

ORIGINALE

COMUNE DI ARENA PO
PROVINCIA DI PAVIA

Codice ente 11142	Protocollo n.
DELIBERAZIONE N. 88 in data: 13.12.2021 Soggetta invio capigruppo ☒	

VERBALE DI DELIBERAZIONE
DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) 2022-2024
- PIANO ANNUALE ASSUNZIONI ANNO 2022 - VERIFICA
PERSONALE IN ESUBERO. ULTERIORI PROVVEDIMENTI

L'anno **duemilaventuno** addì **tredici** del mese di **dicembre** alle ore **20.15** nella sala delle adunanze, previa osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge, vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale.
All'appello risultano:

BELFORTI ALESSANDRO	Presente
PIETRA CLAUDIO	Presente
COVINI DAVIDE	Presente

Totale presenti **3**

Totale assenti **0**

Assiste il Segretario Comunale Sig. **MUTTARINI GIAN LUCA** il quale provvede alla redazione del presente verbale.

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

COMUNE DI ARENA PO

PROVINCIA DI PAVIA

PARERE PREVENTIVO DI REGOLARITA' TECNICA

Ai sensi dell'art.49 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267

Il sottoscritto Responsabile dell'Area Finanziaria Personale merito alla proposta di deliberazione avente per oggetto:

**PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) 2022-2024 - PIANO ANNUALE ASSUNZIONI ANNO 2022
- VERIFICA PERSONALE IN ESUBERO. ULTERIORI PROVVEDIMENTI**

ESPRIME

X Parere favorevole in ordine alla sola regolarità tecnica;

parere non favorevole/contrario in ordine alla sola regolarità tecnica per le seguenti motivazioni:

**IL RESPONSABILE DELL'AREA
FINANZIARIA PERSONALE
Belforti Alessandro**

Documento firmato digitalmente ai sensi del d.lgs. 82/2005 e s.m.i.

COMUNE DI ARENA PO

PROVINCIA DI PAVIA

PARERE PREVENTIVO DI REGOLARITA' CONTABILE

Ai sensi dell'art.49 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267

Il sottoscritto Responsabile dell'Area Finanziaria Personale merito alla proposta di deliberazione avente per oggetto:

**PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) 2022-2024 - PIANO ANNUALE ASSUNZIONI ANNO 2022
- VERIFICA PERSONALE IN ESUBERO. ULTERIORI PROVVEDIMENTI**

ESPRIME

X Parere favorevole in ordine alla sola regolarità contabile;

parere non favorevole/contrario in ordine alla sola regolarità contabile per le seguenti motivazioni:

**IL RESPONSABILE DELL'AREA
FINANZIARIA PERSONALE
Belforti Alessandro**

Documento firmato digitalmente ai sensi del d.lgs. 82/2005 e s.m.i.

LA GIUNTA COMUNALE

Delibera di G.C. n. 88 del 13.12.2021

Atteso che nel corso di questo anno 2021 sono pervenute alcune richieste di pensionamento tali per cui – nel corso dell'anno 2022 - cesseranno/saranno cessati dal servizio N.3 DIPENDENTI (SU N.7 COMPLESSIVI IN SERVIZIO, DI CUI PERALTRO N.1 "condiviso" con un altro comune):

- n. 1 dipendente inquadrato in Cat. D pos. eco 4

- n. 1 dipendente inquadrato in Cat. D pos. eco 1

- n. 1 dipendente inquadrato in Cat. B pos. eco 3

Premesso che, con Delibera di Giunta Comunale n.70 del 2.10.2021 (esecutiva), si provvede:

- all' approvazione formale del Programma Triennale del Fabbisogno del Personale relativo al triennio 2022/2024 nonché ed il Piano occupazionale 2022, finalizzati a garantire l'erogazione di un sufficiente livello di rendimento, e ciò in termini di qualità e di quantità, dei servizi erogati, il tutto rispetto alle risorse impiegate e nei limiti consentiti dalle disposizioni sopra richiamate, riassumibile come di seguito:

ANNO 2022

Area Strategica	Categoria	Profilo Professionale
DEMOGRAFICA - AMMINISTRATIVA	D1	Istruttore DIRETTIVO
	B3	Istruttore
	C1	Agente di Polizia locale
TECNICA	B3	ESECUTORE

