



**COMUNE DI SERNAGLIA DELLA BATTAGLIA  
PROVINCIA DI TREVISO**

**ORIGINALE**

**Verbale di deliberazione della Giunta Comunale**

**N. 31 DEL 02-03-2023**

**Oggetto: APPROVAZIONE SOTTOSEZIONE 3.3 "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) 2023/2025 DEL P.I.A.O, PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE PER IL TRIENNIO 2023-2025, AI SENSI DELL'ART. 6 DEL DL N. 80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN LEGGE N. 113/2021**

L'anno **duemilaventitre** il giorno **due** del mese di **marzo** alle ore 18:45 nella Residenza Municipale, per determinazione del Sindaco si è riunita la Giunta Comunale

<b>Cognome e Nome</b>	<b>Qualifica</b>	<b>Presenti/Assenti</b>
VILLANOVA MIRCO	SINDACO	<b>P</b>
BALLIANA PAOLA	VICE SINDACO	<b>P</b>
FREZZA VANNI	ASSESSORE	<b>P</b>
ANTONIAZZI ELEONORA	ASSESSORE	<b>P</b>

Assiste alla seduta il Segretario Comunale **DE VALERIO ELENA** .

Il Signor **VILLANOVA MIRCO** in qualità di **SINDACO** assume la Presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

## LA GIUNTA COMUNALE

### Premesso che:

- l'art. 2 del d.lgs.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del d.lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6 del d.lgs. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche adottino 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 dalla legislazione vigente;
- l'art. 89 del d.lgs. 267/2000 prevede che gli enti locali 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;
- l'art. 33 del d.lgs.165/2001 dispone: *“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.”*;
- in materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del d.lgs. 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (...) garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- l'art. 22, comma 1, del d.lgs.75/2017, ha previsto che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del d.lgs.165/2001, come introdotte dall'art. 4, del d.lgs.75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del d.lgs.165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;
- con Decreto 8/05/2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018;
- le linee guida (...) definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Gli enti territoriali opereranno, altresì, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica riservando agli enti locali una propria autonomia nella definizione dei Piani;
- le linee guida, quindi, lasciando ampio spazio agli enti locali, e individuando per tutte le pubbliche amministrazioni una dotazione organica pari ad una “spesa potenziale massima” affermano: *“per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale,*

*l'indicatore di spesa potenziale massima (della dotazione organica) resta quello previsto dalla normativa vigente".*

**Dato quindi atto che**, in ossequio all'art. 6 del d.lgs.165/2001 e alle Linee di indirizzo sopra richiamate, è necessario per l'ente definire tale limite di spesa potenziale massima nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale e che in tale limite l'amministrazione:

- potrà coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, 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;
- dovrà indicare nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del d.lgs.165/2001, 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.

**Visto** l'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113;

**Dato atto che:**

- il Comune di Sernaglia della Battaglia alla data del 31/12/2022 ha meno di 50 dipendenti, computati secondo il metodo di calcolo utilizzato per compilare la tabella 12 del Conto Annuale, e precisamente 20;
- con deliberazione della Giunta comunale n. 117 del 30.08.2022, è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 ai sensi dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021;
- che la dotazione organica complessiva al 31.12.2022, è composta da n. 20 persone in servizio a tempo indeterminato, di cui 17 a tempo pieno e n. 3 a tempo part-time, come meglio individuata:

CATEGORIA PROFILO	DIPENDENTI IN SERVIZIO A TEMPO PIENO	DIPENDENTI IN SERVIZIO A PART-TIME
<b>D</b>		
Istruttore Direttivo Amministrativo	1	
Istruttore Direttivo Contabile		
Istruttore Direttivo Tecnico	2	1
Assistente Sociale	1	
Istruttore Direttivo di Vigilanza	1	
Totale	5	1
<b>C</b>		
Istruttore Amministrativo	1	2
Istruttore Tecnico Ambientale	1	

Istruttore Geometa	Tecnico	3	
Istruttore Bibliotecario		1	
Agente di Municipale	Polizia	2	
Totale		8	2
<b>B</b>			
Collaboratore Amministrativo		2	
Operaio Professionale		2	
Totale		4	
TOTALE DIPENDENTI		17	3

**Rilevato che:**

Il Decreto del Presidente della Repubblica del 30 giugno 2022, n. 81 recante “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151 del 30 giugno 2022;

**Rilevato**, quindi che, con riferimento a quanto sopra è necessario individuare, la Sottosezione 3.3 “Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2023/2025”, del PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA’ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) del triennio 2023/2025, come da allegato A) al presente atto;

**Precisato che:**

- con riferimento a quanto sopra, con deliberazioni della Giunta comunale n. 149 del 09.11.2021 , n. 85 del 09.06.2022 e n. 192 del 06.12.2022, è stato approvato il piano assunzionale 2022-2024, la ricognizione annuale delle eccedenze di personale e la modifica al piano triennale del Fabbisogno di personale 2022-2024;
- con deliberazione di Giunta comunale n. 157 del 18.10.2022, l’amministrazione ha preso atto delle immediate dimissioni di n. 2 dipendenti con la qualifica di Istruttore Direttivo Tecnico, cat. D, inserite nell’area n. 3 Contabile, con decorrenza 16.10.2022 (ultimo girone di lavoro 15.10.2022);
- nel corso dell’anno 2022, non si è data attuazione all’ assunzione di n. 1 profilo professionale di collaboratore amministrativo, cat. B, a tempo part-time, previsto nel piano assunzionale 2022, dalla deliberazione 149/2021;
- con nota prot. n. 21 del 18.01.2023, il Responsabile dell’Area n. 4 Tecnica, ha manifestato la necessità di aumentare le ore di lavoro del dipendente in part-time al 50%, con il profilo professionale di Istruttore Direttivo Tecnico, cat. D, al fine di portare avanti alcuni lavori riguardanti il settore Lavori Pubblici;

