

Deliberazione Nr. 24
in data 09-03-2022



COPIA

COMUNE DI FICAROLO
PROVINCIA DI ROVIGO

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: APPROVAZIONE FABBISOGNO PERSONALE TRIENNIO 2022/2024 E ANNUALE 2022.

Per approvazione e conferma del presente verbale, si sottoscrivono:

Il SINDACO
F.to Pigaiani Fabiano

Il SEGRETARIO COM.LE F.F.
F.to Bimbatti Rita

Copia conforme ad uso amministrativo

Li, 18-03-2022

Il Responsabile settore Affari Generali
Riberto Emanuela

N. 237 Reg. Pubbl.

Questa deliberazione viene pubblicata all'albo pretorio per 15 giorni consecutivi.

dal **18-03-2022**

al **02-04-2022**

Li **18-03-2022**

Il SEGRETARIO F.F.
F.to Bimbatti Rita

Il sottoscritto Vice Segretario Comunale F.F., visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA
Che la suesesa deliberazione

E' DIVENUTA ESECUTIVA

Il SEGRETARIO COM.LE F.F.
F.to Bimbatti rita

Il giorno **nove** del mese di **marzo** dell'anno **duemilaventidue** alle ore **18:00**, nella Residenza Municipale, si è riunita la Giunta Comunale, convocato nelle forme e nei modi di legge.

Eseguito l'appello, risultano presenti

Pigaiani Fabiano	Presente
PARAMATTI AGOSTINO	Presente
GRECHI DEBORA	Presente

Presenti	3
Assenti	0

- Constatato che gli intervenuti sono in numero legale:
- Presiede il Sig. **Pigaiani Fabiano** nella sua qualità di **SINDACO**
- Assiste il Vice Segretario Comunale Dr.ssa Bimbatti Rita

Oggetto: APPROVAZIONE FABBISOGNO PERSONALE TRIENNIO 2022/2024 E ANNUALE 2022.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che:

- con propria deliberazione G.C. n. 107/2021, si è provveduto all'approvazione della nuova dotazione organica del personale intesa quale strumento dinamico per definire la consistenza del personale in essere e dei fabbisogni programmati, in termini finanziari e programmatici;
- l'art. 39 della L. 27/12/1997 n. 449 ha stabilito 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;
- a norma dell'art. 91 del T.U.E.L. gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999 n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- a norma dell'art. 1, comma 102, Legge 30.12.2004 n. 311 le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, e all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, 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;
- ai sensi dell'art. 19, comma 8, della Legge n. 28/12/2001 n. 448, a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della legge 527 dicembre 1997 n. 449 e ss.mm.ii.;
- secondo l'art. 3, comma 120 bis, del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, 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;

RICHIAMATO altresì l'art. 6 del D. Lgs. n. 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 a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

ACCERTATO che, con il Decreto 8/5/2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le attese "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche";

ACCERTATO che il piano triennale dei fabbisogni deve, sulla base delle linee guida citate:

- essere coerente con gli strumenti di programmazione generale dell'Ente;
- svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento (obiettivi generali ed obiettivi specifici, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D. Lgs. n. 150/2009);
- svilupparsi in prospettiva triennale è adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D. Lgs. n. 165/2001; l'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata;
- essere orientato, da un punto di vista strategico, all'individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali ed 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 deve essere più espressa in termini numerici

(numero di posti), ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte;

ATTESO quindi che per la modifica portata al D. Lgs 165/2001, il sistema della programmazione dei fabbisogni deve ora muovere da presupposti diversi rispetto al passato, in quanto non si considera più la dotazione organica “di diritto” ma è necessario considerare:

a) la dotazione organica “di fatto”, quindi il ruolo dei posti coperti alla quale sommare le facoltà assunzionali;

b) i fabbisogni di personale, da rilevare *ex novo* e da aggiornare anno per anno;

ATTESO che, per quanto sopra detto, la rilevazione dei fabbisogni determina la nuova dotazione organica che sarà sempre quella di fatto, alla quale si sommano i posti di ruolo acquisibili nei limiti finanziari delle facoltà assunzionali;

CONSIDERATO che in tale ambito l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto come tetto massimo alla spesa di personale, ovvero il limite imposto dall'art. 1, commi 557 – spesa media triennio 2011/2013 ossia € 545.133,73 che risulta rispettato dal Comune di Ficarolo sulla base della certificazione dell'Organo di Revisione dei Conti;

