



COMUNE DI COSTA MASNAGA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 117 DEL 06/12/2022

OGGETTO: PROGRAMMA DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2023/2025 E PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI 2023 E VERIFICA ECCEDEXZA DI PERSONALE . APPROVAZIONE

L'anno duemilaventidue il giorno sei del mese di Dicembre alle ore 18:30, presso la SALA GIUNTA, si è riunita la Giunta Comunale.

All'appello nominale risulta:

CARICA	COGNOME E NOME	PRESENTE
SINDACO	PANZERI SABINA	SI
VICE SINDACO	POZZI CRISTIAN	SI
ASSESSORE	CAZZANIGA ANNA	SI
ASSESSORE	CORBETTA MAURIZIO	SI
ASSESSORE	BESANA MIRKO	SI

Presenti n° 5 Assenti n° 0

Partecipa il Segretario Comunale ROMANIELLO EMILIA.

Assume la presidenza PANZERI SABINA.

Il Presidente, constatato che il numero legale degli intervenuti rende legalmente valida la seduta, la dichiara aperta ed invita i presenti a trattare e deliberare sulla materia in oggetto.

Sono presenti:

DALLA SALA GIUNTA: Sabina Panzeri, Pozzi Cristian, Mirko Besana

DA REMOTO: Cazzaniga Anna, Corbetta Maurizio e il Segretario comunale, dott.ssa Emilia Romaniello

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 117 DEL 6.12.2022

OGGETTO: PROGRAMMA DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2022/2024 E PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI 2022 E VERIFICA DELL'ECEDENZA DI PERSONALE. APPROVAZIONE

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la Circolare n. 17102/110/1 – Ufficio Affari Territoriali del Ministero dell'Interno del 08/06/2020, in attuazione dell'articolo 33, comma 2, del DL 30/04/2019, n. 34, in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni;

RICHIAMATI:

- Gli art. 6 e 6 ter, del D.lgs 30 marzo 2001 n.165 recante norme generali sull'ordinamento - del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, afferente l'organizzazione e la disciplina degli uffici e la programmazione del fabbisogno del personale;
- L'art. 39 del D.lgs 27 dicembre 1997 n.449, recante misure per la stabilizzazione della finanza pubblica, che disciplina la materia di assunzioni di personale delle amministrazioni pubbliche e misure di potenziamento e di incentivazione del part-time;
- l'art. 89 comma 5 del D.lgs. n. 267/2000 secondo cui gli enti locali, nel rispetto dei principi fissati dal testo unico, provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'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, fatte salve le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari.
- l'art. 91 del D.lgs n. 267/2000 il quale prevede 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. 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 48, comma 2, del citato D.Lgs. n. 267/2000, che stabilisce che sono di competenza della Giunta tutti gli atti che le norme di legge non riservano alla competenza del Sindaco o del Consiglio Comunale;

RICHIAMATO, altresì, l'art. 33 comma 2 del D.L. 30.04.2019 n. 34 il quale statuisce che *“a decorrere dalla data individuata dal decreto del Ministero 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, da adottarsi entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del predetto decreto, anche al fine di consentire l'accelerazione degli investimenti pubblici, 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, delle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate del rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione".

VISTO il DPCM 17 marzo 2020 recante "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27/04/2020;

RICHIAMATA la circolare sul decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione, attuativo dell'art. 33 comma 2 del D.L. n. 34 del 2019 convertito con modifica della legge n. 58 del 2019 pubblicata in G.U. il 12.09.2020;

RILEVATO che il su citato decreto individua 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:

- i Comuni il cui rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti, come sopra determinato, è inferiore al valore soglia definito dal DPCM possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato (anno 2019) per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia individuato per la fascia demografica di appartenenza dell'ente ferma restando quanto definito dall'art. 5 del citato DPCM;
- i Comuni il cui rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti come definite dal DPCM è superiore al valore soglia definito nel decreto non potranno procedere ad alcun incremento della spesa del personale e se il suddetto rapporto supera la soglia di rientro definita dall'art. 6 del Decreto dovranno provvedere alla graduale riduzione fino al conseguimento nell'anno 2025 del valore soglia definito dal decreto stesso, anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento.