**Verificato che**, alla data attuale, in attesa di coprire i due posti vacanti in dotazione organica con il profilo Professionale di Istruttore Direttivo Contabile, si è provveduto ad assumere n. 2 persone con il medesimo profilo, tramite l’instaurazione di rapporto flessibile, a tempo pieno, utilizzando la graduatoria del concorso indetto per la eventuale copertura di posti vacanti di Istruttore Direttivo contabile, approvata con determinazione del Responsabile dell’Area n. 1 Amministrativa n. 621/2022;

**Considerato che** il Piano triennale del Fabbisogno si sviluppa in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che può essere modificato prontamente in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale;

**Richiamato**, l'art. 3, comma 8, della Legge 19.06.2019, n. 56, come modificato dall'art. 1, comma 14-ter, del D.L. 09.06.2021, n. 80, convertito con modificazioni, dalla L. 06.08.2021, n. 113, il quale prevede *“Fatto salvo quanto stabilito dall'art. 1, comma 399, della legge 30.12.2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31.12.204, le procedure concorsuali bandita dalle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 30.03.2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'art. 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001”*;

**Visto** l'art. 33, comma 2 del cosiddetto “Decreto Crescita”, decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge 27 dicembre 2019, n. 160 e dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162 (c.d. Milleproroghe), che ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali;

**Visto** il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.108 del 27 aprile 2020, finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, ad individuare i 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 le disposizioni del DM 17 marzo 2020 e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020;

**Visto** l'art. 3, comma 5 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90;

**Rilevata** la non più applicabilità dell'art. 1, comma 424, della legge 190/2014 e dell'art. 5, del d.l. 78/2015, relativi al riassorbimento dei dipendenti in soprannumero degli enti di area vasta;

**Preso, quindi, atto che** il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale, con le modifiche apportate con il presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, e quindi, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2023 e del bilancio pluriennale;

**Dato atto** che, in merito alla verifica delle situazioni di soprannumero e/o eccedenza di cui all'art. 33 del d.lgs.165/2001 sono state acquisite le relazioni dei singoli Responsabili di Area dalle quali si evince che non vi sono eccedenze di personale;

**Dato atto** che:

- a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 1, commi 819 e seguenti della legge 145/2018, i comuni concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica nel rispetto delle disposizioni di cui ai commi da 820 a 826 del medesimo articolo e si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo: questo ente ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sugli equilibri di bilancio nell'anno 2021;
- la spesa di personale, calcolata ai sensi del sopra richiamato art. 1, comma 557, della l. 296/2006, risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011/2012/2013 come disposto dall'art. 1, comma 557-*quater* della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del D.L. 90/2014, come si evince dagli allegati al bilancio di previsione 2022;
- l'ente ha adottato, con deliberazione di Giunta comunale n. 35 del 22.03.2022 il piano di azioni positive;
- l'ente effettua la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art.33, comma 2, del d.lgs.165/2001, con la presente deliberazione;
- questo ente ha adottato il Piano della Performance/Peg/Piano degli Obiettivi con delibera di Giunta comunale n. 10 in data 27.01.2022, e successive modifiche e integrazioni;

- l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett.c), del d.l 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del d.l. 29/11/2008, n. 185;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n.267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

**Visto** l'art. 19, comma 8, della legge 448/2001, secondo cui *“A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39, comma 3 bis, della legge 27 dicembre 1997 n.449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate”*;

**Atteso** che con proprio verbale, come da allegato D) allegato al presente atto, il Revisore dei Conti ha accertato la conformità del presente atto al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente;

**Visto** il d.lgs. 267/2000;

**Richiamato** il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

**Rilevata** la propria competenza generale e residuale in base al combinato disposto degli artt. 42 e 48, commi 2 e 3, del d.lgs. 267/2000;

**Con** l'assistenza giuridico-amministrativa del Segretario nei confronti degli organi dell'ente in ordine alla conformità dell'azione amministrativa alle leggi, allo statuto ed ai regolamenti, in applicazione di quanto previsto dall'art. 97, comma 2, del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267;

**Visto** il parere favorevole espresso ai sensi dell'art. 49, comma 1 del TUEL 267/2000, dal Responsabile del Servizio personale, per quanto attiene la regolarità tecnica dell'atto;

**Visto** il parere favorevole espresso dal Responsabile del servizio contabilità ai sensi e per gli effetti dell'articolo 49, comma 1 del TUEL 267/2000, in ordine alla regolarità contabile;

**Tutto** ciò premesso

**Con** votazione unanime espressa in forma palese;

#### DELIBERA

1. Di approvare integralmente la premessa quale parte integrante e sostanziale del dispositivo;
2. Di approvare la Sottosezione 3.3 “PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) 2023/2025- del Piano Integrato di attività e organizzazione PIAO 2023/2025, come da allegato A) al presente atto ;
3. Di prendere atto che gli allegati A),B), C) e D), fanno parte integrante del presente atto;
4. Di prevedere per l'anno 2023 il seguente piano assunzionale:
  - assunzione di n. 2 posti, vacanti, di Istruttore Direttivo Contabile/Amministrativo, cat. D, a tempo pieno e indeterminato, tramite indizione di concorso pubblico esterno, previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34.bis del D.Lgs. 165/2001;
  - aumento, per la figura di Istruttore Direttivo Tecnico, cat. D, coperto da personale part-time al 50%, delle ore settimanali da 18 a 34, per un periodo limitato al fine di fronteggiare le esigenze dell'ufficio lavoro pubblici;

