



COMUNE DI PALAIA
Provincia di Pisa

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero **2** del **24/01/2022**

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2022 - 2024

L'anno duemilaventidue il giorno ventiquattro del mese di Gennaio alle ore 12:00, nel civico palazzo, ai sensi e per gli effetti dell'art. 73, comma 1 del Decreto-legge n.18 del 17/03/2020 e dell'art. 6 D.L. n. 105 del 23/07/2021 e secondo i criteri approvati con decreto del Sindaco n. 5 del 23/03/2020, si è riunita la Giunta Comunale in modalità "a distanza", tramite videoconferenza, a seguito di apposita convocazione per trattare gli argomenti posti all'ordine del giorno che segue.

Dei Signori componenti della Giunta Municipale di questo Comune:

GHERARDINI MARCO	Sindaco	P
LORENZETTI ALESSIA	Vice Sindaco	P
GUERRINI MARICA	Assessore	P
FIGLIO ROBERTO	Assessore	P
BODDI PIETRO	Assessore Esterno	A

ne risultano presenti n. 4 e assenti n.1.

Partecipa all'adunanza il Segretario Comunale Alessandro Paolini.

Riscontrato il numero legale degli intervenuti, il Sindaco Marco Gherardini, 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 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 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 a 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;

Ritenuto che sia opportuno procedere alla programmazione dei fabbisogni 2022/2024, alla luce delle norme in materia di capacità assunzionale dei comuni;

Atteso che è necessario individuare e parzialmente rideterminare, in questa sede, sia le limitazioni di spesa vigenti sia le facoltà assunzionali per questo ente secondo la nuova disciplina, così articolate:

- a) contenimento della spesa di personale;
- b) capacità assunzionali a tempo indeterminato;
- c) spesa per lavoro flessibile;

Richiamato l'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, modificato dall'art. 1, comma 853, della legge 160/2019 nonché dall'art. 17, comma 1-ter della legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162, che ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, disponendo 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 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 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";

Ribadito che le previsioni dei decreti in esame modificano sostanzialmente il quadro di riferimento in tema di definizione della capacità assunzionale dei comuni, prevedendo in sintesi:

- 1) che per individuare la propria capacità assunzionale di competenza i comuni devono determinare, per ciascun anno, il rapporto percentuale tra la spesa di personale rilevata nell'ultimo rendiconto della gestione approvato e le entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati. Queste vanno ridotte dell'importo del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in sede previsionale nell'ultima delle tre annualità, eventualmente assestato;
- 2) che tale percentuale va comparata con i valori soglia previsti nelle Tabelle 1 e 3 del decreto ministeriale attuativo, al fine di collocare l'ente in una delle tre fasce determinate dai valori percentuali di riferimento in funzione della classe demografica di appartenenza;
- 3) che secondo il proprio posizionamento rispetto alle soglie anzidette l'ente assume diverse conseguenze in termini di capacità assunzionale, ovvero:
 - i comuni il cui rapporto si colloca sotto la soglia percentuale individuata in Tabella 1 possono assumere utilizzando la capacità concessa dall'art. 33, comma 2, in aggiunta agli eventuali resti della capacità assunzionale degli ultimi 5 anni (ex art. 14-bis del d.l. 4/2019 convertito in legge 26/2019), fino al raggiungimento della soglia stessa; le assunzioni effettuate utilizzando la capacità aggiuntiva derivante dall'applicazione del decreto sono poste in deroga al vincolo di spesa per il personale in valore assoluto di cui ai commi 557 e 562 della legge 296/2006;

