



# COMUNE DI CAMPODORO

PROVINCIA DI PADOVA

## Verbale di Deliberazione della GIUNTA COMUNALE NR. 12 del 24-02-2022

**OGGETTO: Approvazione del piano triennale del fabbisogno di personale 2022/2023/2024. Revisione dotazione organica, ricognizione annuale delle eccedenze di personale e programmazione dei fabbisogni di personale.**

<p><b>REFERTO DI PUBBLICAZIONE</b></p> <p>N. 143 Reg. Pubbl. Si certifica che copia del presente verbale viene pubblicata oggi 10-03-2022 all'Albo Pretorio, ove rimarrà esposta per 15 giorni consecutivi, fino al 25-03-2022</p> <p>IL MESSO Parfazi Patrizia</p> <p>Altresì, contestualmente alla pubblicazione, viene trasmessa copia del presente verbale:</p> <p><input type="checkbox"/> per elenco ai Capigruppo Consiliari.</p> <p><b>CERTIFICATI DI ESECUTIVITA'</b> Si certifica che la presente deliberazione è stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo pretorio del Comune ed è divenuta <b>ESECUTIVA</b> dopo 10 giorni dall'avvenuta pubblicazione, ai sensi dell'art. 134 del D.Lgs. 267/2000, il giorno</p> <p>IL SEGRETARIO COMUNALE Dott. Scarangella Luca</p>	<p>L'anno duemilaventidue addì ventiquattro del mese di febbraio alle ore 12:00 nella Residenza Municipale, si è riunita la Giunta Comunale.</p> <p>Eseguito l'appello risultano:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Cognome e Nome</th> <th>Presente/Assente</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>VEZZARO GIANFRANCO</td> <td>Sindaco</td> <td>Presente</td> </tr> <tr> <td>GRANDIS ELENA</td> <td>Assessore</td> <td>Presente</td> </tr> <tr> <td>MEZZARO LUCA</td> <td>Assessore</td> <td>Presente</td> </tr> </tbody> </table> <p>Totale:                      Presenti:    3                      Assenti:    0</p> <p>Assiste alla seduta il Scarangella Luca Segretario Comunale.</p> <p>Il Sig. VEZZARO GIANFRANCO nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.</p> <p>Il presente verbale viene letto e sottoscritto come segue:</p> <table border="1"> <tr> <td>Sindaco F.to VEZZARO GIANFRANCO</td> <td>Il Segretario Comunale F.to Dott. Scarangella Luca</td> </tr> </table>	Cognome e Nome		Presente/Assente	VEZZARO GIANFRANCO	Sindaco	Presente	GRANDIS ELENA	Assessore	Presente	MEZZARO LUCA	Assessore	Presente	Sindaco F.to VEZZARO GIANFRANCO	Il Segretario Comunale F.to Dott. Scarangella Luca
Cognome e Nome		Presente/Assente													
VEZZARO GIANFRANCO	Sindaco	Presente													
GRANDIS ELENA	Assessore	Presente													
MEZZARO LUCA	Assessore	Presente													
Sindaco F.to VEZZARO GIANFRANCO	Il Segretario Comunale F.to Dott. Scarangella Luca														

## LA GIUNTA COMUNALE

**PRESO ATTO** di quanto disposto dall'art. 6 del D. Lgs. 30/03/2001, n. 165 che specificatamente prevede:

- c.2 *“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. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. 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, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente”;*
- c.3 *“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.”;*
- c.4 *“Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali”;*
- c.6 *“Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale”;*

**PRESO ATTO** che in data 27 aprile 2020 è stato pubblicato in G.U. il D.M. 17 marzo 2020 avente oggetto “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”, attuativo dell'art. 33 del D.L. 30 aprile 2019, n. 34.

**VISTI**, in particolare:

- L'art. 33, comma 2 che dispone: “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 valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato....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 superiore 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. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia superiore. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.

- Gli artt. 3 e 4 del DM 17 marzo 2020 che suddivide i comuni in fasce demografiche individuando i valori soglia (più bassi) per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti.
- L'art. 5 del DM 17 marzo 2020 che prevede le percentuali massime di incremento del personale in servizio applicabili ai comuni che si collocano al di sotto del valore soglia dettato dall'art. 4, fatte salve le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020, in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2, del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1, dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.
- L'art. 6 del DM 17 marzo 2020 che individua i valori soglia (più alti) per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti.

