fra l'altro, "la responsabilità della proposta degli atti di pianificazione generale in materia di organizzazione e personale";
- l'art. 17 comma 1 bis 162 del d.l. 162/2019 convertito in L.28/2/2020 n. 8 che dispone che per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, gli enti locali possono procedere allo scorrimento delle graduatorie ancora valide per la copertura dei posti previsti nel medesimo piano, anche in deroga a quanto stabilito dal comma 4 dell'articolo 91 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000 n. 267;
- l'art. 31-bis del D.L. 6/11/2021 convertito in L. 29/12/2021 n. 233 relativo alle assunzioni a tempo determinato per l'attuazione del PNRR, le cui spese sono in deroga all'art. 9 comma 28 del D.L. 78/20210 convertito in L 122/2010. Tale articolo prevede la possibilità di assumere con contratto a tempo determinato personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità per un periodo anche superiore a trentasei mesi, ma non eccedente la durata di completamento del PNRR e comunque non oltre il 31 dicembre 2026, nel limite di una spesa aggiuntiva non superiore al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, per la percentuale del 1% per i Comundi di fascia demografica fra il 10,000 e i 59.999. Le predette assunzioni sono subordinate all'asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio. La spesa di personale derivante dall'applicazione del citato articolo non rileva quale spesa ai sensi dell'art. 33 d.l. 34/2019 convertito in L. 58/2019 e nemmeno ai sensi dell'art. 1 comma 555 L. 296/2006;
- l'art. 1 del d.L. 80 del 9/6/2021 convertito in L6/8/2021 n. 113 che dispone la possibilità per le amministrazioni titolari di interventi previsti nel PNRR di porre a carico del PNRR esclusivamente le spese per il reclutamento di personale specificamente destinato a realizzare i progetti di cui hanno la diretta titolarità di attuazione, nei limiti degli importi che saranno previsti dalle corrispondenti voci di costo del quadro economico del progetto, in base alla

circolare del Ministero dell'economia e delle finanze che stabilisce le modalità, le condizioni e i criteri in base ai quali le amministrazioni titolari dei singoli interventi possono imputare nel relativo quadro economico i costi per il predetto personale da rendicontare a carico del PNRR. Il predetto reclutamento è effettuato in deroga ai limiti di spesa di cui al'art. 9 comma 28 del D.L. 78/20210 convertito in L 122/2010 e alla dotazione organica delle amministrazioni interessate. L'ammissibilità di ulteriori spese di personale a carico del PNRR rispetto a quelle di cui al secondo periodo è oggetto di preventiva verifica da parte dell'Amministrazione centrale titolare dell'inter-vento. Per i citati reclutamenti ciascuna amministrazione, individua, in relazione ai progetti di competenza, il fabbisogno di personale necessario all'attuazione degli stessi. In caso di verifica negativa le Amministrazioni possono assumere il personale o conferire gli incarichi entro i limiti delle facoltà assunzionali verificate;

- la circolare 4 del 18/1/2022 del MEF RGS che evidenzia che Amministrazioni titolari di interventi previsti nel PNRR sono anche le amministrazioni territoriali titolari di progetti e azioni finanziati con le risorse del PNRR. Tale circolare indica i costi di personale ammissibili al PNRR;

Riconosciuto che:

- il Piano triennale del fabbisogno di personale è uno 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;
- il Piano triennale del fabbisogno si sviluppa in ambito triennale, annualmente aggiornabile in base alle nuove o mutate esigenze;
- il Piano triennale del fabbisogno è un allegato al DUP da presentare da parte della Giunta al Comunale al Consiglio;
- il piano triennale dei fabbisogni deve essere orientato, da un punto di vista strategico, all'individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali e agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
- per dare maggiore flessibilità a tale strumento, pur strettamente correlato con l'organizzazione degli uffici, la "dotazione organica" non è espressa in termini numerici (numero di posti), ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima;
- per gli enti locali, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto come tetto massimo alla spesa di personale, ovvero il limite imposto dall'art. 1, comma 557 – spesa media triennio 2011/2013– della L. n. 296/2006;
- nell'ambito di tale tetto finanziario massimo potenziale gli enti potranno procedere a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati ed è possibile coprire in tale ambito i posti vacanti nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente;
- 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 del contesto normativo di riferimento che definisce i limiti alle assunzioni, in particolare:

- **l'esistenza di divieto di assunzione:**

1. ai sensi dell'art. 1 comma 557-ter della Legge 296 del 27.12.2006 in caso di mancato rispetto del comma 557 del medesimo articolo inerente la riduzione della spesa di personale;
2. ai sensi dell'art. 9 comma 1-quinquies del D.L. 24.6.2013 n. 113, convertito in legge 7.8.2016 n. 160, in caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione e il relativo invio alla Banca dati unitaria delle amministrazioni pubbliche (BDAP) dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato, nonché dei dati aggregati per voce del piano dei conti integrato; tale divieto viene meno nel momento in cui gli enti adempiono all'approvazione e all'invio dei documenti contabili indicati nel comma in parola;

3. ai sensi dell'art 48 del d.lgs. 11.4.2006 n. 198 in caso di mancata approvazione del piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità, approvato per il triennio 2021-2023 con D.G.C. 13 del 13/2/2021;
4. ai sensi dell'art. 10 comma 5 del l.gs. 150 del 27.10.2009 in caso di mancata adozione del Piano della Performance;
5. ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs. 30/03/2001 n. 165 in caso di mancata ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale;
6. ai sensi dell'art. 6 comma 6 del d.lgs. 30/03/2001 n.165, in caso di mancata approvazione del piano triennale dei fabbisogni in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance, e la sua trasmissione mediante il sistema SICO alla Ragioneria generale dello Stato;
7. ai sensi dell'art. 9 del D.L. 185/2008 qualora l'ente non sia in regola con gli obblighi di gestione e certificazione dei crediti attraverso l'apposita piattaforma informatica;

- **l'esistenza di limiti alla spesa di personale:** ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006, che statuisce, fra l'altro, che ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale che si calcola con riferimento, ex art. 1, comma 557 quater della citata legge 296 con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013, che per il Comune di Porto Mantovano è

Spesa 2011	Spesa 2012	Spesa 2013	Media triennio 11-13
1.544.515,63	1.526.214,35	1.499.155,26	**1.523.295,08**

- **l'esistenza di ulteriori limiti in merito alla spesa annua per lavoro flessibile:** ai sensi dell'art. 9 comma 28 del d.l. 31.5.2010 n. 78 e dell'art. 20 comma 3 D.lgs. 75 del 25.5.2017 per gli enti in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale, la spesa annua per lavoro flessibile non può eccedere la spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ridotta del valore utilizzato per le stabilizzazioni, che per il Comune di Porto Mantovano ammonta **a euro 76.560,68**;

Premesso che con delibera di Giunta Comunale n. 31 del 13/3/2021 e delibera di G.C. 66 del 19/6/2021 è stato approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale 2021/2023 e il piano assunzioni 2021, che è stato attuato con la copertura nel 2021 a tempo pieno e indeterminato di:
- 1 posto di Istruttore Tecnico cat. C (coperto dal 1/6/2021, resosi successivamente vacante in data 25/11/2021);
- 1 ulteriore posto di Istruttore Tecnico cat. C coperto dal 1/9/2021;
- 1 posto di Istruttore Contabile cat. C coperto dal 30/12/2021;
- 1 posto di Istruttore Amministrativo cat. C coperto dal 10/1/2022;
- 1 posto di Assistente sociale cat. D coperto dal 2/12/2021, finanziato con i contributi di cui all'art. 1, co. 797 e ss L. 178/2020;