- i comuni che si collocano tra i valori soglia percentuali individuati nella Tabella 1 e nella Tabella 3 del decreto attuativo mantengono il turnover c.d. “ordinario”, ma debbono contestualmente garantire che il rapporto tra la spesa di personale e le entrate correnti dell’anno corrente non sia superiore al medesimo rapporto registrato nell’ultimo rendiconto approvato;
 - i comuni che si collocano al di sopra della soglia percentuale individuata in Tabella 3 mantengono l’ordinaria capacità di assumere, ma devono programmare un rientro (anche attraverso un incremento delle entrate correnti) al di sotto della soglia stessa entro l’anno 2025. In caso non raggiungano tale obiettivo, applicano un turnover ridotto del 30% a decorrere da tale anno e fino al conseguimento del valore soglia anzidetto;
- 4) che l’effettuazione di nuove assunzioni, per gli enti che si collocano nella fascia più bassa, è comunque subordinata al rispetto di una ulteriore percentuale, individuata in Tabella 2 del decreto ministeriale attuativo, che contiene progressivamente l’incremento di spesa, anno per anno, rispetto a quella del 2018;
- 5) che se dispongono di capacità assunzionale residua, relativa ai 5 anni precedenti, i comuni collocati nella fascia più bassa possono disporne secondo le regole di cui all’articolo 3, comma 5, del d.l. 90/2014, convertito in legge 114/2014, e s.m.i., in aggiunta a quella determinata secondo le percentuali di incremento previste in Tabella 2, fermo il limite percentuale complessivo di cui alla Tabella 1;

Rilevato che il comune di Palaia aderisce all'Unione Valdera, e che la stessa Unione dispone di personale dipendente e di entrate correnti direttamente gestite;

Considerato che la nozione di spesa di personale di cui all'articolo 2 del d.m. 17 marzo 2020 non menziona il caso delle forme associate, e che al momento non risultano disponibili orientamenti specifici da parte della Corte dei conti in tema di inclusione o esclusione del costo del personale delle stesse nell'ambito della spesa dei Comuni;

Rilevato che i codici voce relativi alla spesa di personale previsti dalla circolare interministeriale esplicativa del 13 maggio 2020 non prevedono l'inserimento di somme a rimborso per personale di altri enti, come accade nel caso delle Unioni;

Ritenuto, stante l'urgenza di definire la programmazione dei fabbisogni di personale, di escludere dal computo della spesa di personale e delle entrate correnti le voci proprie della forma associata, fatto salvo che si provvederà ad adeguare il computo in caso di sopravvenute diverse indicazioni da parte di interpreti istituzionali;

Ritenuto comunque, anche in considerazione di quanto sopra e nell'ottica prudenziale raccomandata dalle sezioni regionali della Corte dei conti (cfr., *ex multis*, Veneto 104/2020/PAR e Lombardia 125/2020/PAR), di limitare la programmazione del Comune alle sole assunzioni strettamente necessarie a garantire la copertura del “turn-over” rispetto alle cessazioni di personale, indispensabile per l'erogazione dei servizi gestiti dal Comune di Palaia;

Ricostruita, pertanto, la situazione dell’ente, alla luce delle norme vigenti, come segue:

A) Contenimento della spesa di personale

A1. Normativa

Art. 1, comma	Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli
---------------	---

557, 557-bis e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296	<p>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:</p> <p>a) lettera abrogata;</p> <p>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 organici;</p> <p>c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.</p> <p>Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione.</p>
---	---

A2. Situazione dell'ente

Preso atto che l'art. 16 del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 ha abrogato la lettera a) all'art. 1 comma 557 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ossia l'obbligo di riduzione della percentuale tra le spese di personale e le spese correnti;

Ricordato che il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, è pari a € 1.151.708,51:

SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI ART.1 COMMA 557 DELLA L. 296/2006			
ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	VALORE MEDIO TRIENNIO
1159045,4	1.166.387,12	1.129.692,02	1.151.708,51

Evidenziato che l'articolo 7, comma 1, del decreto ministeriale attuativo 17 marzo 2020, dispone che *“La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 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”*; e che, pertanto, il costo delle assunzioni a tempo indeterminato effettuate mediante l'utilizzo della capacità assunzionale concessa in applicazione dell'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 e s.m.i. potrà essere escluso dal computo del limite di spesa in valore assoluto;

B) Capacità assunzionali

B1. Normativa

Richiamate le seguenti disposizioni vigenti con riferimento alla capacità assunzionale:

- Art. 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90;

- Art. 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208;
- Art. 1, comma 479, lett. d), della legge 11 dicembre 2016, n. 232;
- Art. 3, comma 5-sexies, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, introdotto dall'art. 14-bis del decreto legge n. 4/2019, coordinato con la legge di conversione 28 marzo 2019, n. 26;
- Art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34 e relativo decreto attuativo DM 17/03/2020;

