



COMUNE DI NEMBRO

Provincia di Bergamo

DELIBERA N. 9

COPIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022-2024- RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA E RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE.

L'anno **duemilaventidue** addì **venticinque** del mese di **gennaio** alle ore **09:00**, nella sala delle adunanze, previa osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge, vennero oggi convocati in seduta i componenti la Giunta Comunale. All'appello risultano:

Nominativo	Carica	Presente
Cancelli Claudio	Sindaco	Presente
Pulcini Massimo	Vice Sindaco	Presente
Lodetti Floria	Assessore	Presente
Comotti Gianluigi	Assessore	Presente
Morbi Matteo	Assessore	Presente
Picinali Maria Graziella	Assessore	Presente
		Totale presenti: 6
		Totale assenti: 0

Partecipa alla adunanza in modalità videoconferenza il Segretario Comunale dott. Vittorio Carrara il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sindaco Claudio Cancelli dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

SETTORE RAGIONERIA

Oggetto: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022-2024- RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA E RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE.

Il sottoscritto, Laura Dordi in qualità di Responsabile del SETTORE PROPONENTE, esprime parere Favorevole all'adozione del presente provvedimento in ordine alla regolarità tecnica, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del decreto legislativo n. 267 del 18/08/2000.

Nembro, lì 24-01-2022

Il Responsabile del Settore
f.to Laura Dordi

Il sottoscritto Laura Dordi, in qualità di Responsabile del SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO, esprime parere Favorevole all'adozione del presente provvedimento in ordine alla regolarità contabile, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del decreto legislativo n. 267 del 18/08/2000.

Nembro, lì 24-01-2022

Il Responsabile del Settore
f.to Laura Dordi

LA GIUNTA COMUNALE

Visti i pareri sopra riportati espressi ai sensi del decreto legislativo n. 267 in data 18/08/2000;

Visto il decreto del Sindaco n. 33 del 29/12/2021, di individuazione dei titolari delle posizioni organizzative;

Vista la deliberazione del Consiglio Comunale n. 7 del 27/01/2021 ad oggetto: "Approvazione bilancio di previsione per il triennio 2021-2023";

Visto il Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, approvato con decreto legislativo n. 267 in data 18/08/2000;

Visto lo Statuto Comunale;

PREMESSO che l'art. 39 della legge 27/12/1997, n. 449 prescrive l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, ispirandosi ai principi della riduzione delle spese di personale e che le nuove assunzioni debbano soprattutto soddisfare i bisogni di introduzione di nuove professionalità;

VISTO l'art. 89 del T.U.E.L. 267/00, ed, in particolare, il comma 5, secondo cui 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;

VISTO l'art. 91 del TUEL 267/00, che prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale e che gli enti locali programmano le proprie politiche assunzionali, adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale medesima;

VISTO l'art. 33 del D. Lgs. 165/01, come modificato dall'art. 16, comma 1, della legge 183/2011, ed, in specifico, i commi 1 e 2, con riferimento alla rilevazione annuale delle situazioni di eccedenza e soprannumerarietà del personale, ai fini della mobilità collettiva e dato atto che il Comune di Nembro non presenta, per il 2022, tali situazioni;

RITENUTO NECESSARIO, pertanto, prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale, procedere alla revisione della struttura organizzativa dell'Ente e, contestualmente, alla ricognizione del personale in esubero;

CONSIDERATA la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, e rilevato che, in tale ambito, **non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;**

CONSIDERATI inoltre i fabbisogni di personale necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente, come da proposta da parte dei Responsabili, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente, approvati con DUP 2022/2024, e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

CONSIDERATO che, ai sensi dell'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019, convertito, con modificazioni, in legge n.58/2019 (Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi); *“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche 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 sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, delle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate del rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione”*;

RILEVATO che, sempre ai sensi della norma sopra indicata: *“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”*;