- di prendere atto che non si procederà, per il momento, alla copertura del posto, previsto in aumento della dotazione organica, di Collaboratore Amministrativo, cat. B3, a tempo part-time 50% inserito del fabbisogno triennio 2022-2024, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 149/2021;
- 5. di prevedere inoltre per gli anni 2023-2025;
  - il ricorso ad altre eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. 28/2010, nonché dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa del personale;
  - la copertura degli ulteriori posti che si rendessero vacanti con modalità che saranno individuate con successivi atti, una volta verificate le possibilità assunzionali e comunque nel rispetto dei limiti previsti alla normativa vigente;
- 6. Di prendere atto che il Comune di Sernaglia della Battaglia rientra nella fascia dei comuni virtuosi di cui al DM 17 marzo 2020, attuativo dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, e si determinano i nuovi spazi assunzionali per l'anno 2022, entro il limite finanziario di € 204.730,97, come da allegato B) al presente atto;
- 7. Di prendere atto che, come previsto dalla L. 56 del 19.06.2019 valida per il triennio 2019-2021, l'assunzione mediante concorso viene effettuata senza il previo svolgimento della procedura di mobilità volontaria di cui all'art. 30 del D.Lgs. 165/2001 e che tale termine è stato modificato dalla L. 113 del 06.08.2021 che proroga dal 31.12.2024 tale facoltà;
- 8. Di dare atto che le modifiche del fabbisogno di personale per il triennio 2023-2025, verranno definite puntualmente con l'aggiornamento dei documenti di Programmazione;
- 9. Di prendere atto che le assunzioni previste con il presente atto e la dotazione organica risultate rispettano il limite massimo di spesa potenziale, identificato nel limite di contenimento della spesa di personale previsto dall'art. 1 comma 557 della legge 296/2006, come da allegato C) al presente atto;
- 10. Di dare atto che le modifiche al Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto sono compatibili con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2023 e del bilancio pluriennale;
- 11. Di dare atto che il Revisore di Conti ha espresso il proprio parere positivo con verbale di cui all'allegato D) al presente atto;
- 12. Di prendere atto che a seguito della revisione della struttura organizzativa dell'Ente, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii., non emergono situazioni di personale n esubero;
- 13. Di dare mandato al Responsabile Area Amministrativa di provvedere alla pubblicazione della presente deliberazione unitamente all'allegata Sottosezione 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) 2023/2025- del Piano Integrato di attività e organizzazione PIAO 2023/2025, all'interno della sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Disposizioni generali", sotto sezione di secondo livello "Atti generali", nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Personale", sotto sezione di secondo livello "Dotazione organica", nella sezione "Amministrazione trasparente" sotto sezione di primo livello "Performance", sotto sezione di secondo livello "Piano della Performance" e nella sezione "Amministrazione trasparente" sotto sezione di primo livello "Altri contenuti", sotto sezione di secondo livello "Prevenzione della corruzione", nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Altri contenuti", sotto sezione di secondo livello "Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati", ai sensi dell'art. 6, comma 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113;
- 14. Di dare mandato al Responsabile Area Amministrativa di provvedere ad inviare la presente deliberazione di approvazione della Sottosezione 3.3 "Piano Triennale dei Fabbisogni di personale (PTFP) 2023/2025 del PIAO triennio 2023/2025, al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dello stesso definite, ai sensi dell'art. 6, comma 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113;

15. Di dare mandato al Responsabile Area Amministrativa di provvedere ad inviare la presente deliberazione di approvazione della Sottosezione 3.3 "Piano Triennale dei Fabbisogni di personale (PTFP) 2023/2025 del PIAO triennio 2023/2025, a SICO entro 30 giorni dall'adozione, come previsto dall'art. 6-ter, comma 5, del D.Lgs. 165/2001, per cui "Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali 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;
16. Di informare dell'adozione del presente provvedimento le OO.SS. e la RSU;
17. Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs n. 267 del 18.08.2000 e ss.mm.ii.

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto come segue

**IL SINDACO**

*f.to VILLANOVA MIRCO*

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

**IL SEGRETARIO COMUNALE**

*f.to DE VALERIO ELENA*

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

*Allegato A) alla deliberazione di G.C. n.31 del 02.03.2023*  
*Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)*

Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

**Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2023/2025**

Riferimenti normativi:

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri *soglia* e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