ATTESO che gli enti locali sottoposti al pareggio di bilancio non possono procedere ad assunzioni se:

a) non hanno effettuato la rideterminazione della dotazione organica nel triennio precedente (art. 6, comma 6, del D. Lgs. 165/2001);

b) non hanno effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale (art. 33, comma 2, del D. Lgs. 165/2001, come modificato dalla Legge di stabilità per il 2012), che il comune di Ficarolo ha effettuato con delibera n. del 09.02.2022;

c) non hanno approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del D. Lgs. 198/2006) che il comune di Ficarolo ha approvato con delibera di G.C. del 09/02/2022 (per il triennio 2022-2024);

d) non hanno ridotto le spese di personale rispetto al triennio 2011-2013 (art. 1, comma 557-ter della legge n. 296/2006);

e) non hanno rispettato gli equilibri di bilancio nell'anno precedente (art. 1, commi 723, 724 e 725, Legge 208/2015);

f) non hanno adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, D.lgs. 150/2009) che il comune di Ficarolo ha approvato con delibera di G.C. n. 5 del 27/01/2021 per il triennio 2021/2023;

g) non abbiano trasmesso, con modalità telematiche, alla Ragioneria Generale dello Stato l'attestazione dei risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali, entro il 31 marzo (e, comunque, entro il 30 aprile) dell'anno successivo a quello di riferimento (art. 1, comma 470, Legge 11 dicembre 2016, n. 232);

h) abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dalla loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art.9 comma 1quinquies Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113);

ATTESO che il Comune di Ficarolo rispetta tutti i parametri sopra indicati, come risulta sia da delibere già approvate sia da attestazioni del Responsabile del settore finanziario;

VISTO il Decreto Legge n. 34 del 30/04/2019, convertito con modificazioni dalla Legge n. 58 del 28/06/2019 relativo alle nuove limitazioni in materia di reclutamento di personale;

CONSIDERATO, in particolare, che l'art. 33 del D.L. n. 34/2019 ha introdotto una modifica significativa del sistema di calcolo della capacità assunzionale per i Comuni, prevedendo il superamento del turn-over e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale;

VISTO, altresì, il Decreto del 17/03/2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – in cui sono individuati i valori soglia che i Comuni devono rispettare per poter procedere a nuove assunzioni a decorrere dal 20/04/2020;

VISTA la circolare 13 maggio 2020 contenente alcuni essenziali indirizzi applicativi;

DATO ATTO che secondo la nuova disciplina, come chiarito dalla richiamata Circolare, a decorrere dal 20 aprile 2020, i Comuni possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato, nel limite di una spesa complessiva non superiore ad un 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 di dubbia esigibilità assestato in bilancio di previsione (delibera n. 55 del 2020 dalla

Corte dei Conti), nonché nel rispetto di una percentuale massima di incremento annuale della spesa di personale.

DATO ATTO che, sulla base delle indicazioni contenute nel sopra citato D.P.C.M. il Comune di Ficarolo si colloca nella classe demografica c) *comuni da 2.000 a 2.999* (residenti al 31/12/2021 n. 2.204) e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 15,36% si colloca nella FASCIA 1 – COMUNI VIRTUOSI, poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1; il Comune può pertanto incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza ma solo entro il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5 del D.M. stesso. Le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006;

OSSERVATO tuttavia, poiché il legislatore, per gli periodo 2020-2024, ha fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi, l'incremento effettivo per ulteriori assunzioni per questo ente è il 25%; a tal proposito, si dà atto che il margine di incremento per l'anno 2021 è comprensivo del margine

previsto per il 2020 che, nel caso di Ficarolo, è stato già utilizzato per l'aumento orario da tempo parziale a tempo pieno di due unità di personale;

CONSIDERATO che:

- ai sensi dell'art. 2 comma 1 lettera a) del DPCM la spesa di personale è determinata - *dagli 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 rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;*
- ai sensi dell'art. 2 comma 1 lettera b) le entrate correnti sono determinate dalla media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata;

DATO ATTO, altresì, che il valore soglia deve essere rispettato anche nel redigendo bilancio di previsione 2022-2024;

CONSIDERATO che

- ai sensi dell'art. 4, comma 2, del DPCM: *"A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni - che si collocano al di sotto del valore soglia [...], possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica."*
- ai sensi dell'art. 5 comma 1: *"In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1;*

