



# COMUNE DI LOMBARDORE

Città Metropolitana di Torino

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 5

### OGGETTO:

**RICOGNIZIONE DELLE ECCEDENZE E APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PERIODO 2022-2024 E PIANO ANNUALE 2022 EX ART. 6 E TER DEL D.LGS N. 165/2001.**

L'anno **duemilaventidue**, addì **dieci**, del mese di **gennaio** alle ore **dodici** e minuti **trenta** nella sala delle riunioni.

Previo esaurimento delle formalità prescritte dalla vigente Legge, vennero per oggi convocati i componenti di questa Giunta Comunale.

Sono presenti i Signori

Cognome e Nome	Carica	Pr.	As.
<b>BARBETTA ROCCO</b>	Presidente	X	
<b>FRANZOSO MARA</b>	Assessore	X	
<b>NEPOTE SILVIA</b>	Assessore	X	
<b>Totale</b>		<b>3</b>	<b>0</b>

Assiste all'adunanza il Segretario Comunale **D.SSA PALAZZO MARIATERESA** il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Signor **BARBETTA ROCCO** nella sua qualità di **PRESIDENTE** assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto suindicato.

**OGGETTO: RICOGNIZIONE DELLE ECCEDENZE E APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PERIODO 2022-2024 E PIANO ANNUALE 2022 EX ART. 6 E TER DEL D.LGS N. 165/2001.**

LA GIUNTA COMUNALE

**Premesso:**

- che l'art.33 del D.lgs. 165/2001, come modificato dall'art.16 della legge 183/2011, stabilisce l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di procedere annualmente alla rilevazione delle situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria ed, in mancanza, il divieto di effettuare assunzioni o di instaurare rapporti di lavoro con qualsiasi tipologia di contratto a pena di nullità;
- che in base al combinato disposto dell'art.91 del T.U.E.L. e dell'art.6, commi 2, 3 e 6 del D.Lgs. 165/2001, gli enti locali, per assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle cosiddette categorie protette ex lege 68/99, sono tenuti ad adottare annualmente un piano triennale dei fabbisogni del personale e, coerentemente con lo stesso, rideterminare la consistenza delle dotazioni organiche, *“Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini”*; tale *“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”*;
- che l'art. 14 del C.C.N.L. del 22.1.2004 che consente agli enti locali la possibilità di avvalersi di personale di altri enti ed amministrazioni del medesimo Comparto Regioni-Autonomie Locali, nel rispetto delle precise condizioni e modalità ivi stabilite;
- che l'art. 1, comma 124, della Legge 30 dicembre 2018, n. 145 (Legge di bilancio 2019) prevede *“Al fine di soddisfare la migliore realizzazione dei servizi istituzionali e di conseguire una economica gestione delle risorse, gli Enti locali possono utilizzare, con il consenso dei lavoratori interessati, personale assegnato da altri enti cui si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto funzioni locali per periodi predeterminati e per una parte del tempo di lavoro d'obbligo, mediante convenzione e previo assenso dell'ente di appartenenza. La convenzione definisce, tra l'altro, il tempo di lavoro in assegnazione, nel rispetto del vincolo dell'orario settimanale d'obbligo, la ripartizione degli oneri finanziari e tutti gli altri aspetti utili per regolare il corretto utilizzo del lavoratore. Si applicano, ove compatibili, le disposizioni di cui all'articolo 14 del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto delle Regioni e delle autonomie locali del 22 gennaio 2004”*;
- che l'art. 89 del D. Lgs 267/2000 ed in particolare il comma 5 che testualmente recita: *“Gli enti locali, nel rispetto dei principi fissati dal presente testo unico, provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti”*;
- che con propria deliberazione n. 5 del 3/2/2021 è stata approvata la *“Programmazione Fabbisogno Personale Triennio 2021/2023”*;

**Richiamato**, inoltre, il testo dell'art. 9, co. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 il quale dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato;