RILEVATO che a seguito dell'istruttoria tecnica per la definizione dello schema di decreto, in data 11/12/2019, è stata sancita l'intesa in sede di Conferenza Stato-Città ed Autonomie Locali, nella formulazione comprendente le modifiche in seguito approvate con la legge di bilancio 2020 (art. 1, comma 853, legge 160/2019);

PRESO ATTO che la Conferenza Stato-Città ed Autonomie Locali, nella seduta del 30 gennaio 2020, ha indicato il 20 aprile 2020, come data di entrata in vigore dello schema di decreto attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019;

DATO ATTO della successiva approvazione del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze ed il Ministro dell'Interno 17 marzo 2020: *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali a tempo indeterminato dei Comuni”*, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27 aprile 2020, che provvede a ridefinire, con efficacia dal 20 aprile 2020, le facoltà assunzionali dei comuni, legandole all'indice di virtuosità finanziaria, data dal rapporto della spesa di personale al lordo degli oneri riflessi, al netto dell'IRAP, con la media triennale delle entrate correnti relative agli ultimi 3 rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;

CONSIDERATO che il decreto interministeriale 17/3/2020 è finalizzato ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del citato rapporto tra spesa complessiva di personale e media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati, 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;

RILEVATO che – a norma dell'art. 3 del citato D.M. 17/3/2020 – i comuni sono suddivisi in 9 fasce demografiche e che, per quanto attiene il Comune di Nembro, la fascia di riferimento è quella definita alla lett.f) ossia comuni tra i 10.000 e 59.999 abitanti;

VISTO il successivo art. 4, che individua i valori soglia per fascia demografica (Tabella 1) e dato atto: che per questa Amministrazione Comunale il valore predetto è pari al 27,00%; che a decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto di tale valore soglia possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali del fabbisogno di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia individuato nella sopra citata tabella 1 di ciascuna fascia demografica;

DATO ATTO che – a norma dell'art. 2 del citato DM – sono così identificati i valori da considerare:

-per la spesa per il personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 10/8/2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

-per le entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata;

VISTI il prospetto, parte integrante del presente provvedimento sotto la lettera "A", con i quali si rappresenta la situazione del Comune di Nembro, agli effetti del calcolo degli incrementi assunzionali consentiti dal D.L.34/2019, con riferimento ai valori finanziari della spesa di personale, in raffronto con la media delle entrate del triennio precedente, al netto del Fondo crediti di dubbia esigibilità, desumibili, rispettivamente, dal Rendiconto anno 2019;

ACCERTATO che il Comune di Nembro risulta abbondantemente al di sotto del valore soglia (27,0%) di cui al comma 7 art. 4 DM 17/03/2020 attestandosi al 21,05% nel raffronto con il Rendiconto 2020;

DATO ATTO di dover, dunque, approvare il P.T.F.P. 2022-24, per la presente annualità, in correlazione con i nuovi spazi assunzionali, attualmente ricalcolabili a seguito della vigente disciplina sopra descritta, rivalutando la programmazione assuntiva disposta "per effetto delle previste nuove disposizioni applicative dell'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019, convertito con modificazioni in legge n. 58/2019, relativamente alla misurazione dell'ampiezza del turn over in base al peso della spesa di personale sulle entrate correnti, con la previsione di un nuovo sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale";

VISTA la circolare esplicativa – prot.n. 0001374 in data 8/06/2020 - a firma del Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze ed il Ministro dell'Interno, in attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, in materia di

assunzioni di personale da parte dei comuni, richiamata nella recente deliberazione della Sezione Regionale di Controllo per l'Emilia Romagna della Corte dei Conti, n. 55/2020/PAR, adottata nell'adunanza del 25 giugno 2020;

CONSIDERATO altresì che la circolare evidenzia come, secondo il DM 17/03/2020, siano individuate due distinte soglie, in relazione alle quali sono ipotizzabili le tre seguenti situazioni:

- 1) Comuni con bassa incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti, ai quali è riconosciuta una capacità di spesa aggiuntiva per assunzioni a tempo indeterminato;
- 2) Comuni con elevata incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti, ai quali è richiesto di attuare una riduzione del rapporto spesa/entrate
- 3) Comuni con moderata incidenza della spesa di personale, i quali possono incrementare la propria spesa di personale solo a fronte di un incremento delle entrate correnti, tale da lasciare invariato il predetto rapporto;

RILEVATO come la nuova disciplina, ai sensi dell'art. 5 comma 1 DM 17 marzo 2020, sulle assunzioni attribuisca all'Organo di Revisione il compito di procedere alla asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio, a seguito di attenta analisi finanziaria, economica e patrimoniale dell'ente, sia con riferimento ai risultati conseguiti nei rendiconti, sia a quelli previsionali dei bilanci di previsione, finalizzata ad attestare e/o certificare che l'ente, per effetto dell'adozione del piano dei fabbisogni di personale, non altera il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio medesimo;

CONSIDERATO come il nuovo sistema, in relazione alla flessibilità dei flussi finanziari, sia da ricondurre ad una "diversa regola assunzionale con la quale viene indirettamente sollecitata la cura dell'ente nella riscossione delle entrate e la definizione, con modalità accurate, del FCDE. Sicchè, nel momento in cui l'ente procederà a bandire una procedura per l'assunzione di una o più unità di personale a tempo indeterminato, occorrerà verificare se sussistano gli spazi assunzionali consentiti dal valore di soglia di spesa come sopra disciplinato" (Corte dei Conti – Sezione regionale di Controllo per l'Emilia Romagna – deliberazione n. 32/2020/PAR – espressa nell'adunanza del 30 aprile 2020);

DATO ATTO che, con riferimento alla mobilità esterna, regolata dall'art. 30 del D.Lgs. 165/01 e s.m.i:

- l'art. 1, comma 47, della legge 30 dicembre 2004 n. 311, ha consentito di assumere per mobilità, da altri enti soggetti a limitazioni di spesa, senza accrescere la spesa complessiva a livello nazionale, con l'obiettivo di garantire la possibilità che risorse umane, già esistenti nella pubblica amministrazione, potessero essere distribuite in un'ottica di migliore efficienza ed economicità;
- dal punto di vista finanziario, l'operazione era da considerarsi neutrale, trattandosi di un costo riferibile a dipendenti, già gravante sui saldi di finanza pubblica;
- nel sistema delineato dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, tuttavia, la c.d. neutralità della mobilità non appare utilmente richiamabile ai fini della determinazione dei nuovi spazi assunzionali, essendo questi fondamentalmente legati alla sostenibilità finanziaria della spesa del personale, misurata attraverso i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale (senza alcuna distinzione tra le diverse modalità di assunzione, concorso o mobilità), 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;

- in conseguenza del nuovo sistema, le amministrazioni di altri comparti, le province e le città metropolitane che acquisiranno personale in mobilità dai comuni assoggettati alla nuova normativa, non potranno più considerare l'assunzione neutrale ai fini della finanza pubblica, ma dovranno effettuarla a valere sulle proprie facoltà assunzionali e di tanto si dovrà dare conto nella programmazione dei fabbisogni e nelle procedure di mobilità extra compartimentale;
- la mobilità volontaria entra – a seguito delle nuove disposizioni – nel calcolo del rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti, che consente di determinare le capacità assunzionali delle amministrazioni (citata delib. Cd.C. Sezione Regionale di Controllo per l'Emilia Romagna, n. 32/2020 PAR);

VISTO l'art. 35, comma 4, del D.lgs. 165/01, come modificato dal D.lgs. 75/2017, che dispone: "Le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'articolo 6, comma 4" Omissis;