ANNO 2023

--	--	--

ANNO 2024

- Alla approvazione del calcolo della capacità assunzionale dell'Ente sulla base del D.P.C.M. del 17.03.2020 e il nuovo rapporto spesa di personale su entrate correnti, come dettagliato in premessa alla suddetta, che con la presente si richiama

- Alla certificazione formale che, in relazione al D.P.C.M. del 17.03.2020, era garantito il rispetto delle disposizioni emanate in materia di vincoli assunzionali e di limiti alla crescita della spesa di personale, con effetto per gli Enti dal 20/04/2020 – il tutto in coerenza altresì con il bilancio di previsione 2021/2023;
- Alla presa formale d'atto che il programma assunzionale suddetto manteneva il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio come di fatto "asseverato" dal Revisore Unico dei Conti qui allegato, e che determina una spesa non superiore a quella prevista dall'art. 4 del citato D.P.C.M. del 17.03.2020;

RILEVATO che si deliberò anche di:

- allegare alla presente deliberazione, quale parte integrante e sostanziale:
 - allegato A) "valore soglia ex D.P.C.M. del 17.03.2020 articolo 4";
 - allegato B) "valore di incremento annuale della spesa di personale ex D.P.C.M. del 17.03.2020 articolo 5;
 - allegato C) rispetto limiti di spesa in base all'art.1 co.557 della Legge n.296/2006;
 - allegato D) " parere Revisore Unico dei Conti";
- di dare atto che il PRESENTE Piano triennale del fabbisogno del personale 2022/2024 rispettava tutti i limiti relativi al contenimento di spesa e alla capacità assunzionale e si muoveva in coerenza con il rispetto dei vincoli finanziari;
- di precisare che la programmazione triennale avrebbe potuto 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 sarebbe comunque soggetta a revisione annuale al verificarsi di nuovi risparmi di spesa per collocamento a riposo e nuove disponibilità finanziarie da utilizzare per gli anni 2021-2023;
- di dare atto che quanto deliberato costituiva aggiornamento alla sezione operativa del D.U.P. (Documento Unico Programmazione) 2021/2023;

Atteso che si è nel frattempo determinato, in questa Amministrazione, il convincimento che:

a) non sia più necessario, per l'anno 2022, assumere n.1 unità di Categoria B3 nell'Area Tecnica

b) sia necessario assumere – a tempo pieno ed indeterminato - una figura di "Istruttore" nella Area DEMOGRAFICO-AMMINISTRATIVA, da inquadrarsi in Categoria C1, anziché nella già prevista Categoria "B3", e ciò onde rendere maggiormente "appetibile" il posto nelle procedure di reclutamento;

Visto il D.Lgs. 30 marzo 2001 n.165, recante: "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

Visto il vigente "Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi";

Visti gli allegati pareri favorevoli di regolarità tecnica e regolarità contabile, espressi ai sensi dell'art. 49 1° comma del T.U. – D.Lgs. n° 18/08/2000 n° 267;

Con voti favorevoli e unanimi, espressi palesemente nei modi e nelle forme di legge

DELIBERA

1. di approvare integralmente la premessa narrativa quale parte integrante e sostanziale della presente deliberazione nonché, per quanto di attinenza ed eventuale necessità, quelle della propria delibera n.70/021;
2. di approvare formalmente il nuovo Programma Triennale del Fabbisogno del Personale relativo al triennio 2022/2024 nonché ed il Piano occupazionale 2022, finalizzati a garantire l'erogazione di un sufficiente livello di rendimento, e ciò in termini di qualità e di quantità, dei servizi erogati, il tutto rispetto alle risorse impiegate e nei limiti consentiti dalle disposizioni sopra richiamate, riassumibile come di seguito:

ANNO 2022

Area Strategica	Categoria	Profilo Professionale
-----------------	-----------	-----------------------