DATO ATTO che il Comune di Costa Masnaga rientra nella fascia demografica degli enti con popolazione compresa tra 3.000 e 4.999 abitanti (fascia B del DPCM 17.03.2020) per la quale è individuato il valore soglia del 27,20%;

RILEVATO che:

- la spesa del personale dell'ultimo rendiconto approvato – Anno 2021 (impegni di competenza 2021 al lordo degli oneri riflessi e al netto di IRAP) è pari a euro 655.592,47;
- la media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati (2019-2020-2021), considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità assestato (pari a € 56.145,82), stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata (2021) è pari ad € 2.775.600,01;
- in particolare i conteggi sono i seguenti:

Calcolo delle entrate correnti				
Entrate correnti	2019	2020	2021	Media del triennio
Titolo 1	2.143.748,41	2.034.208,35	2.072.617,98	2.083.524,91
Titolo 2	151.309,25	409.336,42	179.601,95	246.749,21
Titolo 3	552.508,67	480.553,02	471.353,43	501.471,71
Totale entrate correnti	2.847.566,33	2.924.097,79	2.726.573,36	2.831.745,83
FCDE iniziale			56.145,82	
Entrate correnti nette				2.775.600,01
Spesa del personale				
Spesa del personale 2021				655.592,47
Incidenza spesa del personale/entrate correnti				23,62%
Fascia demografica dell'ente - Valori soglia percentuali				
Fascia demografica			Valore soglia	Soglia di rientro
Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti			27,20%	31,20%
Spesa massima del personale teorica				
Spesa massima del personale teorica calcolata sulla fascia demografica dell'ente				€ 754.963,20

Calcolo incrementi della spesa 2022 - 2027	
Spesa del personale 2021	€ 655.592,47

Fascia demografica dell'ente	
Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	

PRESO ATTO che il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti è pari a 23,62%;

VERIFICATO, inoltre, che il valore dell'Ente pari a 23,62% è inferiore anche al valore soglia di rientro della maggiore spesa di personale pari, per gli enti con popolazione tra 3.000 a 4.999 abitanti a 27,20% (cfr Tabella 3 di cui allegata al DPCM 17 marzo 2020, articolo 6);

RILEVATO che il DPCM stabilisce che *"le disposizioni di cui al presente decreto (...) si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020"* (art. 1, comma 2);

PRECISATO che il sopra citato DPCM tuttavia non incide:

sul rispetto del limite di spesa del personale che gli enti dovranno continuare a garantire, come rispetto della media della spesa del triennio 2011/2013 (depurata dalle voci permesse);

né sulla modalità di calcolo della capacità assunzionale residua, cosiddetto turnover, così come prevista da ultimo dal DL n. 4/2019 e dall'articolo 1, comma 556, Legge 296/2006;

CONSIDERATO, quindi, che il Comune di COSTA MASNAGA dovrà mantenere la spesa del personale e la capacità assunzionale entro il limite del valore soglia di **€ 754.963,20** per l'anno **2023**;

VISTE le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte della Amministrazioni Pubbliche, rese note con il comunicato del 09/05/2018 del Ministro per la Semplificazione e della Pubblica Amministrazione, emanate secondo le previsioni degli articoli 6 e 6-ter del decreto legislativo n. 165/2001, come novellati dall'articolo 4 del decreto legislativo n. 75 del 2017, le quale prevedono che il piano triennale del fabbisogno deve essere 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 anticorruzione, soprattutto nella programmazione ed esecuzione delle procedure di reclutamento delle risorse;

CONSIDERATO che nelle stesse linee d'indirizzo è rimarcato che il concetto di fabbisogno di personale implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:

- quantitativo: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla mission dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica, analisi che può essere supportata da *"fabbisogni standard definiti a livello territoriale"* (non ancora disponibili) e *"analisi predittive sulle cessazioni di personale"*;