**Considerato:**

- che sono entrati in vigore i D.lgs. n. 74/2017 e 75/2017, emanati in attuazione della legge delega di riforma della Pubblica Amministrazione n.124/2015 comunemente definita riforma Madia;
- che in data 27 luglio 2018 sono state pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n.173 le *“linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA”* emanate dal Ministero della Pubblica Amministrazione del 8 maggio 2018, in attuazione delle disposizioni contenute nel decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75, che impongono a tutte le PA, compresi gli enti locali, una programmazione del fabbisogno del personale tale da superare l'attuale formulazione della dotazione organica, ed in particolare:

- “... 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” (art.4 comma 2);
  - “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” (art.4, comma 3);
  - “Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge” (precisazione del decreto 8 maggio 2018);
- che la Corte dei Conti, Sezione regionale di controllo per la Puglia, con la deliberazione 13 luglio 2018 n.111 ha precisato che il mutato quadro normativo attribuisce centralità al piano triennale del fabbisogno di personale che diviene strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e con il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica introdotto dall'art.6 del d.lgs. n.165/2001, come modificato dall'art.4 del d.lgs. 75/2017, dove si afferma che “la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile ..... e che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente”, considerando quale valore di riferimento il valore medio del triennio 2011/2013, prendendo in considerazione la spesa effettivamente sostenuta in tale periodo, senza, cioè, alcuna possibilità di ricorso a conteggi virtuali (Sezione Autonomie deliberazione 27/2015);
  - che a partire dal 25/09/2018, le pubbliche amministrazioni devono adottare la nuova programmazione del personale e, in difetto, l'apparato sanzionatorio disposto dall'art.6, comma 6, del novellato d.lgs.165/01 consiste nel divieto di assumere nuovo personale, medesima sanzione è, inoltre, disposta in presenza del mancato rispetto dei vincoli finanziari e la non corretta applicazione delle disposizioni che dettano la disciplina delle assunzioni, sia per l'omessa adozione del PTFP e sia per gli adempimenti previsti di inoltro entro trenta giorni dall'approvazione del PTFP (articoli 6 e 6-ter, comma 5, del decreto legislativo n. 165 del 2001). L'Art. 22, comma 1, del d.lgs.75/2017 prevede che “... In sede di prima applicazione, il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo”, mentre le linee di indirizzo del decreto ministeriale prevedono che “la sanzione del divieto di assumere si riflette sulle assunzioni del triennio di riferimento del nuovo piano senza estendersi a quelle disposte o autorizzate per il primo anno del triennio del piano precedente ove le amministrazioni abbiano assolto correttamente a tutti gli adempimenti previsti dalla legge per il piano precedente”, precisando quindi che “Sono fatti salvi, in ogni caso, i piani di fabbisogno già adottati”;

**Preso atto** che, secondo l'impostazione definita dal Decreto Legislativo n° 75/2017, il concetto di “dotazione organica” si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale o per l'aggiornamento del piano già adottato, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali, che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali;

**Rilevato** che l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 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 con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. 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 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. 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”;*

**Visto** il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

**Rilevato:**

- che il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;
- che all'interno del sopra richiamato D.M. viene citata la pubblicazione di una circolare esplicativa del D.M. stesso da parte del Ministero della Funzione Pubblica, che risulta protocollata in data 8/6/2020;

**Richiamato** il D.M. del 17.3.2020, attuativo dell'art. 33 del DL 34/2019, si analizza la situazione dell'Ente, in base alle risultanze in merito alla spesa del personale, alle entrate correnti e al Fondo Crediti dubbia esigibilità come risultanti dagli ultimi tre rendiconti approvati della spesa e bilancio di previsione, assestato, con riferimento alla parte corrente;

**Vista** la relazione allegata al presente atto, per farne parte integrante e sostanziale che sulla base dei dati contabili risultanti dai rendiconti di bilancio, analizza la sostenibilità finanziaria dell'ente, nonché la capacità assunzionale per l'anno 2022;