**3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale**

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

**DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2022:**

TOTALE: n. 20\_\_ unità di personale + n. 1 a tempo determinato

di cui:

n. 20\_\_ a tempo indeterminato

n. \_\_1\_\_ a tempo determinato

n. 18\_\_ a tempo pieno

n. \_\_3\_\_ a tempo parziale

**SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO**

n. \_\_7\_\_ cat. D

così articolate:

n. \_\_1\_\_ con profilo di Istruttore Direttivo Contabile

n. \_\_1\_\_ con profilo di Istruttore Direttivo Amministrativo

	<p>n. <u>  3  </u> con profilo di Istruttore Direttivo Tecnico  n. <u>  1  </u> con profilo di Istruttore Direttivo di Vigilanza (Comandante Vigile)  n. <u>  1  </u> con il profilo di Assistente Sociale</p> <p>n. <u>  10  </u> cat. C  <i>così articolate:</i>  n. <u>  3  </u> con profilo di Istruttore Amministrativo  n. <u>  3  </u> con profilo di Istruttore Tecnico - Geometra  n. <u>  2  </u> con profilo di Agente di Polizia Locale  n. <u>  1  </u> con profilo di Bibliotecario  n. <u>  1  </u> con profilo di Istruttore Tecnico Ambientale</p> <p>n. <u>  4  </u> cat. B  <i>così articolate:</i>  n. <u>  2  </u> con profilo di Collaboratore Amministrativo  n. <u>  2  </u> con profilo di Operato specializzato</p>
<p>3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane</p>	<p><b>a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:</b></p> <p><b>a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato. Allegato B) alla deliberazione di G.C. n. <u>  31  </u> del <b>02.03.2023</b></b></p> <p>Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2019, 2020 e 2021 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2021 per la spesa di personale (Rendiconto anno 2021, delibera G.C. 50/2022):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al <b>21,94%</b></li> <li>▪ Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 26,90% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 30,90%;</li> </ul>

- Il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2023/2025, con riferimento all'annualità 2023, di Euro 230.471,01, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della *Tabella 1* del decreto, di Euro 204.730,97;
- Ricorre però l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in *Tabella 2* del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1, poiché questa restituisce un valore inferiore alla "soglia" di *Tabella 1*, individuando una ulteriore "soglia" di spesa pari a Euro 1.126.614,99 (determinata assommando alla spesa di personale dell'anno 2018 di Euro 92.1884,02 un incremento, pari a Euro 204.730,97);
- il Comune non dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, che alla luce dell'art. 5 comma 2 del d.m. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della *Tabella 2* summenzionata, tenendo conto della nota prof. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente *alternativi*, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la *Tabella 2* del d.m.;
- Come evidenziato dal prospetto di calcolo allegato B) alla presente deliberazione, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2023, ammonta pertanto conclusivamente a Euro 230.471,97, portando a individuare la *soglia* di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2023, secondo le percentuali della richiamata *Tabella 2* di cui all'art. 5 del d.m. 17/03/2020, in un importo insuperabile di Euro 204.730,97.

Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2023 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:

SPESA DI PERSONALE ANNO 2018 Euro 921.884,02 + SPAZI ASSUNZIONALI  
 TABELLA 2 D.M. Euro 204.730,97 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro  
 204.730,97 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2023 Euro 76.330,00 (da  
 aggiungere lavoro flessibile in essere nel 2023, stimato in € 59.700, con oneri riflessi ma  
 senza irap) .

Dato atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;
- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della “soglia”, secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica;
- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell’articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

**a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale. Allegato C) alla deliberazione di G.C. n.31 del 02.03.2023**

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l’anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell’art. 1, comma 557 della legge 296/2006, *anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal d.m. 17/03/2020 (ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo* come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 843.484,91
spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l’anno 2023: Euro 825.053,98

**a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile**

Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l’anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell’art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile, come determinato con deliberazione G.C. n.164 del 04.12.2017 , per l’anno 2023 : Euro 64.392,48 (oneri riflessi e irap compresi)
--

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2023, stimato in: Euro 63.345,00 (oneri riflessi e irap compresi)

**a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale**

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001.

**a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere**

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

si attesta che il Comune di Sernaglia della Battaglia non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

**b) stima del trend delle cessazioni:**

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

ANNO 2023: n. 1 Istruttore direttivo di Vigilanza - cat. D – Area n. 2 Servizi alla Popolazione  
ANNO 2024: n. 1 Istruttore amm.vo - cat. C – Area n. 2 Servizi alla Popolazione  
ANNO 2025: nessuna cessazione prevista

		<p>Considerato, inoltre, che nel corso dell'ANNO 2022 hanno presentato le dimissioni immediate, senza preavviso lavorato, n. 2 dipendenti con il profilo professionale di Istruttore Direttivo Contabile, cat. D, inserite nell'area n. 3 Contabile.</p> <p><b>c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ANNO 2022: Assunzione di n. 2 unità di Istruttore Direttivo Contabile/Administrativo, cat. D.</li> <li>- Prevedere la sostituzione del personale cessato nel corso del triennio interessato:</li> </ul> <p><b>d) certificazioni del Revisore dei conti: Allegato D) alla deliberazione di G.C. n. 31 del 02.03.2023</b></p> <p>Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale n. 2 del 14.02.2023;</p>
	<p><b>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocatione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno</b></p>	<p><b>a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:</b> Prevedere una riorganizzazione degli uffici nel corso dell'anno 2023</p> <p><b>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ritenuto di procedere alla copertura di n. 2 posto a tempo pieno e indeterminato, di cat. D, con profilo di Istruttore direttivo Contabile/Administrativo, attraverso l'attivazione, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, di scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica in corso di validità e, ove questa non sia disponibile, di procedura concorsuale pubblica.</li> <li>- Ritenuto di procedere all'aumento delle ore di part-time dal 18 a 34 settimanali per la figura professionale di Istruttore Direttivo Tecnico, cat. D, inserito nell'area n. 4 Tecnica, come da richiesta del Responsabile di Area, nota prot. 721 del 18.01.2023, a seguito della necessità di portare a termine alcuni progetti di opere pubbliche.</li> </ul> <p><b>c) assunzioni mediante mobilità volontaria:</b> Procedere alla valutazione dell'espletamento della mobilità in caso di cessazioni</p>