B2. Verifica situazione dell'Ente

Verificato, in applicazione delle regole introdotte dal richiamato articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo, effettuando il calcolo con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2018, 2019 e 2020 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2020 per la spesa, come da prospetto di calcolo Allegato A) alla presente Deliberazione, che:

- 1) il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 22,03%;
- 2) con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27,20% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 31,20%;
- 3) 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 2022/2024, con riferimento all'annualità 2022, di Euro 167.384,23;
- 4) non ricorre 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 questo eccede la consistenza di quello previsto al precedente capoverso;
- 5) in conclusione, il Comune deve assumere a riferimento, quale limite per l'effettuazione di nuove assunzioni a tempo indeterminato, il parametro determinato dalla soglia costituita ai sensi del richiamato art. 5, comma 1, del d.m. 17 marzo 2020, che ammonta complessivamente ad una spesa di personale insuperabile di Euro 880.750,00;

Vista la seguente proposta relativa alla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2022/2024;

Visto che nel periodo considerato, non sono previste cessazioni;

ASSUNZIONI PREVISTE:

anno 2022:

- **n. 1 Istruttore direttivo tecnico cat. D** Servizio Lavori Pubblici tempo pieno e indeterminato, da reclutare attraverso procedura concorsuale pubblica previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del D.Lgs 65/2001;
- **n. 1 Istruttore tecnico cat. C** Servizio Lavori Pubblici, tempo pieno e indeterminato, da reclutare mediante mobilità volontaria ex art. 30 del d.lgs. 165/2001, e, ove non fruttuosamente esperita, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, attraverso verifica della disponibilità di graduatorie concorsuali

vigenti e utilizzabili per l'effettuazione di scorrimento delle medesime, ovvero, se tale opzione non fosse disponibile, attraverso procedura concorsuale pubblica;

Rilevato che, includendo le assunzioni di cui sopra, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2022 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 2020 Euro **713.365,77** + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 1 D.M. Euro **167.384,23**= LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro **880.750,00** \geq SPESA DI PERSONALE prevista nel bilancio di previsione 2022 Euro **786.593,75** comprensivo delle spese a carico dell'ente per la segreteria convenzionata

Atteso che la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;

Ritenuto, per le annualità successive, di prevedere quanto segue:

anno 2023:

- si prevede di sostituire le unità di cui intervenga la cessazione per ragioni ad oggi imprevedibili o di provvedere ad assunzioni ulteriori, in conformità alla dinamica del fabbisogno dell'ente, nei limiti imposti dalla normativa introdotta dal d.m. 17 marzo 2020;

anno 2024:

- si prevede di sostituire le unità di cui intervenga la cessazione per ragioni ad oggi imprevedibili o di provvedere ad assunzioni ulteriori, in conformità alla dinamica del fabbisogno dell'ente, nei limiti imposti dalla normativa introdotta dal d.m. 17 marzo 2020;

C) Lavoro flessibile

Atteso poi che, per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative, ecc.), l'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 dispone "4-bis. All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276." è inserito il seguente periodo: "Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con 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, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente";

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, l. 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.”;

Richiamato quindi il vigente art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-*bis*, del d.l. 90/2014, e ritenuto di rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

Vista la deliberazione n. 23/2016/QMIG della Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, che ha affermato il principio di diritto secondo cui *“Il limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, non trova applicazione nei casi in cui l'utilizzo di personale a tempo pieno di altro Ente locale, previsto dall'art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, avvenga entro i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, senza oneri aggiuntivi, e nel rispetto dei vincoli posti dall'art.1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. La minore spesa dell'ente titolare del rapporto di lavoro a tempo pieno non può generare spazi da impiegare per spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni”;*

Preso atto pertanto che le spese per il personale utilizzato "a scavalco d'eccedenza", cioè oltre i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, ai sensi dell'art. 1, comma 557, legge n. 311/2004, rientrano nel computo ai fini della verifica del rispetto dei limiti imposti dall'art. 9, comma 28, d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010 oltre che nell'aggregato "spesa di personale", rilevante ai fini dell'art. 1, comma 557, legge 296/2006;