- qualitativo: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare. Le linee guida fanno riferimento ad un sistema di riferimento (anch'esso non attualmente disponibile) che si basa su schema in cui ogni amministrazione potrà definire una tabella dei fabbisogni articolata su:

a) quali processi, funzioni o attività necessitano di personale (es: Risorse Umane, Sistemi informativi, Processi core dell'amministrazione, Sedi territoriali);

b) quali professioni servono, ricorrendo ad una tassonomia standard semplificata;

CONSIDERATO che l'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001 prevede la riformulazione del programma triennale del fabbisogno di personale sulle scorte dell'esito del monitoraggio dei fabbisogni effettuato presso tutti i servizi comunali;

TENUTO CONTO che ai sensi dell'articolo 16, comma 1, lettera a-bis, del D.Lgs. 165/2001, i responsabili degli uffici dirigenziali, per gli effetti dell'articolo 107 del D.Lgs. 267/2000, *"propongono le risorse e i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti anche al fine dell'elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'articolo 6, comma 4"*;

DATO ATTO che:

- dall'analisi dei fabbisogni dei diversi servizi si evince che sarebbe necessaria l'assunzione di:

n.1 istruttore contabile settore tributi categoria C1

n.1 operatore c.e.d. collaboratore addetto ai servizi culturali part time 50% categoria B1

CALCOLATA la spesa prevista per il 2023 per il personale risulta essere pari a € 696.180,00, con una disponibilità di spesa incrementabile fino ad € 58.783,20;

RILEVATO che l'art. 33 del D.Lgs n. 165/2001 ha introdotto l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per procedere ad ogni nuova assunzione;

DATO ATTO che l'attuale struttura di questo Ente non presenta situazione di esubero od eccedenza di personale;

DATO ATTO che il fabbisogno del personale per il triennio 2023/2025, redatto secondo le linee guide ministeriali riguarda per:

ANNO 2023

assunzione di n. 1 istruttore contabile settore tributi categoria C1,

assunzione di n.1 operatore c.e.d. collaboratore addetto ai servizi culturali part time 50% categoria B1

ANNO 2024

l'eventuale sostituzione del personale in cessazione di servizio nel periodo 2023/2025;

ANNO 2025

l'eventuale sostituzione del personale in cessazione di servizio nel periodo 2023/2025;

RILEVATO che la programmazione annuale delle assunzioni deve comunque tener conto delle intervenute modifiche legislative in tema di limitazioni delle stesse e sul contenimento e la riduzione della spesa di personale, delle novità introdotte con il nuovo CCNL EELL, nonché degli accadimenti gestionali;

DATO ATTO dei seguenti presupposti necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale:

- 1) avere effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2011, come sostituito dal comma 1, art. 16 della legge 183/2011;
- 2) aver effettuato la ridefinizione delle dotazioni organiche, nonché la programmazione triennale del fabbisogno, secondo quanto previsto dall'art. 6 del D.Lgs. 165/2011;
- 3) aver approvato il Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006);
- 4) aver rispettato gli obiettivi del pareggio di bilancio 2021;
- 5) aver rispettato le norme sul contenimento della spesa del personale con riferimento al triennio 2011/2013 ai sensi dell'articolo 1, commi 557, 557 bis e 557 quater, della Legge 27/12/2006, n. 296;
- 6) aver adottato il piano della performance, ai sensi dell'articolo 10 del D.Lgs. 150/2009;
- 7) aver rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di 30 giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla BDAP (divieto all'assunzione fino ad avvenuto adempimento);
- 8) non aver mai mancato la certificazione di un credito nei confronti della PA, ai sensi dell'articolo 9, comma 3-bis del D.L. 185/2008;
- 9) non aver mai dichiarato lo stato di deficiarietà strutturale e di dissesto;