		<p><b>d) progressioni verticali di carriera:</b> da valutare nel corso del triennio eventuali procedure di progressione verticale di carriera, ex art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. 165/2001, a copertura di posti.</p> <p><b>e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:</b> Prevedere il ricorso ad altre eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. 28/2010, nonché dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa del personale;</p> <p><b>f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:</b> Non è presente personale in possesso dei requisiti previsti nei commi 1 e 2, dell'art. 20, D.Lgs. 75/2017</p>
	<p>3.3.4 Formazione del personale</p>	<p><b>a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:</b> L'ente prevede il potenziamento della riqualificazione e delle competenze in materia di PNRR/PNC</p> <p><b>b) risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative:</b> L'ente ha previsto una serie di corsi di formazione forniti dal Centro Studi della Marca Trevigiana.</p> <p><b>c) misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non):</b></p> <p><b>d) obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ riqualificazione e potenziamento delle competenze</li> <li>▪ livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti</li> </ul>

**ALLEGATO B) alla deliberazione n. 31 del 02/03/2023 - CALCOLO INCREMENTO ASSUNZIONALE D.L. 34/2019.  
UTILIZZARE SE LA % DEL COMUNE E' INFERIORE ALLA SOGLIA DELLA Tabella 1**

FASE 1	POPOLAZIONE	FASCIA	TURN OVER RESIDUO	TURN OVER GIA' UTILIZZATO PER PO (IPOTESI)	ANNO
INSERIMENTO DATI GENERALI ENTE	6166	E	0,00	0,00	2021

FASE 2	SPESA RENDICONTO 2021	€	904.965,27	Spesa personale 2021 a consuntivo (per det fascia Fase
INSERIMENTO VALORI FINANZIARI	ENTRATE RENDICONTO 2019	€	3.716.347,97	MEDIA
	ENTRATE RENDICONTO 2020	€	4.183.521,00	Compresa TIA al netto dell'IVA e del fdo sval
	ENTRATE RENDICONTO 2021	€	4.794.081,49	Compresa TIA al netto dell'IVA e del fdo sval
	FCDE PREVISIONE 2021	€	106.052,00	Compresa TIA (22011,81 EURO) al netto dell'IVA e del fi
	ENTRATE NETTO FCDE	€	4.125.264,82	

FASE 3	CALCOLO % ENTE	21,94%
--------	----------------	--------

FASE 4	FASCIA	POPOLAZIONE	Tabella 1	Tabella 3
RAFFRONTO % ENTE CON % TABELLE	a	0-999	29,50%	33,50%
	b	1000-1999	28,60%	32,60%
	c	2000-2999	27,60%	21,60%
	d	3000-4999	27,20%	31,20%
	e	5000-9999	26,90%	30,90%
	f	10000-59999	27,00%	31,00%
	g	60000-249999	27,60%	31,60%
	h	250000-1499999	28,80%	32,80%
	i	1500000>	25,30%	29,30%

FASE 5	CALCOLO INCREMENTO ASSUNZIONALE DISPONIBILE (se segno +)	204.730,97	26,90%
--------	--	------------	--------

FASE 6	VERIFICA RISPETTO INCREMENTO % PROGRESSIVO Tabella 2	25,00%	Tabella 2	ANNO 2023
	Incremento massimo teorico disponibile	€	204.730,97	0-999 34,00%
	Incremento entro limite Tabella 2	€	230.471,01	1000-1999 34,00%
	Incremento effettivo	€	204.730,97	2000-2999 29,00%
				3000-4999 27,00%
				5000-9999 25,00%
			10000-59999 21,00%	
			60000-249999 15,00%	
			250000-1499999 9,00%	
			1500000> 4,50%	

DEFINIZIONE % GRADUALITA' ANNUALE , PRIMA APPLICAZIONE ART. 5 C. 1 DECRETO 17-03-2020 - INCREMENTO CALMIERATO PER ANNI 2020-2024					
MARGINE NUOVE ASSUNZIONI INCREMENTO ANNUALE PRIMA APPLICAZIONE (ART. 5 C. 1: PERCENTUALE ANNUA SU VALORE BASE SPESA PERSONALE 2018	2020	2021	2022	2023	2024
	€ 921.884,02				
	17%	21%	24%	25%	26%
	€ 156.720,28	€ 193.595,64	€ 221.252,16	€ 230.471,01	€ 239.689,85

FASE 7		NUOVO LIMITE SPESA		SPESA 2018 €	921.884,02
CALCOLO NUOVO LIMITE SPESA PERSONALE	spesa 2018 + incremento calmierato	€	1.126.614,99	Spesa 2018 + incremento	

FASE 8		(EVENTUALE)	
APPLICAZIONE TURN-OVER RESIDUO	incremento effettivo + bonus facoltà residua (pari a 0)	€	204.730,97
FASE 9	applicazione valore massimo teorico se inferiore a valore FASE 8 (segno negativo)	€	204.730,97
VERIFICA FINALE RISPETTO % MASSIMA SOGLIA Tabella 1	INCREMENTO ENTRO SOGLIA MASSIMA	€	1.126.614,99
	NUOVO LIMITE SPESA	€	1.126.614,99

Allegato C) Deliberazione di G.C. n. 31 del 02/03/2023

TABELLA DI RACCORDO TRA DOTAZIONE ORGANICA E LIMITE MASSIMO POTENZIALE DI SPESA COME INDICATO DALLA LINEE DI INDIRIZZO PUBBLICATE SULLA GAZZETTA UFFICIALE 27/07/2018		843.484,99
LIMITE MASSIMO POTENZIALE DOTAZIONE ORGANICA: PARI ALLA SPESA DI PERSONALE DELLA MEDIA DEGLI ANNI 2011/2013 ART. 1, COMMA 557 LEGGE 296/2006		