**DATO ATTO** che l'applicazione dei parametri di calcolo su indicati ai valori risultanti dai documenti finanziari di questo ente determina le azioni che possono essere programmate da questa Amministrazione sulle assunzioni future;

**CONSIDERATO** che il valore soglia per fascia demografica viene determinato da rapporto fra spesa del personale dell'ultimo esercizio considerato e la media delle entrate correnti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione (intendendosi il FCDE assestato – da ultimo CdC Campania n. 111 del 27/07/2020).

**RILEVATO** che la Circolare esplicativa emanata a firma congiunta dei Ministri della Pubblica Amministrazione, dell'Economia e dell'Interno chiarisce che:

- ENTRATE CORRENTI da considerare sono quelle relative al Titolo I, II e III (al netto del FCDE) come riportate negli aggregati BDAP con l'unica eccezione rappresentata dalla contabilizzazione nelle entrate correnti anche della TARI (sempre al netto del FCDE di parte corrente) per i comuni che abbiano optato per la tariffa corrispettiva riscossa dal soggetto affidatario del servizio di gestione dei rifiuti urbani.
- SPESE DI PERSONALE da considerare sono quelle relative alle voci riportate nel macroaggregato BDAP: U1.01.00.00.000 (redditi di lavoro dipendente) nonché i codici di spesa U 1.03.02.12.001 (acquisto di servizi da agenzie interinali); U1.03.02.12.002 (quota LSU in carico all'ente); U1.03.02.12.003 (cococo e cocopro); U1.03.02.12.999 (altre forme di lavoro flessibile).

**RILEVATO** che per il calcolo del valore soglia ai fini della programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2022-2024 vanno presi in considerazione gli ultimi tre rendiconti approvati, ossia quelli riferiti agli anni 2018, 2019 e 2020 e per il FCDE il bilancio di previsione 2020/2022 dato assestato.

**RITENUTO**, pertanto, necessario procedere secondo le seguenti fasi:

- Fase 1: determinazione, sulla base della fascia demografica, della propria percentuale di riferimento;
- Fase 2: calcolo dei valori finanziari di riferimento dell'Ente.
- Fase 3: Calcolo del rapporto tra spese di personale e entrate correnti al netto del FCDE e individuazione degli spazi assunzionali a tempo indeterminato per il singolo anno di riferimento;
- Fase 4: proiezione degli effetti delle suddette azioni negli anni successivi.

**VISTO** l'allegato n.1) prospetto di calcolo della capacità assunzionale secondo i parametri dell'art. 33 del DL 34/2019.

**DATO ATTO** che l'art. 7 del DM 17 marzo 2020 stabilisce che "La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli artt. 4 e 5 **non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296**".

**CONSIDERATO** che:

- dai calcoli su esposti emerge che questo Ente rientra tra i Comuni virtuosi che rispettano il valore soglia indicato dall'art. 4 del DM Assunzioni e può, pertanto, legittimamente destinare a nuove assunzioni i seguenti valori da calcolarsi con riferimento alle spese di personale dell'anno 2018:

<b>Fascia demografica</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
f) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	28,0%	29,0%	30,0%
	367.773,90	370.647,13	373.520,37

- i calcoli su riportati evidenziano che la maggiorazione di cui alla tabella 2 del DM Assunzioni non risulta applicabile a questo Ente in quanto l'incremento destinato a nuove assunzioni, così calcolato, risulterebbe superiore all'incremento massimo teorico.

**EVIDENZIATO**, altresì, che:

- ✓ la circolare esplicativa del DM 17 marzo 2020 n. 17102 del 08/06/2020 al punto 2 chiarisce che la neutralità finanziaria dei **processi di mobilità** deve ritenersi non operante per i

comuni che siano pienamente assoggettati alla vigenza della disciplina fondata sulla sostenibilità finanziaria;

- ✓ la cessazione di un dipendente a seguito di trasferimento per mobilità implica un risparmio di spesa per l'ente cedente ma non modifica il calcolo degli spazi assunzionali in quanto già calcolati sulla base di dati storici;
- ✓ l'acquisizione di dipendenti a seguito di processi di mobilità implica per l'ente ricevente una maggiore spesa di personale e come tale erode lo spazio finanziario a disposizione nell'anno di riferimento.

**RITENUTO OPPORTUNO** rivedere la programmazione del fabbisogno di personale sulla scorta dello spazio assunzionale determinatosi dalle nuove modalità di calcolo su descritte.