DEMOGRAFICO - AMMINISTRATIVA	DI	Istruttore DIRETTIVO
	CI	Istruttore

ANNO 2023

--	--	--

ANNO 2024

- 3 di dare atto che le assunzioni a tempo indeterminato delle figure professionali sopra richiamate saranno da effettuarsi secondo le seguenti procedure di reclutamento normativamente stabilite
- 4 di confermare, in relazione al D.P.C.M. del 17.03.2020, il rispetto delle disposizioni emanate in materia di vincoli assunzionali e di limiti alla crescita della spesa di personale, con effetto per gli Enti dal 20/04/2020 – il tutto in coerenza altresì con il bilancio di previsione 2021/2023 in fase di programmazione;
- 5 di dare atto che il programma assunzionale mantiene il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio come di fatto “asseverato” dal Revisore Unico dei Conti qui allegato, e che determina una spesa non superiore a quella prevista dall’art.4 del citato D.P.C.M. del 17.03.2020;
- 6 di dare atto che il PRESENTE Piano triennale del fabbisogno del personale 2022/2024 rispetta tutti i limiti relativi al contenimento di spesa e alla capacità assunzionale e si muove in coerenza con il rispetto dei vincoli finanziari;
- 7 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 al verificarsi di nuovi risparmi di spesa per collocamento a riposo e nuove disponibilità finanziarie da utilizzare per gli anni 2022-2024;
- 8 di dare atto che la presente costituisce aggiornamento alla sezione operativa del D.U.P. (Documento Unico Programmazione) 2022/2024;
- 9 di dare atto che il presente provvedimento è soggetto all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente ai sensi degli artt.12 e 16 del D.Lgs. n. 33/2013;
- 10 di trasmettere copia del presente provvedimento alle Organizzazioni Sindacali ed alle R.S.U. (Rappresentanze Sindacali Unitarie) dell’Ente;
- 11 di dare atto altresì che la presente deliberazione sarà trasmessa ai Capi Gruppo Consiliari contestualmente alla sua affissione all’Albo Pretorio;

Successivamente

LA GIUNTA COMUNALE

Visto l'art.134, comma 4, del D.Lgs. n.267/2000
con voti unanimi e palesi favorevoli espressi palesemente nei modi di legge

DELIBERA

di rendere il presente atto immediatamente eseguibile.

Letto, approvato e sottoscritto:

**IL PRESIDENTE
BELFORTI ALESSANDRO**

**IL SEGRETARIO COMUNALE
MUTTARINI GIAN LUCA**

Firmato digitalmente
ai sensi del codice dell'amministrazione digitale
D.lgs. n.82/2005 e s.m.i.

Firmato digitalmente
ai sensi del codice dell'amministrazione digitale
D.lgs. n.82/2005 e s.m.i.

- ☐ Pubblicata all'albo pretorio di questo comune per quindici giorni consecutivi dal 22.12.2021 al 06.01.2022
- ☐ Trasmessa in copia ai capigruppo (elenco n. prot. n.)
- ☐ Trasmessa in copia alla Prefettura (prot. n.)

Addì, **22.12.2021**

**IL SEGRETARIO COMUNALE
MUTTARINI GIAN LUCA**

Firmato digitalmente
ai sensi del codice dell'amministrazione digitale
D.lgs. n.82/2005 e s.m.i.

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITÀ

- ☐ La presente pubblicazione divenuta esecutiva per scadenza del termine di 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione ai sensi dell'art. 134, comma 3, del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267.
- ☐ La presente deliberazione è divenuta esecutiva ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 per dichiarazione di immediata eseguibilità.

Arena Po, li

**IL SEGRETARIO COMUNALE
MUTTARINI GIAN LUCA**

Firmato digitalmente
ai sensi del codice dell'amministrazione digitale
D.lgs. n.82/2005 e s.m.i.

COMUNE DI ARENA PO

Provincia di Pavia

L'ORGANO DI REVISIONE

Verbale n. 6 del 3/03/2022

OGGETTO: PIANO FABBISOGNI DI PERSONALE 2022/2023/2024 – PIANO ANNUALE 2022 – VERIFICA PERSONALE IN ESUBERO. RATIFICA DELIBERE 70 DEL 2/10/2021 E 88 DEL 13/12/2021

L'Organo di Revisione Dott. Rag. Alessandro Beretta, nominato con deliberazione di Consiglio comunale n. 36 del 30/12/2020;

visti:

- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 91, D.Lgs. n.267/2000 *"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'art. 6, D. Lgs. n.165/2001 *"Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, 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 ..."*;
- l'art. 1, comma 102, Legge 311/2004 *"Le amministrazioni pubbliche ... adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica"*;
- l'art. 3 *"Semplificazione e flessibilità nel turn over"*, comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il quale stabilisce che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;
- l'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, il quale recita *"Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:*
b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;



c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali”;

- l'art. 1, comma 557 ter della Legge n. 296/2006 il quale prevede che in caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4 del D.L.112/2008, convertito con modificazioni nella L. 133/2008, ovvero, *“in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione”;*
- l'art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006, il quale stabilisce, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore relativo all'anno precedente;