**Preso atto** che il personale attualmente in servizio è il seguente:

**PERSONALE TEMPO INDETERMINATO**

NOMINATIVO	CATEGORIA GIURIDICA	PEO	AREA
BABBI Antonietta Lucia	B3	B7	TECNICA

CAMERLO Romina	C1	C1	DEMOGRAFICA
DESIMONE Carmela	C1	C5	AMMINISTRATIVA
MELLANO Luciana	D1	D2	TECNICA
MUSSARI Salvatore	D1	D2	VIGILANZA
SPINELLI Giancarlo	B1	B4	TECNICA

### **PERSONALE TEMPO DETERMINATO**

NOMINATIVO	CATEGORIA GIURIDICA	PEO	AREA
BREZA Agron	B1	B1	TECNICA

### **PERSONALE AI SENSI DEL C. 557 L. 311/2004 ART. 1**

➤ N. 1 Istruttore Amministrativo Cat. C

#### **Atteso:**

- che ai sensi dell'art. art. 6 c. 1 terzo capoverso del D. Lgs. 165/01 nell'individuazione delle dotazioni organiche, le amministrazioni non possono determinare, in presenza di vacanze di organico, situazioni di soprannumerarietà di personale, anche temporanea, nell'ambito dei contingenti relativi alle singole posizioni economiche delle aree funzionali e di livello dirigenziale;
- che la condizione di soprannumero, ovvero di personale extra dotazione organica, si rileva dal confronto tra i dipendenti in servizio e la consistenza della dotazione organica;
- che la condizione di eccedenza si rileva in relazione alle esigenze funzionali e alla situazione finanziaria, con particolare riferimento all'impossibilità dell'ente di rispettare i vincoli dettati dal legislatore per il tetto di spesa del personale;
- che la mancata applicazione della norma sopra riportata è sanzionata con il divieto di effettuare nuove assunzioni o di instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti adottati;
- che la stessa prevede il coinvolgimento dei dirigenti che sono chiamati ad attivare questa procedura in quanto il mancato rispetto di tale obbligo, è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare;

**Preso atto** che questo ente ha rispettato l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296;

**Vista** la deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, che chiarisce: *“Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, legge n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28”;*

**Richiamata** la deliberazione della Corte dei Conti sezione Autonomie n. 18/sezaut/2018/QMIG avente ad oggetto: *“Applicabilità dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 agli enti locali che abbiano sostenuto spese per contratti di lavoro flessibile, nel 2009 o nel triennio 2007/2009 per importi irrisori inidonei a costituire parametro di riferimento assunzionale”;*

**Dato atto** che in base alla suddetta deliberazione, *“Ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010 e s.m.i., l'ente locale di minori dimensioni che abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate nel 2009 o nel triennio 2007-2009 per importi modesti, inidonei a costituire un ragionevole parametro assunzionale, può, con motivato provvedimento, individuarlo nella spesa strettamente necessaria per far fronte, in via del tutto eccezionale, ad un servizio essenziale per l'ente. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36, commi 2 e ss., del d.lgs. n. 165/2001 e della normativa – anche contrattuale – ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento”;*

**Dato atto:**

- che non sussiste, al momento, in servizio presso l'Ente personale in soprannumero rispetto al complesso dei posti previsti nella dotazione organica dell'Ente;
- che non risultano, segnalazioni di personale in esubero in relazione a sopravvenute modificazione dell'organizzazione del lavoro e delle competenze assegnate alla struttura cui ciascun Responsabile è preposto;

**Preso** atto della necessità di approvare il piano del fabbisogno del personale prevedendo il seguente piano assunzionale per il periodo 2022-2024, nei limiti della capacità assunzionale come determinata nella citata relazione allegata:

**PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO A TEMPO INDETERMINATO:**

<b>ANNO</b>	<b>FABBISOGNO</b>	<b>MODALITA' DI COPERTURA</b>	<b>COSTO PREVISTO</b>
<b>2022</b>	- n.1 Istruttore Amministrativo tempo pieno mediante utilizzo di graduatorie di altre amministrazioni, espletamento concorso pubblico mobilità Cat. C. Ufficio Tributi	<i>Risorse proprie</i>	€ 22.039,41
<b>2023</b>	Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni a tempo indeterminato per l'anno di riferimento.		
<b>2024</b>	Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni a tempo indeterminato per l'anno di riferimento.		