Preso atto che la ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale è stata effettuata con note: prot. 2224 del 31/1/2022 per il settore Attività produttive, cultura, servizio economato informatica, prot. 2249 del 31/1/2022 per il settore Ragioneria, tributi, controllo di gestione, controllo società partecipate, prot. 2897 del 7/2/2022 per il settore Amministrativo, prot. 4213 del 21/2/2022 per il settore tecnico opere pubbliche e urbanistica, nota del 7/2/2022 per il settore vigilanza, prot. 3178 del 9/2/2022 per il settore Servizi alla persona;

Preso atto altresì che:

- il Decreto 8 maggio 2018 "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" dispone all'art. 2 che la "dotazione organica è un valore finanziario, intesa quale valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile", che per i Comuni è, per legge, la spesa media del triennio 2011-2013 che per il Comune di Porto Mantovano è pari a euro **1.523.295,08**;
- la programmazione della spesa 2022-2024 come Allegato A) non supera la spesa potenziale massima sostenibile (valore finanziario della dotazione organica). Essa è programmata tenendo conto del personale attualmente in servizio a tempo indeterminato, delle convenzioni per l'utilizzo di personale dipendente di altri enti, delle cessazioni attualmente conosciute per pensionamento, nonché del

personale assumibile ai sensi del DM 17/3/2020 e delle assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 1 commi 69 e 70 L. 178/2020;
- la situazione organica dell'ente alla data attuale è quella allegata (file "dotazione organica" Allegato B);
- sussiste la convenzione per la gestione in forma associata dell'ufficio di segreteria comunale, approvata con Delibera di Consiglio comunale n. 56 del 29/7/2019, secondo la quale il Segretario Comunale del Comune di Suzzara presta servizio anche presso il Comune di Porto Mantovano per 14 ore su 36 e presso il Comune di Motteggiana;
- sussiste la gestione associata con il Comune di San Giorgio Bigarello e il Comune di Castelbelforte del servizio Polizia Locale, come da delibera di C.C. n.4 del 29/1/2020;
- sussiste la convenzione per l'utilizzo in entrata di messo comunale per 12 ore settimanali fino al 31/12/2022;

Rilevato che:
- è stata calcolata la spesa di personale ai sensi dell'art. 2 lett. a) del DM 17/3/2020, che definisce la spesa di personale come la spesa impegnata per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, rilevata nell'ultimo rendiconto della gestione approvato (2020) pari a € 1.381.957,90;
- sono stata calcolate ai sensi dell'art. 2 lett. b) del DM 17/3/2020 le entrate correnti come media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati (2020, 2019, 2018), considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, pari a € 10.795.116,11;
- il Comune di Porto Mantovano, appartenente alla fascia demografica f) del DM 17/3/2020, ha una incidenza della spesa di personale su entrate correnti del 12,80%, mentre la soglia massima è definita dall'art. 4 il DM 17/3/2020 nel 27%;
- il Comune di Porto Mantovano è ENTE VIRTUOSO, in quanto si colloca al di sotto del valore soglia del rapporto della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del 27% (pari a euro 10.795.116,11 di entrate correnti*27%= 2.914.681,35 valore soglia espresso in euro);
- è stato calcolato, in applicazione dell'art. 5, tabella 2 del D.M. 17/3/2020, l'incremento massimo per l'anno 2022 della spesa di personale 2018 per il valore del 19% di euro 1.554.770,36 ovvero euro 295.406,37;
- la delibera della Corte dei Conti Lombardia n. 85/2021 fornisce i seguenti chiarimenti:
  - le percentuali individuate dalla Tabella 2 dell'art. 5 del D.M. 17 marzo 2020 rappresentano valori incrementali della spesa per il personale, come tali comprensivi dei valori percentuali individuati per le annualità precedenti; pertanto ciascu valore assorbe quello individuato per le annualità precedenti;
  - La sostituzione del personale cessato dal servizio in corso d'anno costituisce assunzione di personale ai sensi dell'art. 33, co. 2, del D.L. 34/2019;