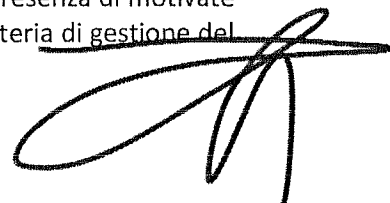
preso atto che:

- il D.L. 113/2016 ha abrogato la lett. a) del su riportato comma 557 dell'art. 1 della Legge 296/2006 *“riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile”;*
- l'articolo 33 del D.Lgs.n.165/2001, come modificato con la Legge 183/2011, ha introdotto l'onere di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria con conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;
- le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere, mentre i responsabili delle unità organizzative che non attuano le procedure previste dal richiamato articolo 33 ne rispondono in via disciplinare;

richiamati:

- l'art.3, comma 5 del D.L.n.90/2014, come modificato dall'art.14 bis del D.L.n.4/2019 che prevede *“Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80% negli anni 2016 e 2017 e del 100% a decorrere dall'anno 2018. A decorrere dall'anno 2014 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 delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente (...)”;*
- il comma 5-sexies del suddetto D.L.n.90/2014, come modificato dall'art.14 bis del D.L.n.4/2019 che dispone *“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”;*

considerato che gli enti sono chiamati ad adottare annualmente il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale e che lo stesso può essere oggetto, in corso d'anno, di modifiche in presenza di motivate esigenze organizzative-funzionali e/o in presenza di evoluzione normativa in materia di gestione del personale;



visti altresì:

- l'art.33, comma 2 del D.L.n.34/2019, come convertito nella L.n.58/2019, il quale prevede che *"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 predetto valore soglia. 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 di cui al primo periodo 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 ..."*;
- il DPCM del 17/03/2020 (G.U. n.108 del 27/04/2020¹) avente ad oggetto *"Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni"* previsto dal summenzionato art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019;
- la Circolare interministeriale del 13/05/2020 (pubblicata in G.U. n. 226 del 11/09/2020 in attuazione dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 ed esplicativa del D.P.C.M. 17.3.2020);

rilevato che i Dirigenti/Responsabili dei Settori comunali hanno attestato, come da relazioni conservate agli atti, che non risultano sussistere nei relativi settori situazioni di eccedenze o soprannumero di personale;

preso atto, che con delibera **G.C. n. 70 IN DATA 02/10/2021 si approvava il PIANO FABBISOGNI DI PERSONALE 2022/2023/2024 – PIANO ANNUALE 2022 – VERIFICA PERSONALE IN ESUBERO, sottoposta allo scrivente in data odierna e con delibera 88 del 13/12/2021 si approvavano ulteriori provvedimenti ;**

preso atto che l'Ente:

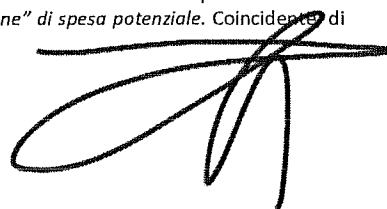
- ha rideterminato la dotazione organica del personale²³⁴ ed ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, nel rispetto delle norme sopra richiamate;

¹ Entrato in vigore in data 20/04/2020

² Art. 6, comma 2, D. Lgs. 165/2001: ... *Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, 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 ai sensi dell'articolo 6-ter...*

³ Art. 6, comma 3, D. Lgs. 165/2001: *In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente*

⁴ Linee di indirizzo 08/05/2018 a firma del Ministro per La Semplificazione e la Pubblica Amministrazione – Punti 2.1. – Superamento della Dotazione Organica: *La dotazione organica è un valore finanziaria ... Si sostanzia in una "dotazione" di spesa potenziale. Coincidente di norma, con la spesa media di personale relativa agli anni 2011/2013.*



- rispetta il limite di cui all'art. 1, comma 557 della L. 296/2006, così come dimostrato nelle tabelle riportate nella proposta deliberativa;
- rispetta il limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 prevedendo una spesa per lavoro flessibile pari a euro 6.133,65 compresi oneri riflessi e IRAP;
- risulta essere adempiente con le trasmissioni dei bilanci alla BDAP;

rilevato che:

- **è rispettato** il vincolo numerico per il personale a tempo determinato e somministrato come previsto dall'art. 50, comma 3 del CCNL 21/05/2018, nella misura massima di un'unità (per gli enti fino a 5 dipendenti) oppure (per gli enti a partire da 6 dipendenti) nella misura massima del 20% del totale dei dipendenti a tempo indeterminato (di diversa percentuale determinata nel rispetto delle indicazioni di cui dell'art. 50, comma 4, del CCNL del CFL siglato in data 21/05/2018);
- **è rispettato** quanto introdotto dal D.Lgs.n.75/2017 all'art. 7, comma 5-bis, del D.Lgs.n.165/2001 dove viene posto il *"divieto alle amministrazioni pubbliche di stipulare contratti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro"*;

preso atto

- che per il rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L.78/2010, così come aggiornato dal D.L. 113/2016 convertito nella Legge n. 160/2016, la spesa complessiva per il personale a tempo determinato non può essere superiore alla spesa sostenuta per le medesima finalità nell'anno 2009 per gli enti in regola con il vincolo comma 557 legge 296/2006 (per gli enti non in regola con vincolo comma 557 legge 296/2006 il limite è pari al 50% della spesa sostenuta nel 2009) così rideterminata a seguito della esclusione della spesa dei rapporti a tempo determinato di cui all'art. 110, comma 1 del D. Lgs. n. 267/2000, del personale comandato (ferma restando l'imputazione figurativa della spesa per l'ente cedente come indicato dalla Corte dei Conti Autonomie n. 12/2017) e del personale coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea nonché nell'ipotesi di cofinanziamento, con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti;

considerato che le capacità assunzionali a tempo **indeterminato** sono state determinate in base a quanto previsto dall'art. 33, comma 2 del D.L. n.34/2019, convertito con modificazioni dalla Legge 58/2019 e dal successivo D.M. 17/03/2020, le cui principali disposizioni sono state riportate in precedenza;

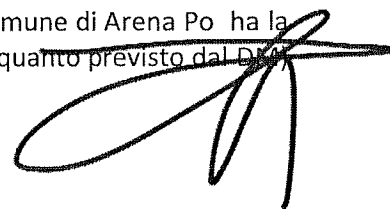
rilevato che:

- il Comune di Arena Po si colloca nella fascia demografica lett. b) (popolazione da 1.000 a 1.999) della tabella 1 del citato D.M., avendo una popolazione residente di riferimento pari a 1.563;
 - il rapporto tra spese di personale al netto dell'IRAP rilevata con l'ultimo rendiconto approvato (anno 2019) e la media delle entrate correnti del triennio precedente (2017 – 2018 – 2019) al netto del FCDE stanziato (dato assestato) nel bilancio di previsione considerato (2019) si attesta al di sotto della percentuale massima di incremento della spesa di personale.

rilevato altresì, come si evince dalla documentazione esaminata, che:

- secondo le disposizioni di cui alla tabella 2 del più volte citato DM, il Comune di Arena Po ha la possibilità di incrementare la spesa di personale (determinato secondo quanto previsto dal DM) relativa all'anno 2018 (art. 5, comma 1 del DM).

rilevato che con il presente atto:



- sono previste assunzioni a tempo indeterminato;

visti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi rispettivamente dai Dirigenti competenti, ai sensi degli articoli 49 - 1° comma - e 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000;

richiamata l'asseverazione dell'equilibrio pluriennale di bilancio;

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

rammenta

che ai sensi dell'art. 6 ter, comma 5, D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i., ciascuna Amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'art. 60 le informazioni e gli aggiornamenti annuali dei piani che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni;

accerta

che il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2021/2023 consente di rispettare:

- le disposizioni di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 e s.m.i.;
- il limite di spesa cui all'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006 (verificare eventuale deroga - ENTI VIRTUOSI - derivante dalle disposizioni di cui al DM 17/03/2020);
- il limite di spesa cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;

esprime

parere favorevole a ratifica della deliberazione di Giunta comunale n. 70, avente ad oggetto **PIANO FABBISOGNI DI PERSONALE 2022/2023/2024 – PIANO ANNUALE 2022 – VERIFICA PERSONALE IN ESUBERO** e della deliberazione n. **88 del 13/12/2021** avente ad oggetto **PIANO FABBISOGNI DI PERSONALE 2022/2023/2024 – PIANO ANNUALE 2022 – VERIFICA PERSONALE IN ESUBERO. ULTERIORI PROVVEDIMENTI**

Data 03-03-2022

L'Organo di Revisione

Dott. Rag. ~~Alessandro Beretta~~