CONSIDERATO che per le Regioni ed Enti Locali le disposizioni in materia di spesa di personale a cui fare riferimento sono individuate dai commi 557 e 557-quater della Legge 27/12/2006 n. 296 — Finanziaria 2007 come sostituiti dall'art. 7 comma 14 del D.L. n. 78/2010 convertito nella Legge n. 122/2010 e dall'art. 3, comma 5-bis del D.L. n. 90/2014 convertito nella Legge n. 114/2014, così come modificato dall'articolo 14-bis del D.L. 4/2019 e dall'art. 33 comma 2 del D.L. 30.04.2019 n. 34;

VALUTATO di utilizzare le capacità assunzionali derivanti da c.d. "resti" di cui al DL 90/2014, in aggiunta alle capacità assunzionali derivanti dal DL 34/2019;

DATO ATTO che l'art. 1, comma 762, della L. n. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016), ha previsto che dal 2016 tutte le norme finalizzate al contenimento della spesa di personale, che fanno riferimento al patto di

stabilità interno, si intendono riferite ai nuovi obiettivi di finanzia pubblica del “pareggio di bilancio”; restano ferme le disposizioni di cui all’art. 1, comma 562, della L. n. 296/2006;

VALUTATO che le assunzioni a tempo determinato o comunque i rapporti di lavoro flessibile, sono attualmente disciplinate dall’art. 9 comma 28 del D.L. n. 78/2010 convertito con modificazioni nella Legge n. 122/2010 “*Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica*”, nel testo modificato dalla Legge 12/11/2011 n. 183, che fissa un limite di spesa annua pari al 50% della spesa sostenuta allo stesso titolo nell’esercizio 2009 o della media del triennio 2007-2009 qualora non ci sia stata spesa nel 2009;

TENUTO CONTO che la spesa sostenuta, quale valore di riferimento dei contratti flessibili nel 2009, risulta pari ad € 26.688,80, che rappresenta il limite per le nuove assunzioni flessibili nel triennio 2023/2025;

CONSIDERATO che:

- è stata effettuata la ricognizione del personale eccedente ai sensi dell’art. 33 del D.lgs. 165/2001 con esito negativo, con atto di G.C. n. 99 del 4/12/2021, ripetuta in questa sede, e che non si ravvisano sopravvenute eccedenze di personale;

- è stato adottato il Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità ai sensi dell’art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006, con atto di G.C. in data odierna;

- sono stati rispettati gli obiettivi del pareggio di bilancio 2021 ed ha sempre rispettato le disposizioni di cui all’art. 1 comma 557 della Legge 27/12/2006 n. 296 e sue ss.mm.ii;

l’ente nel 2021 ha rispettato il vincolo relativo al contenimento della spesa di personale di cui all’art. 1, comma 557, della legge 27.12.2006 n. 296 e dell’art. 3, comma 5 bis del D.L. n. 90/2014;

- ha adottato il piano della performance, ai sensi dell’articolo 10 del D.Lgs. 150/2009, approvata con Delibera di Giunta n.40 del11/5/2022;

- ha rispettato i termini per l’approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di 30 giorni dalla loro approvazione per l’invio dei relativi dati alla BDAP (divieto all’assunzione fino ad avvenuto adempimento avvenuto oltre i termini di legge);

- non ha mai mancato la certificazione di un credito nei confronti della PA, ai sensi dell’articolo 9,, comma 3-bis del D.L. 185/2008;

- questo comune non versa in condizione di deficitarietà strutturale e non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall’ultimo Rendiconto approvato dalla Consiglio Comunale con deliberazione n. 2 del 6/4/2021, non emergono condizioni di squilibrio finanziario;

CONSIDERATO altresì che l’attuale struttura organizzativa degli uffici è rispondente ai principi di semplificazione, funzionalità e contenimento della dinamica retributiva e occupazionale di cui all’art. 1 del D.Lgs. n. 165/2001 e all’art. 1 comma 557 della Legge n. 296/2006, sostituito dall’art. 14, comma 7 del D.L. n. 78/2010, convertito nella Legge n. 122/2010;