PROFilo PROFESSIONALE	CATEGORIA INIZIALE GIURIDICA	TEMPO DEL LAVORO	COSTO TABELLARE E	N. POSTI ATTUALI	Spendio tabellare in servizio	CESSAZIONI 1/2022/2023	PREVISIONE ASSUNZIONI SOSTITUZIONE	Spesa per nuove assunzioni / maggiori spesa	ANNO 2023	Spesa totale FINALE (in SERV + CESSI. + ASS.)	NUMERO POSTI dotazione organica definitiva	CON 13	
													PREVISIONE ASSUNZIONI
Personale in servizio a tempo pieno e dipendenti in comando/stesso	Istruttore Direttivo Amministrativo	D1	100%	25.146,71	1	25.146,71	-	-	2023	25.146,71	1	26.555,70	
	Istruttore Direttivo Contabile	D1	100%	25.146,71	2	50.293,43	-	-	2023	50.293,43	2	23.212,35	
	Istruttore Direttivo Tecnico	D1	50%	25.146,71	1,00	12.573,36	2	2	2023	12.573,36	2	21.392,87	
	Istruttore Direttivo Tecnico	D1	100%	25.146,71	2	50.293,43	-	-	2023	50.293,43	2	21.392,87	
	Assistente Sociale	D1	100%	25.146,71	1	25.146,71	-	-	2023	25.146,71	1	20.072,08	
	Istruttore Direttivo Tecnico	D1	94%	25.146,71	1	25.146,71	-	-	2023	25.146,71	1	20.072,08	
	Istruttore Direttivo di Vigilanza	D1	100%	25.146,71	1	25.146,71	-	-	2023	25.146,71	1	19.024,51	
	Istruttore Amministrativo	C1	52,77%	22.039,41	1	22.039,41	-	-	2023	22.039,41	1	18.044,37	
	Istruttore Amministrativo	C1	53,33%	22.039,41	1	18.385,44	-	-	2023	18.385,44	1	20.620,72	
	Istruttore Amministrativo	C1	63,41%	22.039,41	1	15.304,17	-	-	2023	15.304,17	1	19.548,07	
	Istruttore Amministrativo	C1	100%	22.039,41	1	22.039,41	-	-	2023	22.039,41	1	22.039,41	
	Istruttore Tecnico Generale	C1	100%	22.039,41	3	66.118,23	-	-	2023	66.118,23	3	21.745,62	
	Istruttore Bibliotecario	C1	100%	22.039,41	2	44.078,82	-	-	2023	44.078,82	2	43.481,24	
Agente di polizia locale	B3	100%	21.745,62	2	43.491,24	-	-	2023	43.491,24	2	43.481,24		
Collaboratore Amministrativo	B3	100%	21.745,62	2	43.491,24	-	-	2023	43.491,24	2	43.481,24		
Operatore professionale	B3	100%	21.745,62	2	43.491,24	-	-	2023	43.491,24	2	43.481,24		
TOTALE COSTO ASSUNZIONI											485.567,71	22	485.567,71

**ALTRE VOCI CHE COSTITUISCONO SPESA DI PERSONALE**

Indennità di comando e servizio	1.250,00
Previdenza di trasformazione da tempo parziale a tempo pieno	9.360,00
Riduzione da Tempo pieno a part-time	Aumento percentuale part-time cat D da 50% a 94,44%
Personale in comando in entrata	con oneri e irap
Personale in conversione in entrata	
Assunzioni a tempo determinato	
Incarichi ex art. 110 comma 1	
Incarichi ex art. 110 comma 2	
Incarichi ex art. 90	
Segretario Comunale	
Dritti rogito	41.800,00
Assunzioni con contratti di somministrazione	5.000,00
Altre tipologie di assunzioni di lavoro flessibile	
Progressioni	
Fondo del trattamento accessorio	29.300,00
Ributazione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative	59.850,00
Fondo del lavoro straordinario	47.700,00
Strordinario Elezioni con rimborso dal Ministero	6.154,16
IVC	
Strordinario e prestazioni Isat con rimborso dal Ministero	3.600,00
Servizio mensa	15.600,00
Anzianità	8.000,00
Assegni ad personam	1.083,00
Indennità di vigilanza	960,00
Comparto	3.333,00
Assegni familiari	
Oneri previdenziali	185.500,00
Irap	55.000,00
Atrofondamenti	2,13
TOTALE	491.512,29
<b>TOTALE IMPORTO LORDO DELLE SPESE DI PERSONALE A REGIME SU BASE ANNUA</b>	<b>977.080,00</b>

Si tratta della spesa massima che tende potrà sostenere nell'anno di riferimento

RACCORDO CON IL CONTENIMENTO DELLE SPESE DI PERSONALE	
Voci escluse dal calcolo dell'art. 1 comma 557 della legge 296/2006	
<b>TOTALE</b>	<b>120.300,02</b>
<b>COSTO DELLE ASSUNZIONI CONSENTITE AI SENSI DEL DM 17 MARZO 2020 IN DEROGA AL LIMITE DELL'ART. 1 COMMA 557 LEGGE 296/2006 PER COMUNI VIRTUOSI ANNO 2023</b>	<b>31.726,00</b>
<b>TOTALE SPESE DI PERSONALE AL NETTO DELLE ESCLUSIONI DA CONFRONTARE CON MEDIA 2011/2013</b>	<b>825.053,98</b>