DATO ATTO che, sulla base di quanto sopra e considerata la spesa di personale registrata nel 2018 il Comune di Ficarolo avrebbe una capacità assunzionale teorica come risultante dall'Allegato sub B) al presente atto e che l'incremento di spesa per l'esercizio 2022 come sopra determinato, applicato alla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato consentirebbe il rispetto del valore soglia del 27,60% ricordando però che l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni;

VISTA la deliberazione n. 28/SEZAUT/2015/QMIG della sezione Autonomie della Corte dei Conti, sul conteggio ed utilizzo dei resti provenienti dal triennio precedente: come pronunciato dai magistrati

contabili il riferimento *“al triennio precedente”* inserito nell’art. 4, comma 3, del D.L. n. 78/2015, che ha integrato l’art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all’anno in cui si intende effettuare le assunzioni. Inoltre, con riguardo alle cessazioni di personale verificatesi in corso d’anno, il budget assunzionale di cui all’art. 3 del D.L. n. 90/2014 va calcolato imputando la spesa *“a regime”* per l’intera annualità;

VERIFICATA l’assenza di resti assunzionali dal 2017 al 2021 in quanto tutte le posizioni per turn over di personale sono state coperte;

CONSIDERATO che la delibera di G.C. n. 107/2021 sopra citata prevedeva altresì la copertura di un posto di cat. D presso il Settore Tecnico ai sensi dell’art. 52 comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, il quale prevede: *“[omissis] ... Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all’accesso dall’esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull’assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l’accesso all’area dall’esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti [omissis]”*;

OSSERVATO che la procedura di che trattasi è disciplinata, oltre che dall’art. 52, comma 1-bis, del D. Lgs. n. 165/2001 dai principi di cui al successivo art. 35 nonché dal vigente Regolamento degli uffici e servizi; RITENUTO che le procedure di progressione verticale di cui all’art. 52, comma 1-bis del d.lgs. 165/2001, in quanto selezioni interne rivolte unicamente al personale già dipendente dell’ente, non sono soggette agli obblighi in materia di mobilità obbligatoria e volontaria preventive al reclutamento previste ai sensi degli artt. 30 e 34-bis del D. Lgs. n. 165/2001;

DATO atto che a detta procedura, iniziate nell’anno 2021 con la verifica dell’art. 34 e 34 bis del D. Lgs. n. 165/2001 e in concomitanza con lo svolgimento del concorso pubblico per l’assunzione di un *“Istruttore direttivo – Assistente sociale”* possono partecipare tutti i dipendenti a tempo indeterminato di questo Ente che possiedano tutti requisiti compreso il titolo di studio richiesto per l’accesso dall’esterno al profilo per il quale è indetta la selezione;

VISTI i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del personale del comparto Funzioni Locali/Regioni Autonomie Locali, e in particolare le disposizioni in materia di ordinamento professionale e costituzione del rapporto di lavoro del personale non dirigente;

CONSIDERATO che, alla data odierna risulta che una dipendente è collocata in congedo parentale ed a breve un’altra dipendente sarà collocata in congedo parentale;

VALUTATA la necessità di procedere alla sostituzione delle dipendenti interessate dal congedo al fine di non compromettere il regolare svolgimento dell’attività amministrativa anche mediante una riorganizzazione del personale interno;

DATO ATTO che, al fine di raggiungere lo scopo prefissato è intenzione dell’Ente di continuare con l’utilizzo del tempo determinato, attualmente in essere e per tutta la durata dell’assenza delle predette maternità, avvalendosi di una propria graduatoria;

OSSERVATO che il margine di spesa sopra citato, sulla base delle indicazioni disponibili anche per quanto riguarda le entrate correnti nell’arco del prossimo triennio, consente l’adozione del suddetto programma di reclutamento senza superare il rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti sopra citato;

RICORDATO che ad oggi l’Ente è sprovvisto di Segretario Comunale e che è stata pubblicizzata la sede vacante con avviso del 04/02/2022;

RILEVATO altresì che la spesa complessiva, da prevedere nel bilancio 2022/2024, per il personale di questo ente, compresa quella per un Segretario Comunale a scavalco e/o in convenzione, consente anche il rispetto dei limiti di cui all’art. 1, comma 557, Legge n. 296/2006;