RITENUTO provvedere ad una verifica del fabbisogno del personale dell'Ente in quanto strumento organizzativo dinamico e flessibile volto a rispondere concretamente al perseguimento dei programmi, obiettivi ed esigenze funzionali;

CONSIDERATO che ai sensi dell'articolo 1, comma 148, della Legge 160/2019 (Legge di bilancio 2020) in questo Comune non è vigente alcuna graduatoria sfruttabile;

DATO ATTO che ai sensi dell'articolo 1, comma 147, della Legge 27 dicembre 2019, n.160, le amministrazioni pubbliche dal 1° gennaio 2020 possono utilizzare le graduatorie dei concorsi pubblici, approvate dal 2012 al 2017 fino al 30 settembre 2020, salvo eventuale proroga;

RITENUTO quindi che per assicurare il rispetto dei limiti attualmente vigenti in materia di spesa di personale occorra limitarsi ad interventi mirati essendo possibile spendere per nuove assunzioni a tempo indeterminato, con la possibilità di utilizzare i resti delle capacità assunzionali dei cinque anni precedenti;

PRESO ATTO che per il Comune di Costa Masnaga:

- negli anni 2023/2025, qualora sussisteranno i presupposti assunzionali, come sopra verificati dai dati di consuntivo di ciascun anno e nei limiti della spesa del personale e delle risorse della dotazione organica, sarà possibile provvedere a un piano assunzionale, così come stabilito dal presente atto;

- che la programmazione triennale del fabbisogno di personale, approvata con il presente atto, potrà pertanto subire modificazioni in un qualsiasi momento qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutazioni del quadro di riferimento relativamente al triennio in considerazione;

DATO ATTO che potranno essere effettuate o previste coperture di posti a tempo determinato per esigenze temporanee, straordinarie, eccezionali o sostitutive mediante forme flessibili di lavoro legittimamente consentite ai sensi dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i, nel limite di spesa annua come sopra determinata ai sensi dell'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 convertito nella Legge n. 122/2010 e successive modifiche ed integrazioni;

DATO ATTO che nel 2021 è stata programmata l'assunzione di un vigile categoria C1 la cui procedura è stata avviata;

VISTA la deliberazione n. 23/2017 della Corte dei Conti della Lombardia;

RITENUTO, alla luce di quanto esposto, di prendere atto della possibilità di procedere a nuove assunzioni di personale nel corso del triennio 2023/2025 avendo rispettato tutti i vincoli previsti dalla normativa vigente e programmando le assunzioni per il solo anno 2023, lasciando alla programmazione 2023/2025 le restanti assunzioni, come esposte in motivazione;

VALUTATO che l'assunzione programmata nel 2023 ha il seguente costo:

l'assunzione di un C1 E di un B1 part tme 50% dal 01/01/2023 comporterà una spesa di € 45.653,21

CONSIDERATO, quindi, che la spesa programmata attraverso la nuova assunzione per l'anno 2023, pari a € 45.653,21 è inferiore al limite per le assunzioni dello stesso anno, pari a € 58.783,20;

RILEVATA la necessità di procedere alla previsione triennale del fabbisogno oggettivo di personale che può essere così configurata:

anno 2023	Assunzione n. 1 C1 e n. B1 part time 50%
anno 2024	Nessuna assunzione programmata
anno 2025	Nessuna assunzione programmata

VISTO il parere con cui il Revisore Unico ha accertato la coerenza della nuova programmazione triennale del fabbisogno di personale;

DATO ATTO che del presente provvedimento verrà data informazione alle OO.SS. e R.S.U.;

RICONOSCIUTA la propria competenza ai sensi degli artt. 4 5 e 6 del D.Lgs. n. 165 del 30/03/2001;

ACQUISITI i pareri di cui all'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.;