RILEVATO che gli enti locali sono chiamati, fin dal 2007, al contenimento della spesa del personale, secondo i criteri dettati dai commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e s.m.i., differenziati in base alla tipologia di ente ed alla situazione organizzativa e/o finanziaria, secondo quanto stabilito da successivi interventi legislativi e che tali vincoli sono finalizzati al concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica;

VISTI gli artt. 6 (Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale), 6 bis (Misure in materia di organizzazione e razionalizzazione della spesa per il funzionamento delle pubbliche amministrazioni) e 6 ter (Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale) del d.lgs. 165/01 e s.m.i.;

VISTE le linee di indirizzo per la pianificazione del personale, adottate con decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con i Ministri dell'Economia e delle Finanze e della Salute, in data 8 maggio 2018, pubblicate in Gazzetta Ufficiale in data 27 luglio 2018);

VISTO il comma 5 dell'art. 6 ter citato, con il quale si prevede che: "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";

VISTO l'art. 5 D.lgs. 165/01, come parzialmente modificato dall' art. 2, comma 1, lett. a), b) e c) del D.Lgs.75/2017, relativamente al potere di organizzazione delle pubbliche amministrazioni, al fine di assicurare l'attuazione dei principi di cui all'art. 2 dello stesso decreto legislativo e la rispondenza al pubblico interesse dell'azione amministrativa;

CONSIDERATO che le condizioni con le quali gli enti locali devono confrontarsi, al fine di procedere ad assunzioni di personale, risultano le seguenti:

- rispetto del pareggio di bilancio per l'anno precedente, in luogo del patto di stabilità interno;
- rispetto del pareggio di bilancio nell'anno in corso;
- ricognizione annuale delle eventuali eccedenze di personale;

-rideterminazione della dotazione organica ai sensi di quanto previsto dall'art. 1, comma 221, della legge 208/2015;
-adozione del Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006);
-rispetto del limite di spesa di personale con riferimento al valore medio della spesa del triennio 2011-2013 (art. 1, comma 557, 557 quater della legge 296/2006 e s.m.i.);
-adozione del Piano della Performance (art. 10, comma 5, D.lgs. 150/2009);
-attivazione della piattaforma telematica per la certificazione dei crediti (art.27 D.L. 66/2014 e s.m.i.);
-approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto di gestione, del bilancio consolidato ed invio dei dati relativi alla banca dati delle amministrazioni pubbliche;
-trasmissione alla banca dati (BDAP – MPO) delle informazioni relative ai patti di solidarietà regionale e nazionale;

DATO ATTO del rispetto dei sopracitati presupposti;

DATO atto, altresì:

- dell'adozione del Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità 2021-22-23 (ai sensi dell' art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006), con delibera della Giunta Comunale N. 301 del 28/12/2020;

VISTE le norme sotto indicate:

- legge 30/12/2018, n. 145 (legge di bilancio 2019) ed, in particolare, l'art. 1, commi da 300 a 366;
- D.L. n. 4/2019, convertito, con modificazioni, in legge n. 26/2019 (Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni);
- D.L. 34/2019, convertito, con modificazioni, in legge n. 58/2019 (Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi);
- legge 19/6/2019, n. 56 (Interventi per la concretezza delle azioni delle Pubbliche Amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo);
- D.L. n. 101/2019, convertito, con modificazioni in legge n. 128/2019 (Disposizioni urgenti per la tutela del lavoro e per la risoluzione di crisi aziendali);
- legge 27/12/2019, n. 160 (legge di bilancio 2020);
- D.L. 30/12/2019, n. 162: "Disposizioni urgenti in materia di proroga di termini legislativi, di organizzazione;
- decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74, recante "Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge n. 124 del 2015", il cui obiettivo è ottimizzare la produttività del lavoro pubblico e garantire l'efficienza e la trasparenza delle pubbliche amministrazioni

CONSIDERATO dunque, come il piano dei fabbisogni di risorse umane debba svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ai sensi del Dlgs. 150/2009 e s.m.i.;