Dato atto che:
a) ai sensi del comma 1 dell'art. 5 del DM 17/3/2020 fino al 31/12/2024 il Comune di Porto Mantovano può incrementare la spesa di personale registrata nel 2018 (pari a euro 1.554.770,39 nella misura indicata per ciascuna annualità 2020, 2021, 2022, 2023, 2024 in tabella 2 dell'art. 5 (19% nel 2022, 21% nel 2023, 22% nel 2024): nel 2022 19% di euro 1.554.770,39 pari a euro **295.406,37**;
- l'aumento della spesa di personale non può comunque eccedere il valore soglia;
- ai sensi dell'art. 7 comma 1 del DM 17/3/2020 la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 del DM 17/3/2020 **non rileva** ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1 comma 557 quater L. 27/12/2006 n. 296;
- non sono previste cessazioni nel triennio 2022-2024, tuttavia è possibile che esse si verifichino;
- le cessazioni di personale saranno sostituite nel rispetto della normativa in materia di assunzioni;

Considerato che questo Comune intende:
- coprire un posto di Istruttore Tecnico cat. C nel 2022;
- sostituire eventuale personale che cesserà nel corso del 2022 e nel triennio 2022-2024;

- ricorrere alle assunzioni a tempo determinato finanziate dal PNRR ai sensi dell'art. 1 del d.L. 80 del 9/6/2021 convertito in L6/8/2021 n. 113 per la realizzazione dei progetti di cui avrà la diretta titolarità di attuazione, nei limiti degli importi che saranno previsti dalle corrispondenti voci di costo del quadro economico del progetto, senza oneri a carico del bilancio in quanto coperti dal PNRR;
- ricorrere a personale flessibile (es. tempo determinato) per esigenze eccezionali o temporanee, attualmente non identificate, nel limite della spesa per lavoro flessibile nel triennio 2022-2024 per l'importo non superiore a euro 76.560,68, previo stanziamento di risorse a bilancio;

Dato atto altresì che le menzionate programmate assunzioni a tempo indeterminato non comportano ai sensi dell'art. 33 comma 2 d.l. 34 del 30/4/2019, convertito in L. 58 del 28/6/2019, l'aumento del limite al trattamento accessorio del personale di cui all'art. 23 c. 2 del d.lgs. 75 del 25 maggio 2017, in quanto in applicazione del DM 17/3/2020, il personale in servizio al 31/12/2018 era di 41 unità, mentre si prevede che al 31/12/2022 i dipendenti saranno 37 (attuali) + 1 = 38;

Verificato che questo ente rispetta i limiti di spesa di personale ex art. 1 comma 557 quater l.296/2006 in quanto:

a) il consuntivo 2020, approvato dal C.C. evidenzia una spesa di personale inferiore alla spesa 2011 e comunque inferiore alla media del triennio 2011/2013;
b) la programmazione della spesa 2022-2024 come Allegato A), non supera la spesa potenziale massima sostenibile. Essa è programmata tenendo conto del personale attualmente in servizio a tempo indeterminato, delle convenzioni per l'utilizzo di personale dipendente di altri enti, delle cessazioni attualmente conosciute per pensionamento, nonché del personale assumibile ai sensi del DM 17/3/2020;

Visti:
- la delibera di Giunta Comunale n. 12 del 19/2/2022 avente ad oggetto "Approvazione della nota di aggiornamento del Documento Unico di Programmazione 2022-2024" da presentare al Consiglio Comunale e dato atto che nella Sezione Operativa 2022/2024 Seconda Parte sono stati espressi gli indirizzi per l'approvazione dei piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024;
- la delibera di Giunta Comunale n. 13 del 19/2/2022 di approvazione dello Schema di Bilancio 2022-2024;
- la relazione del Responsabile del settore Ragioneria Finanze Bilancio prot. 4541 del 24/2/2022 nella quale si evidenzia il mantenimento degli equilibri di bilancio nel triennio 2022-2024, tenuto conto dello schema di bilancio 2022-2024 approvato con delibera di Giunta del 19/2/2022;
- la asseverazione dell'organo di revisione in data 2/3/2022 verbale n.2 pervenuto al prot.5307 del 4/3/2022 avente ad oggetto "*accertamento ex art. 19, comma 8, L. 448/2001, sulla proposta di deliberazione di Giunta comunale concernente "Piano triennale di fabbisogni del personale 2022-2024 e piano assunzioni 2022. Verifica capacità assunzionale DM 17,03,2020"*, nella quale si dà atto "*di aver accertato che la programmazione triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2022-2024 è improntata al rispetto:*