Richiamato il nuovo *comma 2*, dell'articolo 36, del d.lgs.165/2001 – come modificato dall'art. 9 del d.lgs.75/2017 – nel quale viene confermata la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi *esclusivamente* per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali;

Dato atto che tra i contratti di tipo flessibile ammessi, vengono ora inclusi solamente i seguenti:

- a) i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
- b) i contratti di formazione e lavoro;
- c) i contratti di somministrazione di lavoro, a tempo determinato, con rinvio alle omologhe disposizioni contenute nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che si applicano con qualche eccezione e deroga;

Dato atto che la spesa complessiva per lavoro flessibile per l'anno 2009 è di € 42.013,00;

Dato atto che è prevista l'assunzione a tempo determinato per la durata massima di 36 mesi una unità di personale di cat. C profilo tecnico da impiegare presso il servizio tecnico secondo quanto previsto dall'art. 31 bis (commi da 1 a 5) della Legge di conversione 29/12/2021, n. 233 del D.L. N 155/2021 (decreto di attuazione del PNRR) che prevede, par la realizzazione degli interventi previsti dal PNRR e in deroga alla normativa che limita l'utilizzo del personale flessibile;

Dato atto che tale assunzione sarà subordinata all'asseverazione da parte dell'Organo di revisione;

Rilevato che l'articolo 16, comma 1-*quater*, del d.l. 113/2016 convertito in legge 160/2016, prevede che "all'articolo 9, comma 28, Dl 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con

modificazioni, dalla legge 122/2010, dopo l'ottavo periodo è inserito il seguente: «Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, Dlgs 267/2000»;

D) Progressioni verticali

Dato atto che, sulla base della programmazione di cui sopra, in questo ente, non si verificano le condizioni per l'applicazione dell'art. 22, comma 15, del d.lgs.75/2017, relative alle procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, in possesso dei titoli richiesti per l'accesso dall'esterno;

Preso, quindi, atto che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2022 e del bilancio pluriennale;

Viste le relazioni dei responsabili di servizio allegate al presente provvedimento come parte integrante e sostanziale, sotto le lettere C) D) e E), che attestano ai sensi dell'art. 33 D.Lgs 165/2001 l'insussistenza di soprannumero e 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 2018;
- 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 2020, tenendo conto della deroga al rispetto del limite di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto ministeriale attuativo dell'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/219 e s.m.i.;
- l'ente ha adottato, con deliberazione di Giunta comunale n. 1 nella seduta odierna l'aggiornamento 2022 del piano di azioni positive per il triennio 2020/2022;
- 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;
- pertanto questo ente non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale altrimenti prevista dall'art. 76 del D.L. 112/2008;

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”;

Richiamato l’art. 3, comma 10-*bis*, primo periodo, del d.l. 90/2014, per cui “*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*”;

Atteso che il presente atto è stato inviato al Revisore dei Conti per l’accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente, confermata con Verbale n. 1 del 21/01/2022 allegato al presente atto sotto la lettera F);

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;

Visti i pareri di regolarità tecnica e contabile resi dal responsabile del Servizio ai sensi dell’art. 49 del D. Lgs n° 267/2000;

Tutto ciò premesso;

Con votazione unanime espressa in forma palese per appello nominale;

DELIBERA

1. Di approvare integralmente la premessa quale parte integrante e sostanziale del dispositivo.

2. di approvare il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2021/2023, alla luce delle novità introdotte dall’articolo 33, comma 2, del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito in legge 58/2019, e s.m.i., nonché del relativo decreto ministeriale attuativo del 17 marzo 2020, prevedendo le azioni seguenti:

anno 2022:

- n. 1 Istruttore direttivo tecnico cat. D Servizio Lavori Pubblici tempo pieno e indeterminato, da reclutare attraverso procedura concorsuale pubblica;
- n. 1 Istruttore tecnico cat. C Servizio Lavori Pubblici, tempo pieno e indeterminato, da reclutare mediante scorrimento di graduatoria/indizione concorso, oppure, in subordine mobilità;

anno 2023:

- si prevede di sostituire le unità di cui intervenga la cessazione per ragioni ad oggi imprevedibili o di provvedere ad assunzioni ulteriori, in conformità alla dinamica del fabbisogno dell’ente, nei limiti imposti dalla normativa introdotta dal d.m. 17 marzo 2020;

anno 2024:

- si prevede di sostituire le unità di cui intervenga la cessazione per ragioni ad oggi imprevedibili o di provvedere ad assunzioni ulteriori, in conformità alla

dinamica del fabbisogno dell'ente, nei limiti imposti dalla normativa introdotta dal d.m. 17 marzo 2020;

3. di dare atto che è prevista l'assunzione a tempo determinato per la durata massima di 36 mesi una unità di personale di cat. C profilo tecnico da impiegare presso il servizio tecnico secondo quanto previsto dall'art. 31 bis (commi da 1 a 5) della Legge di conversione 29/12/2021, n. 233 del D.L. N 155/2021 (decreto di attuazione del PNRR) che prevede, per la realizzazione degli interventi previsti dal PNRR e in deroga alla normativa che limita l'utilizzo del personale flessibile;

4. di rilevare, per la verifica della compatibilità e della sostenibilità finanziaria della programmazione su specificata, quanto segue:

- il Comune di Palaia ha proceduto al calcolo disposto dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., nonché dal d.m. 17 marzo 2020 attuativo delle disposizioni in tema di capacità assunzionali dei comuni, verificando di collocarsi entro la soglia di "virtuosità";
- lo spazio assunzionale disponibile per l'effettuazione di nuove assunzioni, a incremento della spesa di personale registrata nel rendiconto della gestione dell'anno 2020, in applicazione della Tabella 1 dell'articolo 4 del d.m. 17 marzo 2020 è pari ad Euro 167.384,23, dettagliati nell'Allegato A), costituente parte integrante e sostanziale della presente Deliberazione;
- la somma necessaria all'effettuazione delle maggiori assunzioni programmate nel presente atto, computata in ragione d'anno per verificarne la sostenibilità finanziaria a regime, ammonta ad Euro 32.021,00;
- tenuto conto delle assunzioni di cui sopra, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2021 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 2019 **Euro 713.365,77** + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 1 D.M. **Euro 167.384,23** = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE **Euro 880.750,00** ≥ SPESA DI PERSONALE 2022 Euro **786.593,75** comprensivo delle spese a carico dell'ente per la segreteria convenzionata

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;

5. di dare atto che le assunzioni previste con il presente atto e la dotazione organica risultante, rispettano inoltre il limite di spesa potenziale massima identificato nel tetto di contenimento della spesa di personale previsto all'art. 1 comma 557 della legge 296/2006, anche tenendo conto di quanto previsto all'art. 7, comma 1, del d.m. 17 marzo 2020, e in particolare:

- il limite ex art. 1, comma 557, della legge 296/2006 (spesa media del triennio 2011/2013) ammonta ad Euro 1.151.708,57;
- la spesa prevista nell'anno 2022 comprensiva della quota di ribaltamento delle spese di personale dell'Unione Valdera di cui questo ente fa parte, incluse le assunzioni programmate nel presente atto deliberativo, ammonta ad Euro 996.055,07;

6. di dare atto che la dotazione organica dell'ente, tenuto conto del personale in servizio e del personale che si prevede di assumere con il presente atto è definita come dal

prospetto Allegato B), anch'esso costituente parte integrante e sostanziale della presente Deliberazione;

7. di dare atto che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio pluriennale 2022-2024;
8. di dare atto che il presente atto è stato inviato al Revisore dei Conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente, confermata con Verbale n. 1 del 21/01/2022 (allegato F);
9. di provvedere ad inviare Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto 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.”*;
10. di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 2° del D.Lgs. 267/2000, con separata votazione unanime.

Il presente verbale si compone di numero 13 pagine e numero 8 allegati.

Letto, approvato e sottoscritto

Il Sindaco
Marco Gherardini / ArubaPEC S.p.A.

Il Segretario Comunale
Alessandro Paolini / ArubaPEC S.p.A.



COMUNE DI PALAIA
Provincia di Pisa
Servizio Amministrativo e Finanziario
Servizio Amministrativo e Finanziario

OGGETTO:

Parere di regolarità tecnico espresso ai sensi dell'Art.49 del D.Lgs. 267/2000 sulla Proposta di Deliberazione della Giunta Comunale n. 2 del 07/01/2022 ad oggetto: "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2022 - 2024".