CONSIDERATO che il concetto di fabbisogno del personale implica, in generale, in una qualunque organizzazione produttiva, un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:

1) il profilo quantitativo, riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla rispettiva mission;

2) il profilo qualitativo, riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze di quella organizzazione produttiva e funzionali, appunto, al raggiungimento degli obiettivi di cui alla sua mission;

RILEVATO, secondo quanto testualmente recitano le linee guida ministeriali, come la predisposizione del piano triennale del fabbisogno di personale delle/nelle pubbliche amministrazioni, debba svilupparsi - in una logica di esclusivo perseguimento dell'interesse pubblico e di assoluta garanzia dei principi di legalità e trasparenza - nell'ottica di coniugare l'ottimale impiego delle risorse pubbliche disponibili e gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, assicurando il rispetto degli equilibri di finanza pubblica;

CONSIDERATA dunque, l'esigenza a che il piano triennale del fabbisogno di personale risulti preordinato a favorire adeguata provvista delle risorse umane necessarie, nell'ambito della potenzialità espansiva della spesa consentita dalla attuale normativa di cui al DM 17/03/2020, con riserva, in ogni caso, di provvedere ad eventuali successive integrazioni e/o modificazioni allo stesso, per effetto di nuove esigenze di copertura di fabbisogni di risorse umane per l'operatività dell'ente;

CONSIDERATO che la spesa per le assunzioni previste per con la presente deliberazione, ai sensi della nuova normativa in materia, vanno in deroga al limite di spesa del triennio 2011/2013, in quanto il Comune si trova al di sotto del primo valore soglia.

VISTI:

- il D.Lgs. 165/2001 ed il D.Lgs. 75/2017;
- il D.Lgs. 150/2009 ed il D.Lgs. 74/2017;
- il D.Lgs. 118/2011: "Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle regioni, degli enti locali e dei loro organismi, a norma degli articoli 1 e 2 della legge 5 maggio 2009, n. 42" e successive modificazioni;
- il D. Lgs. 267/2000, di approvazione del Testo Unico delle Leggi sull'ordinamento degli Enti Locali;
- il D. Lgs n. 126/2014, recante disposizioni integrative e correttive del D. Lgs. n. 118 del 23 giugno 2011 e del TUELn. 267/2000;
- lo Statuto del Comune di Nembro, il Regolamento di Contabilità e la disciplina in materia di reclutamento del personale presso il Comune di Nembro;

VISTO l'art. 19, comma 8, della legge 28/12/2001, n. 448 e l'art. 239 del D.Lgs. 267/00 e successive norme, in materia di funzioni dell'organo di revisione, così come integrate con il D.M. 17/03/2020 (art. 5, comma 1), in merito alla necessaria asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio con riferimento al piano assuntivo di cui al presente provvedimento, da richiedersi espressamente al revisore dei conti;

DATA informazione del presente provvedimento alle Organizzazioni Sindacali;

RAVVISATA la propria competenza ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 267/00;

Dato atto che sono stati effettuati i necessari controlli di regolarità amministrativa e che sussistono i presupposti di regolarità e correttezza dell'azione amministrativa per l'adozione del presente provvedimento ai sensi dell'art. 147 bis del D. Lgs. n. 267/2000, così come introdotto dal D.L. n. 174 del 10/10/2012;

A voti favorevoli unanimi espressi nei modi e nelle forme di legge;