**CONSIDERATE** le cessazioni dal servizio per le quali si è provveduto alla relativa copertura mediante l'utilizzo del turn over

**EVIDENZIATO** che:

- Il piano dei fabbisogni deve essere coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e deve 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 e obiettivi specifici ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D. Lgs. 150/2009).
- La programmazione dei fabbisogni trova il suo naturale sbocco nel reclutamento effettivo del personale, ovvero nell'individuazione delle figure e competenze professionali idonee, nel rispetto dei principi di merito, trasparenza e imparzialità, per le quali devono essere richieste competenze e attitudini, oltre che le conoscenze.
- In conformità a quanto disposto dall'art. 88 e ss. del D. Lgs. N. 267 e dall'art. 16, c. 1 lett. a -bis del D. Lgs. 165/2001, il piano triennale è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti, sulla base delle esigenze espresse dai Responsabili di Area.
- Il piano triennale dei fabbisogni deve essere orientato, da un punto di vista strategico, all'individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali e agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini.
- Per dare maggiore flessibilità a tale strumento, pur strettamente correlato con l'organizzazione degli uffici, la "dotazione organica" non è più espressa in termini numerici (numeri di posto), ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno della legge o da altra fonte.
- Gli indicatori di spesa potenziale massima sono alla data attuale sia quelli previsti dagli innovati parametri di virtuosità introdotti dal D.M. 17/03/2014 che quelli imposti dall'art. 1, comma 557 della legge n. 296/2006 che si riferiscono alla spesa media del triennio 2011/2013, che per il comune di Campodoro ammontano a **€ 353.661,81**.
- Nell'ambito di tali tetti finanziari massimi potenziali gli enti potranno rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati e sarà possibile, quindi, coprire in tale ambito i posti vacanti nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzionali anzidette.

**CONSIDERATO CHE:**

1. Costituiscono spesa di personale anche quelle sostenute per i rapporti di lavoro autonomo, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del D. Lgs. 267/2000, nonché per tutti i soggetti utilizzati a vario titolo senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati o comunque facenti capo all'Ente.
2. A norma dell'art. 50, comma 1 del CCNL Funzioni Locali 2016/2018 "gli enti possono stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a tempo determinato, nel rispetto dell'art. 36 del D. Lgs. 165/2001 e, in quanto compatibili, degli artt. 19 e seguenti del D.m Lgs. 81/2015, nonché dei vincoli finanziari imposti dalle vigenti disposizioni di legge in materia."
3. E' possibile ricorrere ad assunzioni a tempo determinato/flessibile nel limite del tetto fissato dall'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010, che per questo Ente è pari a **€ 15.000,00**.
4. I contratti a termine hanno la durata massima di trentasei mesi.
5. Il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati da ciascun ente complessivamente non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione con arrotondamento dei decimali all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5.
6. Il personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio 2022, secondo il presente piano del fabbisogno ammonterà a nr. 8 unità, perciò **il limite massimo di contratti stipulabili** per l'anno 2022 è pari a **nr. 2 unità**.

**ATTESO** che:

1. il nuovo e articolato quadro normativo, sopra delineato, rende indispensabile un adeguamento delle politiche del personale al fine di rendere coerenti le scelte adottate in sede di programmazione triennale e ai rinnovati vincoli in materia, mediante l'adozione di scelte organizzative compatibili con i vincoli esistenti, che puntino a mantenere un efficiente livello dei servizi offerti ai cittadini.
2. il Comune di Campodoro deve adeguare la programmazione delle nuove assunzioni, del triennio 2022/2024 e fabbisogno annuale 2022, nel limite dei vincoli massimi di seguito riassunti:

<b>Spesa del personale potenziale massima</b> <i>Art. 1, comma 557 e seguenti della L. 296/2006</i> (Spesa media del triennio 2011/2013)	<b>€ 353.661,81</b>
<b>Spazio teorico massimo per nuove assunzioni per l'anno 2022</b> Artt. 4 e 5 del DM 17 marzo 2020	<b>€ 837,43</b>
<b>Limite massimo lavoro flessibile</b>	<b>€ 15.000,00.</b>

**PRESO ATTO** che:

- l'art. 33 del D. Lgs. 165/2001 impone a tutte le pubbliche amministrazioni di effettuare la ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o comunque delle eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria;
- ai sensi della sopra richiamata disposizione, le pubbliche 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;
- la mancata attivazione delle procedure di ricognizione, da parte del Dirigente responsabile, è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare;
- l'art. 33 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 detta le procedure per il collocamento in esubero del personale eccedente o in soprannumero ai fini della ricollocazione presso altre amministrazioni ovvero, in caso negativo, ai fini della risoluzione del rapporto di lavoro;
- la condizione di soprannumero si desume dalla presenza di personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica e verificata l'insussistenza di tale condizione per il Comune di Campodoro;
- il Comune di Campodoro rispetta, altresì, il rapporto dipendenti/popolazione nei limiti di cui al DM 10 aprile 2017;
- i Responsabili di Area hanno attestato che tra il personale loro assegnato non vi sono ad oggi eccedenze di personale.