Articolo 7 comma 1 del DM 17/03/2020 - Va detratto lo stesso importo "scaricato" dalle assunzioni

Si tratta del rispetto del comma 557 e della dimostrazione della sostenibilità della programmazione dei fabbisogni

Allegato D) alla delibera G.C. n.31 del 2/3/23



COMUNE DI SERNAGLIA DELLA BATTAGLIA  
Provincia di Treviso

COMUNE DI SERNAGLIA DELLA BATTAGLIA		
Prov. 2142 ... cat. 2 ... cl. 11...		
VEDI IL SUSCRIZIONE	15 FEB 2023	VEDI IL SINDACO
1. AMMINISTRATORE DELEGATO	2. ALFA ROMEO	SINDACO
2. VICE AMMINISTRATORE DELEGATO	3. SEGRETERIA	ASPIRANTE
3. CONTABILE		

Verbale n.2 del 14/2/2023

**OGGETTO: MODIFICA PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2023-2025 – SOTTOSEZIONE 3.3 DEL “PIANO INTEGRATO ATTIVITA’ E ORGANIZZAZIONE”.**

Il sottoscritto dott. Vasco Veri, Revisore dei Conti del Comune di Sernaglia della Battaglia nominato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 69 del 30.12.2021,

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 27/04/2020<sup>1</sup>) 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 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 deliberazione di Giunta comunale n. 35 del 22.03.2022 è stato adottato il piano delle azioni positive in materia di pari opportunità previsto dall'art.48, comma 1, D.Lgs.n.198/2006, e che con delibera di Giunta comunale n. 10 in data 27.01.2022, e successive modifiche e integrazioni è stato adottato il piano delle performance di cui all'art.10 della L. n. 150/2009;

considerato che l'Ente con deliberazione di Giunta comunale n. 149/2021, modificata con successive deliberazioni, ha approvato il piano assunzionale 2022-2024, la ricognizione annuale delle eccedenze di personale e la modifica al piano triennale del Fabbisogno di personale 2022-2024;

visto l'articolo 6 del decreto legge n. 80/2021, il cosiddetto *“Decreto Reclutamento”*, col quale è stato introdotto nell'ordinamento il PIAO. Il PIAO, operativo dal 1° luglio 2022, è un documento unico di programmazione e governance che sostituisce una serie di Piani che finora le amministrazioni erano tenute a predisporre. Tra questi, i piani della performance, del lavoro agile (POLA) e dell'anticorruzione. L'obiettivo è la semplificazione dell'attività amministrativa e una

---

<sup>1</sup> Entrato in vigore in data 20/04/2020

maggior qualità e trasparenza dei servizi pubblici. Il quadro normativo è stato completato con l'approvazione dei provvedimenti attuativi previsti dai commi 5 e 6 del citato articolo 6. In particolare, con il D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 (GU Serie Generale n.151 del 30-06-2022) sono stati individuati gli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione. Il decreto 30 giugno 2022, n. 132 (GU Serie Generale n.209 del 07-09-2022) ha definito il contenuto del Piano, ivi incluse le modalità semplificate previste per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti;

**vista** la deliberazione della Giunta comunale n.117 del 30 agosto 2022 con cui è stato adottato il PIAO 2022-2024;

**vista** la proposta di deliberazione di Giunta comunale n.16 del 20-01-2023 avente ad oggetto *"APPROVAZIONE SOTTOSEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023-2025 DEL PIAO, PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE PER IL TRIENNIO 2023-2025, AI SENSI DELL'ART.6 DEL DL N.80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN L. N. 113/2021"* unitamente agli allegati;

**preso atto che l'Ente:**

- ha rideterminato la dotazione organica del personale<sup>234</sup> ed ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, nel rispetto delle norme sopra richiamate;
- 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 per l'anno 2023, stimato in € 63.345,00 (oneri riflessi e irap compresi) inferiore al limite di € 64.392,48, oneri riflessi compresi, limite individuato con deliberazione della Giunta comunale n. 164/2017;
- risulta essere adempiente con le trasmissioni dei bilanci alla BDAP;

**rilevato che:**

il limite di cui all'art. 1, comma 557 quater della L. 296/2006, come modificato dall'art. 3, comma 5 bis del D.L. 90/2014, risulta come riepilogato nella tabella n.1 allegata alla proposta di deliberazione di Giunta comunale n.16 del 20-1-2023;

**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 Sernaglia della Battaglia si colloca nella fascia demografica lett. E) (popolazione da 5.000 a 9.999) della tabella 1 del citato D.M., avendo una popolazione residente di riferimento pari a 6.166;

---

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.*

- il rapporto tra spese di personale al netto dell'IRAP rilevata con l'ultimo rendiconto approvato (anno 2021) e la media delle entrate correnti del triennio precedente (2019 – 2020 – 2021) al netto del FCDE stanziato (dato assestato) nel bilancio di previsione considerato (2021) si attesta al 21,94% , al di sotto della percentuale massima di incremento della spesa di personale, di cui alla tabella 1, pari al 26,90%, come riportato nella sottostante tabella

ALLEGATO B) alla deliberazione n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_ - CALCOLO INCREMENTO ASSUNZIONALE D.L. 34/2019.  
UTILIZZARE SE LA % DEL COMUNE E' INFERIORE ALLA SOGLIA DELLA Tabella 1