DELIBERA

- 1) Di provvedere, in relazione alle disposizioni normative dettate dal D.M. 17/03/2020: “Misure per la definizione delle capacità assunzionali a tempo indeterminato dei Comuni”, pubblicato nella G.U. n. 108 in data 27 aprile 2020, all'approvazione del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale (PTFP) 2022-2024, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo per la pianificazione di personale, richiamate in premessa, nel rispetto del principio di contenimento della spesa di personale e delle vigenti disposizioni normative in materia assunzionale;
- 2) Di dare atto della prevista asseverazione – a norma dell'art. 5, comma 1, D.M. 17/03/2020 – del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio con riferimento al piano assuntivo di cui al presente provvedimento, a cura del Revisore dei conti, in relazione ai contenuti finanziari degli Allegati costituenti parte integrante del presente atto;
- 3) Di dare atto, a seguito della revisione della struttura organizzativa dell'Ente, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2011 e successive modificazioni ed integrazioni, e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, che non emergono situazioni di personale in esubero;
- 4) Di approvare l'allegata consistenza dei dipendenti in servizio, che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
- 5) Di provvedere, conseguentemente, ai seguenti processi di provvista delle risorse umane, come riepilogati:

Anno 2022

n.1 assistente sociale- settore servizi alla persona ed alla famiglia

n.1 istruttore amministrativo- settore Gestione e Controllo del Territorio

n.1 istruttore tecnico- settore Gestione e Controllo del Territorio

Anno 2023

n.1 educatore prima infanzia- settore servizi alla persona ed alla famiglia

n.1 collaboratore tecnico- squadra operai – settore Gestione e Controllo del Territorio

Anno 2024

n.1 istruttore amministrativo- settore affari culturali

n.1 istruttore amministrativo- settore servizi alla persona ed alla famiglia

- 6) Di provvedere all'approvazione della dotazione organica comunale ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 165/01 e s.m.i. sulla base dei fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'art. 6 ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima, allegato sotto la lettera "B";
- 7) Di dare atto dell'esigenza di provvedere, da parte dei competenti uffici, ad un costante monitoraggio e razionalizzazione della spesa di personale, in relazione alle dinamiche del turn-over e della evoluzione delle politiche di bilancio comunale;
- 8) Di dare atto della competenza degli appositi organi di gestione, relativamente alla effettuazione di tutti gli adempimenti inerenti il presente atto;
- 9) Di dare atto che il presente Piano Triennale del Fabbisogno 2022-24 costituisce aggiornamento della parte 2 della Sezione Operativa del DUP 2022-24 in materia di programmazione del fabbisogno di personale, incaricando gli uffici competenti di provvedere in merito;
- 10) Di comunicare, ai sensi dell'art. 6- ter, comma 5, del D.Lgs. 165/01 e s.m.i., il presente atto al Sistema Conoscitivo del personale dipendente delle amministrazioni pubbliche (SICO), entro 30 giorni dalla sua adozione;
- 11) Di dichiarare il presente provvedimento, con separata ed unanime votazione, immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, D.Lgs. 267/2000.

Il Sindaco
f.to Claudio Cancelli

Il Segretario Comunale
f.to dott. Vittorio Carrara

COPIA

DELIBERAZIONE DI GIUNTA N. 9 DEL 25-01-2022

REFERTO DI PUBBLICAZIONE (art. 124, D. Leg. 18/8/2000, n. 267)

Certifico io sottoscritto Responsabile del Settore Affari Generali su conforme dichiarazione del Messo, che copia del presente verbale è stato pubblicato il giorno 28-01-2022 all'Albo Pretorio ove rimarrà esposto per 15 giorni consecutivi e cioè fino al 12-02-2022

Nembro, li 28-01-2022

Il Responsabile del Settore AA.GG.
F.to Laura Dordi

COMUNICAZIONE AI CAPI GRUPPO CONSILIARI (art. 125, D. Leg. 18/8/2000, n. 267)

Si certifica che del presente atto è stata data comunicazione ai Capi Gruppo consiliari in data 28-01-2022

Nembro, li 28-01-2022

Il Responsabile del Settore AA.GG.
F.to Laura Dordi

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA' (art. 134 D. Leg. 18/8/2000, n. 267)

Si certifica che la suesata deliberazione è stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo Pretorio del Comune per cui la stessa è divenuta esecutiva ai sensi del comma 3 dell'art. 134 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 in data 07-02-2022

Nembro, li 07-02-2022

Il Segretario Comunale
F.to dott. Vittorio Carrara