**Dato atto** che, relativamente all'assunzione dell'istruttore amministrativo, prima dell'espletamento della procedura, il comune si riserva di attivare l'art. 30 del D.Lgs. 165/2001, ovvero l'istituto di mobilità volontaria;

**Dato atto** della capacità del bilancio a sostenere la suddetta spesa;

**Considerato** che la presente programmazione del personale dovrà essere contenuta quale integrazione al documento unico di programmazione, cui si rinvia per i necessari criteri di dettaglio con successiva deliberazione che dovrà essere adottata dal Consiglio Comunale;

**Visto** il parere del Revisore dei Conti Dr.ssa DIANA Ponzzone n.11 del 30/11/2021.;

**Accertato** come l'attuale fabbisogno di personale trovi favorevole attuazione, ricorrendo il rispetto delle seguenti condizioni:

- vincoli disposti dall'art. 3, comma 5 del D.L. 90/2014, e s.m.i.;
- vincoli disposti dall'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 sulla spesa per personale a tempo determinato, con convenzioni o con contratti di collaborazione coordinata e continuativa;
- obbligo di riduzione della spesa di personale disposto dall'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 rispetto a valore medio del triennio 2008;
- tempi di pagamento previsti dall'art. 41 c. 2 D.L. 66/2014, ovvero inferiori ai 60 giorni nell'anno 2016;
- adozione del Piano della Performance di cui all'art. 10, comma 5, del d.lgs. 27.10.2009, n. 150, (ora organicamente unificato nel PEG con l'art. 169 del D.lgs. 18/8/2000, n. 267);
- aver approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità 2018/2020 (art. 48, comma 1, del D. Lgs. 198/2006);

- aver effettuato la ridefinizione degli uffici e delle dotazioni organiche, nonché la programmazione triennale del fabbisogno di personale, secondo quanto previsto dall'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001 (art. 6, comma 6, del D. Lgs. 165/2001);
- aver effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art.33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/ dando atto, con il presente provvedimento che non sono presenti eccedenze, né sovrannumerarietà, nemmeno per l'anno 2021;
- l'Ente con deliberazione di Consiglio Comunale n. 3. del 03.03.2021, l'amministrazione ha disposto di avvalersi della facoltà prevista dal comma 3 dell'art. 233-bis del TUEL 267/2000, come modificato dall'art. 1, comma 831, legge n. 145 del 2018, per cui "Gli enti locali con popolazione inferiore a 5.000 abitanti possono non predisporre il bilancio consolidato";
- che la spesa di personale prevista per l'anno 2022, già in fase di predisposizione del Bilancio pluriennale 2022/2024, è contenuta nel limite della spesa media del triennio 2011/2013 e pertanto rispettosa della disposizione del nuovo art. 1 c. 557 quater della L. 296/2006, così come integrato dall'art. 3 c. 5 bis del D.L. 90/2014, ovvero il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della norma che, a decorrere dall'anno 2014 – come chiarito dalla Corte dei Conti Sezione Autonomie nella deliberazione n. 25/14 – è il 2011/2013;

**Assunti** agli atti i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica e contabile, espressi ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267 – TUEL, come modificato dall'art. 3, comma 2, lett. b) del D.L. 174 del 10.10.2012;

Con voti unanimi favorevoli espressi in forma palese

### **DELIBERA**

1) Di approvare il seguente quadro assunzionale per gli anni 2022, 2023 e 2024:

#### **PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO A TEMPO INDETERMINATO:**

<b>ANNO</b>	<b>FABBISOGNO</b>	<b>MODALITA' DI COPERTURA</b>	<b>COSTO PREVISTO</b>
<b>2022</b>	- n.1 Istruttore Amministrativo tempo pieno mediante utilizzo di graduatorie di altre amministrazioni, espletamento concorso pubblico mobilità Cat. C.	<i>Risorse proprie</i>	<i>€22.039,41</i>
<b>2023</b>	Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni a tempo indeterminato per l'anno di riferimento.		
<b>2024</b>	Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni a tempo indeterminato per l'anno di riferimento.		