- *del principio della riduzione programmata delle spese di personale, inteso quale contenimento della spesa con riferimento al valore medio del triennio 2011 – 2013;*
- *delle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale, determinazione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato e limiti alle assunzioni di personale non a tempo indeterminato;*

DELIBERA

1) **DI APPROVARE il** piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024, prevedendo, oltre al **mantenimento delle convenzioni in essere e al mantenimento del personale attualmente in servizio e alla sostituzione di quello che dovesse eventualmente cessare nel corso del triennio**, quanto segue:

N posti da coprire	Figura professionale	cat	Tempo	anno	Modalità copertura	note
1	Istr Tecn	C	Pieno RUOLO	2022	Mobilità/concorso/scorrimento graduatorie altri enti	
Termine delle procedure non concluse nel corso del 2023 e 2024						
ricorrere alle assunzioni a tempo determinato finanziate dal PNRR ai sensi dell'art. 1 del d.L. 80 del 9/6/2021 convertito in L6/8/2021 n. 113 per la realizzazione dei progetti di cui avrà la diretta titolarità di attuazione, nei limiti degli importi che saranno previsti dalle corrispondenti voci di costo del quadro economico del progetto, senza oneri a carico del bilancio in quanto coperti dal PNRR;					Assunzioni a tempo determinato	

2) **DI DISPORRE** per esigenze eccezionali o temporanee, attualmente non identificate, il ricorso ai sensi dell'art. 36 d.lgs. 165/2001 nel limite della spesa per lavoro flessibile nel triennio 2022-2024 per l'importo non superiore a euro 76.560,68, previo stanziamento di risorse a bilancio;

3) DI APPROVARE:

A) il prospetto spesa di personale 2022-2024 ex art. 1 c. 557 L. 296/2006 (Allegato A);

B) la dotazione organica dell'ente quale ricognizione del personale in servizio e del personale assumibile (Allegato B);

C) il Prospetto CAPACITA' ASSUNZIONALE 2022 (DM 17/3/2020 art. 5 comma 1) (Allegato C)

D) Prospetto Utilizzo capacità assunzionale 2022 (Allegato D)

4) **DI DARE ATTO che** la spesa derivante dal suddetto piano triennale del fabbisogno di personale è coerente con le previsioni di spesa del personale contenute nello schema di bilancio 2022/2024;

5) **DI RISERVARSI** di modificare il presente atto a seguito di interventi normativi e/o per esigenze organizzative, funzionali e/o finanziarie e/o di sospenderne, dilazionarne l'attuazione anche in relazione a modifiche o interventi normativi o finanziari o diverse interpretazioni o orientamenti giurisprudenziali contabili, nonché sulla base delle verifiche e delle capacità di bilancio dell'Ente al fine del rispetto della normativa e dei vincoli in materia assunzionale e degli equilibri di bilancio;

6) **DI DARE ATTO che** il presente atto costituisce un allegato obbligatorio del DUP.

Visti i seguenti pareri richiesti ed espressi sulla suindicata proposta di deliberazione, ai sensi dell'art. 49 comma 1 del D.Lgs. 267/2000:

1. *Responsabile del servizio interessato;*
2. *Responsabile del servizio finanziario;*

Con voti unanimi

DELIBERA

Di approvare la suindicata deliberazione.

Di dichiarare, con separata unanime votazione, immediatamente eseguibile il presente atto, ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D.Lgs. 267/2000.

Letto, approvato e sottoscritto

IL Sindaco
SALVARANI MASSIMO
(sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 21
D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)

IL Segretario Generale
MELI BIANCA
(sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 21
D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)