**CONSIDERATO** che il Comune di Campodoro non incorre nel divieto di procedere ad assunzioni di personale, in quanto:

- ✓ l'Ente è in regola con la certificazione dei crediti di cui all'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 185/2008;
- ✓ è stata inviata la certificazione attestante i risultati conseguiti ai sensi dell'art. 1 c. 723, lett. E) della Legge 208/2015;
- ✓ la Giunta ha adottato il piano triennale delle azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono le pari opportunità di lavoro tra uomini e donne ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. 198/2006 con propria deliberazione di G.C. n. 106 del 18/11/2021;
- ✓ è stato rispettato il termine per l'approvazione dei bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio alla BDAP, ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies del D.L. 113/2016;
- ✓ rispetta il tetto della spesa del personale dettato dall'articolo 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006;
- ✓ con il presente programma delle assunzioni per il triennio 2022/2024 viene altresì rispettato il limite previsto dall'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 per il lavoro flessibile e la normativa specifico dettata dalla contrattazione nazionale;
- ✓ ha effettuato la verifica dell'eccedenza e/o sovrannumero del personale;
- ✓ ha rideterminato la dotazione organica nel corso del triennio precedente;
- ✓ ha adottato il Piano della Performance/Peg;
- ✓ è in regola con le norme sul collocamento obbligatorio.

**RAVVISATA**, pertanto, la necessità di adottare la programmazione triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2022/2024, al fine di garantirne la coerenza con i vincoli in materia di spese di personale e con il mutato quadro normativo sui limiti assunzionali, sopra citato, secondo lo schema sotto riportato:

**Anno 2022**

<b>ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO</b>			
<b>Profilo</b>	<b>Categoria</b>	<b>Tempo impiego</b>	<b>Spazio assunzionale</b> <small>calcolo secondo parametri DM 17/03/2020</small>
Istruttore amministrativo	Categoria C	Tempo parziale o tempo pieno sulla base delle disposizioni legislative vigenti al momento dell'assunzione	11.795,96
<b>TOTALE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO</b>			<b>11.795,96</b>

La programmazione delle assunzioni su elencate realizza, sostanzialmente, la sostituzione di personale cessato e già ricompreso nei calcoli di virtuosità finanziaria sopra specificati (con riferimento alla spesa del personale rendiconto 2020) e resta tuttora disponibile la possibilità di procedere a ulteriori assunzioni fino all'incremento massimo teorico di € 837,43 che l'Amministrazione potrà programmare sulla scorta di esigenze sopravvenute.

<b>ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO</b>			
<b>Profilo</b>	<b>Categoria</b>	<b>Tempo impiego</b>	<b>Spesa di personale</b> <small>(tabellare + oneri e irap)</small>
Vigile urbano	C	12 ore	12.577,63
<b>TOTALE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO</b>			<b>12.577,63</b>

Sono consentite, altresì, eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile, mediante il ricorso ad assunzioni a tempo determinato, alla somministrazione di lavoro a tempo determinato nonché alle collaborazioni ex art. 53 del D. Lgs. 165/2001 e alle altre forme di lavoro flessibile, previa copertura di bilancio e nei limiti dei vincoli previsti per tali tipologie di assunzioni o utilizzo di personale.

**Anno 2023**



<b>ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO</b>			
<b>Profilo</b>	<b>Categoria</b>	<b>Tempo impiego</b>	<b>Spazio assunzionale</b> calcolo secondo parametri DM 17/03/2020

<b>ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO</b>			
<b>Profilo</b>	<b>Categoria</b>	<b>Tempo impiego</b>	<b>Spesa di personale</b> (tabellare + oneri e irap)
Vigile urbano	C	12 ore	12.577,63
<b>TOTALE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO</b>			<b>12.577,63</b>

**Anno 2024**

<b>ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO</b>			
<b>Profilo</b>	<b>Categoria</b>	<b>Tempo impiego</b>	<b>Spazio assunzionale</b> calcolo secondo parametri DM 17/03/2020

<b>ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO</b>			
<b>Profilo</b>	<b>Categoria</b>	<b>Tempo impiego</b>	<b>Spesa di personale</b> (tabellare + oneri e irap)
Vigile urbano	C	12 ore	12.577,63
<b>TOTALE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO</b>			<b>12.577,63</b>

**VISTO** il suesposto Piano triennale del Fabbisogno di personale per il triennio 2022/2024;

**RICHIAMATO** l'art. 6, comma 4-bis, del d.Lgs. 165/2001, vigente, che prevede la predisposizione del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale da parte della Giunta Comunale.