- 2) Di dare atto che la suddetta programmazione è contenuta nel limite della capacità assunzionale come determinata nella relazione allegata al presente atto;
- 3) Di dare atto che, relativamente all'assunzione dell'istruttore amministrativo, prima dell'espletamento della procedura, il comune si riserva di attivare l'art. 30 del D.Lgs. 165/2001, ovvero l'istituto di mobilità volontaria;
- 4) Di prendere atto che dall'analisi derivante dalla ricognizione della dotazione organica per l'anno 2022 effettuata ai sensi dell'art. 33 e dell'art. 6 1° c. del D. Lgs 165/01 non emergono situazioni di soprannumero né di eccedenza rispetto alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria;

- 5) Di dare atto che in sede di formazione del Bilancio di Previsione per l'esercizio 2022 - bilancio pluriennale per il triennio 2022/2024 e della nota di aggiornamento del DUP, si provvederà all'inserimento del presente documento nella prossima nota di aggiornamento al DUP da presentare al consiglio comunale;
- 6) Di pubblicare il presente piano triennale dei fabbisogni in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;
- 7) Di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D.Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;
- 8) Di inviare la presente quale informativa alle OO.SS. e R.S.U.

Successivamente, stante l'urgenza di dare immediata attuazione alla presente deliberazione, con voti unanimi favorevoli espressi in forma palese

#### **DELIBERA ALTRESI'**

- di rendere la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D.Lgs. 267/2000.



**IL PRESIDENTE**  
F.to BARBETTA ROCCO

**L'ASSESSORE**  
F.to FRANZOSO MARA

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
F.to D.SSA PALAZZO MARIATERESA

---

**REFERTO DI PUBBLICAZIONE (Art.124 D.Lgs. 267/00)**

- Io sottoscritto Segretario Comunale, attesto che copia del presente verbale è in corso di pubblicazione e cioè dal 12/01/2022 all'Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi ai sensi dell'art. 124 c.1 del D.Lgs. 267/2000.
- Contestualmente all'affissione all'Albo, copia del presente verbale è trasmessa in elenco n. 1 prot. n. 170 ai capigruppo consiliari ai sensi dell'art. 125 del D.Lgs. 267/2000) e messa a disposizione dei Consiglieri tramite gli stessi Capigruppo.

Lombardore 12/01/2022

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
F.to D.SSA PALAZZO MARIATERESA

---

**CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'**  
**LA PRESENTE DELIBERA E' DIVENUTA ESECUTIVA IL 22/01/2022**

La presente deliberazione è stata pubblicata nelle forme di Legge, all'Albo Pretorio del Comune, non essendo intervenute denunce di vizi di legittimità nei successivi 10 gg. (art.134, c.3, D.Lgs. 267/2000)

- X** La presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile con il voto espresso dalla maggioranza dei componenti (art. 134, c.4, D.Lgs. 267/2000)

Lombardore, 22/01/2022

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
F.to D.SSA PALAZZO MARIATERESA

---

Parere per la regolarità tecnica favorevole ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000

**Il Responsabile del Servizio Competente**  
F.to D.SSA MARIATERESA PALAZZO

---

Parere per la regolarità contabile favorevole ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000

**Il Responsabile del Servizio Finanziario**  
F.to D.SSA PALAZZO MARIATERESA

---

Visto ai sensi dell'art. 10 del Regolamento Comunale sui Controlli Interni – C.C. n. 2/2013

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
F.to D.SSA PALAZZO MARIATERESA

---

Copia conforme all'originale ad uso amministrativo

Lombardore, 12/01/2022

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
D.SSA PALAZZO MARIATERESA