RICHIAMATO l’art. 6, comma 4 bis del D. Lgs. N. 165/2001, e ss.mm.ii., il quale prevede che la predisposizione del documento di programmazione triennale tenga conto del fabbisogno del personale da parte della Giunta Comunale;

PRESO ATTO infine:

- che il Comune di Boara Pisani (PD), con nota pervenuta al ns. prot. n. 2236 del 04/03/2022, ha richiesto la cessione del contratto di lavoro della dipendente Ercolani Federica ai sensi dell’art. 30, co. 2, del D. Lgs. n. 165/2001;
- che la dipendente sopra menzionata, con nota pervenuta al ns. prot. n. 2303 del 07/03/2022, ha comunicato il proprio consenso alla cessione del suo contratto di lavoro al Comune di Boara Pisani;

- che con nota prot. n. 2304 del 07/03/2022 il Sindaco, sentita la Responsabile del Settore finanziario, ha comunicato la disponibilità alla predetta cessione del contratto di lavoro a far data dal 1° aprile 2022;
- della determina del Responsabile del Settore n. 181 dell'8/09/2021 con la quale è stata approvata la graduatoria finale della selezione pubblica per assunzione tramite C.F.L. per il Settore finanziario;

VISTI:

- il D. Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.;
- l'art. 39, commi 1, 19 e 20 bis, della Legge 27/12/1997, n. 449 e successive modifiche;
- l'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000;
- la Legge n. 448/2001, in particolare l'art. 19, comma 8, il quale relativamente alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, stabilisce che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 4 del C.C.N.L. del 31 marzo 1999 concernente il nuovo sistema di classificazione del personale del comparto Regioni ed Autonomie locali, come modificato dall'art. 12 del C.C.N.L. del 21/05/2018;
- la Legge n. 27 dicembre 2006 n. 296, art. 1, comma 557 in materia di fissazione della spesa per il personale;
- il Decreto Legge n. 34 del 30/04/2019, convertito con modificazioni dalla Legge n. 5 del 28/06/2019;

RILEVATO CHE:

- il presente programma è suscettibile di ulteriori variazioni ed integrazioni in relazione all'eventuale evoluzione del quadro normativo di riferimento e/o a nuove esigenze, derivanti dal trasferimento di funzioni o di qualsiasi altro sopravvenuto fabbisogno che allo stato attuale non è possibile prevedere definire;
- la Sentenza Consiglio di Stato-Sez.V-n.4072/25.06.2010 ritiene che l'atto di programmazione ha carattere generale, è atto di organizzazione, non richiede una specifica motivazione, è ampiamente discrezionale ed è per sua natura flessibile rispetto alle sopravvenute esigenze;

VISTO il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

ACQUISITO il parere del revisore dei conti con nota prot. n. 2423 del 09/03/2021;

VISTI i pareri di regolarità tecnica e contabile espressi ai sensi dell'art. 49 del T.U. delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali, approvato con D. Lgs. 18/08/2000 n. 267;

CON votazione unanime e favorevole, espressa nelle forme di legge;

DELIBERA

per le motivazioni indicate in premessa e che qui si intendono integralmente riportate:

1. di approvare il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2022/2023/2024 allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;
2. di dare atto che, fino al 31 dicembre 2024, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa di personale registrata nel 2018, in misura non superiore a determinati valori percentuali stabiliti in apposita tabella contenuta all'interno del D.M. 17 marzo 2020 e come da allegati al presente provvedimento per formarne parte integrante e sostanziale;
3. di dare atto del rispetto di tutti i limiti posti dalla normativa per le assunzioni del personale come di seguito riportate:

ANNO 2022:

- a) è prevista la cessazione di un "Istruttore Amministrativo-contabile" cat. C- C1 dal 01/04/2022 a seguito cessione contratto di lavoro; detta figura professionale sarà sostituita con decorrenza dalla medesima data mediante scorrimento della graduatoria dell'Ente approvata con determina del Responsabile del Servizio n. 181/2021;
- b) assunzione di una cat. D "Istruttore direttivo – Assistente sociale" per il Settore Amministrativo – attualmente in corso - le cui procedure selettive sono state ultimate nel mese di dicembre 2021 come previsto dal piano del fabbisogno del personale 2021/2023;
- c) conclusione della procedura comparativa per progressione verticale al posto di "Istruttore direttivo tecnico" cat. D – ai sensi dell'art. 52 comma 1 bis del D. Lgs. n. 165/2001 – iniziata nel

corso dell'anno 2021 e come da programmazione con delibera di G.C. n. 107/2021, ricorrendone i presupposti di legge;