Si esprime parere **favorevole** in ordine alla regolarità tecnica della proposta di deliberazione in oggetto specificata, ai sensi dell'art. 49 comma 1 del Decreto Legislativo n°267 del 18/08/2000.

Data: 21/01/2022

Il Responsabile
Nadia Citi / ArubaPEC S.p.A.



COMUNE DI PALAIA
Provincia di Pisa
Servizio Amministrativo e Finanziario
Servizio Amministrativo e Finanziario

OGGETTO:

Parere di regolarità contabile espresso ai sensi dell'Art.49 del D.Lgs. 267/2000 sulla Proposta di Deliberazione della Giunta Comunale n. 2 del 07/01/2022 ad oggetto: "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2022 - 2024".

Ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. n. 267/2000, si esprime il seguente parere in ordine alla regolarità contabile dell'atto : **favorevole**, per quanto di competenza.

Data: 21/01/2022

Il Responsabile
Nadia Citi / ArubaPEC S.p.A.

h	250000-1499999	28,80%	32,80%	3%	6%	8%	9%	10%
i	1500000>	25,30%	29,30%	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

ENTE CHE SI COLLOCA AL DI SOTTO DELLA PERCENTUALE DELLA TABELLA 1

FASE 1 - APPLICAZIONE TABELLA 1	PTFP 20/21/22	PTFP 21/22/23	PTFP 22/23/24	PTFP 23/24/25	PTFP 24/25/26
Numeratore	756.903,06	713.365,77	-	-	-
Denominatore	2.266.132,69	3.238.051,46	2.201.593,21	1.087.789,77	-
Percentuale Tabella 1	27,20%	27,20%	27,20%	27,20%	27,20%
Valore massimo teorico	- 140.514,97	167.384,23	598.833,35	295.878,82	-
TOTALE TABELLA 1	616.388,09	880.750,00	598.833,35	295.878,82	-
FASE 2 - APPLICAZIONE TABELLA 2					
	PTFP 20/21/22	PTFP 21/22/23	PTFP 22/23/24	PTFP 23/24/25	PTFP 24/25/26
Spese di personale 2019	756.903,06	756.903,06	756.903,06	756.903,06	756.903,06
Percentuale di Tabella 2	19%	24%	26%	27%	28%
Valore massimo teorico	143.811,58	181.656,73	196.794,80	204.363,83	211.932,86
TOTALE TABELLA 2	900.714,64	938.559,79	953.697,86	961.266,89	968.835,92
Resti dei cinque anni antecedenti al 2021	26.369,05	26.369,05	26.369,05	26.369,05	26.369,05
FASE 3 - VERIFICA PREFERENZA RESTI O SPAZI TABELLA 2 (Nota RGS)					
TOTALE CON DEROGA RESTI ASSUNZIONALI	783.272,11	783.272,11	783.272,11	783.272,11	783.272,11
<i>di cui resti</i>	<i>26.369,05</i>	<i>26.369,05</i>	<i>26.369,05</i>	<i>26.369,05</i>	<i>26.369,05</i>
TOTALE CON APPLICAZIONE SPAZI TABELLA 2	900.714,64	938.559,79	953.697,86	961.266,89	968.835,92
<i>di cui maggiori spazi</i>	<i>143.811,58</i>	<i>181.656,73</i>	<i>196.794,80</i>	<i>204.363,83</i>	<i>211.932,86</i>
ESITO PREFERENZA TABELLA 2	900.714,64	938.559,79	953.697,86	961.266,89	968.835,92
<i>di cui resti o maggiori spazi</i>	<i>143.811,58</i>	<i>181.656,73</i>	<i>196.794,80</i>	<i>204.363,83</i>	<i>211.932,86</i>
FASE 4 - MAGGIORI SPAZI IN APPLICAZIONE TABELLA 1 O TABELLA 2					
	PTFP 20/21/22	PTFP 21/22/23	PTFP 22/23/24	PTFP 23/24/25	PTFP 24/25/26
Somma per assunzioni IN PIU a tempo indeterminato RISPETTO ALLA SPESA STORICA (ultimo rendiconto oppure anno 2018)	- 140.514,97	167.384,23	598.833,35	295.878,82	-
FASE 5 - SPESA MASSIMA OBIETTIVO ANNO					
	2020	2021	2022	2023	2023
Spese di personale (ultimo rendiconto o 2018)	756.903,06	713.365,77	-	-	-
Spazi per NUOVE ASSUNZIONI a tempo indeterminato	- 140.514,97	167.384,23	598.833,35	295.878,82	-
TOTALE ANNO	616.388,09	880.750,00	598.833,35	295.878,82	-