FASE 1	POPOLAZIONE	FASCIA	TURN OVER RESIDUO	TURN OVER GIA' UTILIZZATO PER PO (IPOTESI)	ANNO
INSERIMENTO DATI GENERALI ENTE	6166	E	0.00	0.00	2021
FASE 2	SPESA RENDICONTO 2021		€ 904,965.27		Spesa personale 2021 a consuntivo (per fascia Fase 5)
INSERIMENTO VALORI FINANZIARI	ENTRATE RENDICONTO 2019		€ 3,716,347.97	MEDIA	Compresa TIA al netto de l'IIVA e del fdo sval
	ENTRATE RENDICONTO 2020		€ 4,183,521.00		Compresa TIA al netto de l'IIVA e del fdo sval
	ENTRATE RENDICONTO 2021		€ 4,794,081.49		Compresa TIA (22011,81 EURO) al netto dell'IIVA e del fdo sval
	FCDE PREVISIONE 2021		€ 106.052.00		
ENTRATE NETTO FCDE		€ 4,125,264.82			
FASE 3	CALCOLO % ENTE				21.94%
FASE 4	RAFFRONTO % ENTE CON % TABELLE	FASCIA	POPOLAZIONE	Tabella 1	Tabella 3
		a	0-999	29.50%	33.50%
		b	1000-1999	28.60%	32.60%
		c	2000-2999	27.60%	21.60%
		d	3000-4999	27.20%	31.20%
		e	5000-9999	26.90%	30.90%
		f	10000-59999	27.00%	31.00%
		g	60000-249999	27.60%	31.60%
		h	250000-1499999	28.80%	32.80%
i	1500000>	25.30%	29.30%		
FASE 5	CALCOLO INCREMENTO ASSUNZIONALE DISPONIBILE (se segno +)			204,730.97	26.90%
FASE 6	VERIFICA RISPETTO INCREMENTO % PROGRESSIVO Tabella 2	25.00%	Tabella 2	ANNO 2023	
		Incremento massima teorico disponibile	€ 204,730.97	0-999	34.00%
		Incremento entro limite Tabella 2	€ 230,471.01	1000-1999	34.00%
		Incremento effettivo	€ 204,730.97	2000-2999	29.00%
				3000-4999	27.00%
		5000-9999	25.00%		
		10000-59999	21.00%		
		60000-249999	15.00%		
		250000-1499999	9.00%		
		1500000>	4.50%		
DEFINIZIONE % GRADUALITA' ANNUALE, PRIMA APPLICAZIONE ART. 5 C. 1 DECRETO 17-03-2020 - INCREMENTO CALMIERATO PER ANNI 2020-2024					
MARGINE NUOVE ASSUNZIONI INCREMENTO ANNUALE PRIMA APPLICAZIONE (ART. 5 C. 1: PERCENTUALE ANNUA SU VALORE BASE SPESA PERSONALE 2018)	2020	2021	2022	2023	2024
	€ 921,884.02				
	17%	21%	24%	25%	26%
	€ 156,720.28	€ 193,595.64	€ 221,252.16	€ 230,471.01	€ 239,689.85
FASE 7	CALCOLO NUOVO LIMITE SPESA PERSONALE		NUOVO LIMITE SPESA	Spesa 2018 €	921,884.02
	Spesa 2018 + Incremento calmierato	€ 1,126,614.99	Spesa 2018 + Incremento		
(EVENTUALE)					
FASE 8	APPLICAZIONE TURN-OVER RESIDUO	Incremento effettivo + bonus facilità residua (pari a 0)	€ 204,730.97		
FASE 9	VERIFICA FINALE RISPETTO % MASSIMA SOGLIA Tabella 1	applicazione valore massimo teorico se inferiore a valore Fase 8 (segno negativo)	€ 204,730.97	INCREMENTO ENTRO SOGLIA MASSIMA	NUOVO LIMITE SPESA
				€ 1,126,614.99	

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 Sernaglia della Battaglia 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), come riportato nella precedente tabella;

rilevato che con il presente atto:

- sono previste assunzioni a tempo indeterminato nel rispetto dei vincoli assunzionali sopra citati;
- sono previste assunzioni a tempo determinato per una spesa complessiva pari a euro 63.345,00 inferiori al limite determinato con delibera della giunta comunale n. 164 del 4/12/2017;

- è stato conseguentemente modificato il fabbisogno di personale per il triennio 2022-2024, approvato con deliberazione di Giunta comune n. 149/2021;

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;

visti gli allegati A), B), C), che costituiscono parte integrante della proposta di deliberazione di Giunta comunale n.16 del 20-1-2023, in esame;

atteso che il presente atto di programmazione consentirà di mantenere l'equilibrio pluriennale di bilancio in quanto le modifiche sono compatibili con le disponibilità finanziarie dell'ente e dovranno vincolare gli stanziamenti del bilancio di previsione 2023 e del bilancio pluriennale in corso d'adozione;

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 2022/2024 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;
- il limite di spesa cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;

#### **esprime**

parere favorevole alla proposta di deliberazione di Giunta comunale n.16 del 20-01-2023 avente ad oggetto *"APPROVAZIONE SOTTOSEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023-2025 DEL PIAO, PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE PER IL TRIENNIO 2023-2025, AI SENSI DELL'ART.6 DEL DL N.80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN L. N. 113/2021"* unitamente agli allegati;

IL REVISORE DEI CONTI  
Dott. Vasco Veri

Firmato digitalmente da:  
Vasco Veri  
Data: 14/02/2023 11:54:36