CON VOTI unanimi favorevoli espressi con le modalità e le forme di legge

DELIBERA

- DI DARE ATTO** che l'attuale struttura di questo Ente non presenta situazione di esubero od eccedenza di personale e che, pertanto, non sussistono i vincoli di cui all'art. 33, commi 4 e ss. D.lgs 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- DI APPROVARE**, per quanto in premessa specificato, la programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2023/2025 come da prospetto sotto indicato:

anno 2023	Assunzioni n. 1 C1 e n. B1 part time 50%
anno 2024	Nessuna assunzione programmata
anno 2025	Nessuna assunzione programmata

- DI APPROVARE** il prospetto di calcolo della capacità assunzionale triennio 2023/2025 contenente la spesa annua per nuove assunzioni;
- DI DARE ATTO** che l'attuazione del programma delle assunzioni per gli anni 2023/2025 garantiscono il rispetto della normativa vigente nonché il rispetto del limite di spesa;
- DI DARE ATTO** che, sempre nel rispetto delle disposizioni in materia di contenimento delle spese per il personale e di quanto indicato in narrativa, rimane salvo, per tutto il triennio 2023/2025, il ricorso all'utilizzo delle forme flessibili di impiego per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso dell'anno;

6. **DI RISERVARSI** la possibilità di ricorrere per esigenze momentanee straordinarie e provvisorie, a forme flessibili di lavoro legislativamente e contrattualmente concesse (convenzione ex art.14 CCNL 22.01.2004; collaborazione ex art.1, comma 557, L n.311/2004,), con gli specifici provvedimenti si renderanno necessari;
7. **DI DARE ATTO** che anche il presente programma viene integrato anche in relazione alle finalità programmatiche e strategiche espresse dagli strumenti di programmazione del Comune, dalle linee programmatiche al DUP, cui la presente delibera costituirà specifico allegato e che potrebbe essere oggetto di modifiche ed integrazioni per i motivi sopra descritti;
8. **DI DEMANDARE** ai Responsabili dei Servizi competenti tutti gli adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento;
9. **DI DISPORRE**, ai sensi dell'art. 32 - comma 1 della legge 18 giugno 2009 n. 69, la pubblicazione della presente deliberazione all'Albo on line, nell'apposita sezione del sito istituzionale del Comune;
10. **DI DARE ATTO** che la presente deliberazione viene pubblicata nella sezione Amministrazione Trasparente, alla voce "Provvedimenti" in attuazione del d.lgs. n. 33 del 14.03.2013 in materia di trasparenza amministrativa;
11. **DI DARE ATTO** che del contenuto del presente provvedimento verrà fornita la prescritta informazione alle Organizzazioni sindacali , ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;
12. **DI COMUNICARE** la presente deliberazione ai capigruppo consiliari, contestualmente all'affissione della stessa all'Albo Pretorio, ai sensi dell'art. 125 del TUEL;
13. **DI DICHIARARE**, con successiva ed unanime votazione favorevole, la presente deliberazione immediatamente eseguibile.

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Il Responsabile del Servizio ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm. in ordine alla Regolarità Tecnica della proposta **n.ro 1081 del 02/12/2022** esprime parere **FAVOREVOLE**.

Parere firmato digitalmente dal Responsabile del Servizio **PANZERI SABINA** in data **06/12/2022**

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Il Responsabile del Servizio Economico – Finanziario ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm. in ordine alla regolarità contabile sulla proposta **n.ro 1081 del 02/12/2022** esprime parere **FAVOREVOLE**

Parere firmato digitalmente dal Responsabile del Servizio **LOREFICE COSTANZA** in data **06/12/2022**.

Letto, approvato e sottoscritto.

Il Presidente
PANZERI SABINA

Il Segretario Comunale
Dott.ssa ROMANIELLO EMILIA

NOTA DI PUBBLICAZIONE N. 1378

Ai sensi dell'art. 124 del T.U. 267/2000 il Responsabile della Pubblicazione **PANZERI SABINA** attesta che in data 12/12/2022 si è proceduto alla pubblicazione sull'Albo Pretorio.

La Delibera diviene esecutiva dopo il decimo giorno dalla sua pubblicazione.

Copia digitale di documento informatico firmato e prodotto ai sensi del D.Lgs 82/2005 e rispettive norme collegate.