- d) assunzione di una cat. C "Istruttore amministrativo contabile" a seguito di trasformazione di assunzione con modalità C.F.L. attuata nel corso del 2021 e come da programmazione del predetto anno;
- e) assunzione di una cat. C "Agente di P.L." mediante l'istituto di cui al comma 557 dell'art. 1 della Legge n. 311/2004;
- f) assunzione e/o prosecuzione di una unità di cat. C "Istruttore Amministrativo" per sopperire a momentanee assenze di personale in congedo parentale mediante:
 - utilizzo di una propria graduatoria concorsuale ovvero utilizzo di una graduatoria di altri enti;
 - assunzione ai sensi del comma 557 dell'art. 1 della Legge n. 311/2004;

ANNO 2023:

- a) non sono previste cessazioni di personale;
- b) assunzione di personale a tempo determinato secondo le esigenze dei Settori dell'Ente;

ANNO 2024:

- a) non sono previste cessazioni di personale;
 - b) assunzione di personale a tempo determinato secondo le esigenze dei Settori dell'Ente;
4. di dare in questa sede della necessità di riorganizzare il personale di categoria giuridica C, al fine di sopperire alle momentanee assenze di personale, a qualunque titolo, in virtù del comma 2 dell'art. 3 del C.C.N.L. 31/03/1999;
 5. di dare atto del parere favorevole espresso dal revisore dei conti e pervenuto al prot. n. 2423 del 09/03/2021;
 6. di dare atto che il fabbisogno indicato comporterà una spesa stimata al netto delle voci escluse dal computo (a titolo esemplificativo: oneri derivanti da rinnovi contrattuali, categorie protette) e dunque tale da rispettare i limiti della spesa di personale di cui all'art. 1, commi 557, Legge n. 296/2006, come da allegati al presente atto;
 7. di demandare al responsabile del servizio personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento;
 8. di provvedere ad inviare Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto a SICO come previsto dall'art. 6-ter comma 5 del D. Lgs. n. 165/2001;
 9. di informare dell'adozione del presente provvedimento le OO.SS. e la RSU;
 10. di confermare che per far fronte ad esigenze straordinarie ed eccezionali sarà possibile ricorrere a forme di lavoro flessibile di cui alla Deliberazione della Giunta comunale n. 18/2021 e n. 107/2021 che restano confermate nei contenuti relativamente alle assunzioni a tempo determinato.

Con separata e unanime votazione, il presente atto viene dichiarato immediatamente eseguibile ai sensi dell'articolo 134 del D. Lgs. n. 267/2000.

PARERI SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE
(art. 49 comma 1 D.Lgs n. 267/18.08.2000)

Oggetto: APPROVAZIONE FABBISOGNO PERSONALE TRIENNIO 2022/2024 E ANNUALE 2022.

A) REGOLARITÀ TECNICA

Il Responsabile, dato atto che l'istruttoria preordinata all'emanazione del presente provvedimento consente di attestare in attuazione dell'articolo 1, comma 9, lett. e) della L. 190/2012 l'insussistenza del conflitto di interessi, allo stato attuale, ai sensi dell'art. 6 bis della L.241/90 in relazione al citato procedimento e alla prevenzione della Corruzione e della Trasparenza - esprime ai sensi degli artt. 49 e 147-bis del D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267, come modificato dalla L. 7 dicembre 2012 n. 213, parere di regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa:

Favorevole

Il Responsabile dell'Area
F.to RIBERTO EMANUELA

A) REGOLARITÀ CONTABILE

Il Responsabile, dato atto che l'istruttoria preordinata all'emanazione del presente provvedimento consente di attestare in attuazione dell'articolo 1, comma 9, lett. e) della L. 190/2012 l'insussistenza del conflitto di interessi, allo stato attuale, ai sensi dell'art. 6 bis della L.241/90 in relazione al citato procedimento e alla prevenzione della Corruzione e della Trasparenza - esprime ai sensi degli artt. 49 e 147-bis del D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267, come modificato dalla L. 7 dicembre 2012 n. 213, parere di regolarità contabile attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa e rilascia nel contempo il visto attestante la copertura finanziaria sull'intervento:

Favorevole

Il Responsabile dell'Area
F.to Bimbatti Rita