**VISTI:**

- il D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;
- 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. 267/2000;
- la Legge 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 L. 27 dicembre 2006 n. 296, art. 1, comma 557 in materia di fissazione della spesa per il personale.

**ACQUISITA** l'allegata asseverazione del Revisore del Conto del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio resa i sensi del DPCM 17 marzo 2020 unitamente al parere favorevole espresso ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. 448/2001.

**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 o definire.

**VISTO** il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

**PRESO ATTO** che il prescritto parere di cui all'art. 19, comma 8 della Legge 448/2001, è stato acquisito.

**ACQUISITI**, sulla proposta di deliberazione, i pareri favorevoli dei Responsabili, ai sensi e per gli effetti degli artt. 49, comma 1, e 147-bis 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 in forma palese

**DELIBERA**

1. Di APPROVARE, per le motivazioni in premessa indicate che qui si intendono richiamate, l'adeguamento e la modifica del programma triennale del fabbisogno di personale 2022/2024 di seguito riassunto, elaborato nel rispetto dei vincoli normativi previsti:

**Anno 2022**

<b>ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO</b>			
<b>Profilo</b>	<b>Categoria</b>	<b>Tempo impiego</b>	<b>Spazio assunzionale</b> <small>calcolo secondo parametri DM 17/03/2020</small>
Istruttore amministrativo	Categoria C	Tempo parziale o tempo pieno sulla base delle disposizioni legislative vigenti al momento dell'assunzione	11.795,96
<b>TOTALE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO</b>			<b>11.795,96</b>

La programmazione delle assunzioni su elencate realizza, sostanzialmente, la sostituzione di personale cessato e già ricompreso nei calcoli di virtuosità finanziaria sopra specificati (con riferimento alla spesa del personale rendiconto 2020) e resta tuttora disponibile la possibilità di procedere a ulteriori assunzioni fino all'incremento massimo teorico di € 837,43 che l'Amministrazione potrà programmare sulla scorta di esigenze sopravvenute.

<b>ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO</b>			
<b>Profilo</b>	<b>Categoria</b>	<b>Tempo impiego</b>	<b>Spesa di personale</b> <small>(tabellare + oneri e irap)</small>
Vigile urbano	C	12 ore	12.577,63
<b>TOTALE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO</b>			<b>12.577,63</b>

Sono consentite, altresì, eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile, mediante il ricorso ad assunzioni a tempo determinato, alla somministrazione di lavoro a tempo determinato nonché alle collaborazioni ex art. 53 del D. Lgs. 165/2001 e alle altre forme di lavoro flessibile, previa copertura di bilancio e nei limiti dei vincoli previsti per tali tipologie di assunzioni o utilizzo di personale.

**Anno 2023**

<b>ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO</b>			
---	--	--	--

<b>Profilo</b>	<b>Categoria</b>	<b>Tempo impiego</b>	<b>Spazio assunzionale</b> calcolo secondo parametri DM 17/03/2020

<b>ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO</b>			
<b>Profilo</b>	<b>Categoria</b>	<b>Tempo impiego</b>	<b>Spesa di personale</b> (tabellare + oneri e irap)
Vigile urbano	C	12 ore	12.577,63
<b>TOTALE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO</b>			<b>12.577,63</b>

**Anno 2024**

<b>ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO</b>			
<b>Profilo</b>	<b>Categoria</b>	<b>Tempo impiego</b>	<b>Spazio assunzionale</b> calcolo secondo parametri DM 17/03/2020

<b>ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO</b>			
<b>Profilo</b>	<b>Categoria</b>	<b>Tempo impiego</b>	<b>Spesa di personale</b> (tabellare + oneri e irap)
Vigile urbano	C	12 ore	12.577,63
<b>TOTALE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO</b>			<b>12.577,63</b>

2. Di trasmettere il presente provvedimento alle OO.SS. e alle RSU E AL Dipartimento della Funzione Pubblica, tramite il portale SICO, appositamente dedicato.
  
3. Di dichiarare, con successiva e separata votazione espressa in forma palese unanime e favorevole, la presente deliberazione immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 18/08/2000, n. 267.

## PARERI

Si esprime il parere FAVOREVOLE in ordine alla Regolarita' tecnica ai sensi dell'art. 49 comma 1° del D.Lgs. n. 267/2000: **Favorevole**

Il Responsabile del Servizio  
F.to Pierobon Matteo

Si esprime il parere FAVOREVOLE in ordine alla Regolarita' contabile ai sensi dell'art. 49 comma 1° del D.Lgs. n. 267/2000: **Favorevole**

Il Responsabile del Servizio Finanziario  
F.to Pierobon Matteo

---