Allegato B – DOTAZIONE ORGANICA

DOTAZIONE ORGANICA TRIENNIO 2022/2024 – SITUAZIONE ALLA DATA DEL 03/01/2022

CATEGORIA PROFILO	DIPENDENTI IN SERVIZIO		CESSAZIONI PREVISTE		ASSUNZIONI PREVISTE						TOTALE	
	T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time	2022		2023		2024		T. Pieno	P. Time
					T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time		
B1 non all1/1	2	1	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1
B3	6		-								6	
C	7	-	-	-	1	-	-	-	-	-	8	-
D	2	-	-	-	1	-	-	-	-	-	3	-
TOTALI	17	1	-	0	2						19	1



COMUNE DI PALAIA

Provincia di Pisa

56036 Palaia – Piazza della Repubblica n. 56

C.F. 00373580505

Tel. 0587 62141– Fax 0587 622539

e-mail: prot@comune.palaia.pisa.it

Il sottoscritto BORSACCHI MICHELE responsabile del Servizio Urbanistica dell'ente, esaminato lo schema di deliberazione di Giunta Municipale relativo all'approvazione della dotazione organica, ai sensi dell'art. 91 del D.Lgs 18/8/2000 n. 267;

Effettuata la ricognizione annuale a norma dell'art. 33 del D.Lgs. 30/03/2011 n. 165, come sostituito dall'art. 16 della Legge 12/11/2011 n. 183 (Legge di stabilità 2012);

ESPRIME

Parere favorevole in ordine all'approvazione dello schema di deliberazione di G.M. relativo all'approvazione della dotazione organica;

ATTESTA

Che a seguito della ricognizione annuale effettuata ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. 30/03/2011 n. 165 come sostituito dall'art. 16 della Legge 12/11/2011 n. 183, non sono presenti situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali del Comune di Palaia e che, pertanto, non deve avviare nel corso dell'anno 2022 le procedure previste dalla vigente normativa per la dichiarazione di esubero dei dipendenti;

Palaia li 20/01/2022

Il responsabile del servizio
Urbanistica
Arch. Michele Borsacchi



COMUNE DI PALAIA

Provincia di Pisa

56036 Palaia – Piazza della Repubblica n. 56

C.F. 00373580505

Tel. 0587 62141– Fax 0587 622539

e-mail: prot@comune.palaia.pisa.it

La sottoscritta CITI NADIA responsabile del Servizio Amministrativo-Finanziario dell'ente, esaminato lo schema di deliberazione di Giunta Municipale relativo all'approvazione della dotazione organica, ai sensi dell'art. 91 del D.Lgs 18/8/2000 n. 267;

Effettuata la ricognizione annuale a norma dell'art. 33 del D.Lgs. 30/03/2011 n. 165, come sostituito dall'art. 16 della Legge 12/11/2011 n. 183 (Legge di stabilità 2012);

ESPRIME

Parere favorevole in ordine all'approvazione dello schema di deliberazione di G.M. relativo all'approvazione della dotazione organica;

ATTESTA

Che a seguito della ricognizione annuale effettuata ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. 30/03/2011 n. 165 come sostituito dall'art. 16 della Legge 12/11/2011 n. 183, non sono presenti situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali del Comune di Palaia e che, pertanto, non deve avviare nel corso dell'anno 2022 le procedure previste dalla vigente normativa per la dichiarazione di esubero dei dipendenti;

Palaia li 20/01/2022

Il responsabile del servizio
finanziario amministrativo
Nadia Citi
(documento firmato digitalmente)



COMUNE DI PALAIA

Provincia di Pisa

56036 Palaia – Piazza della Repubblica n. 56

C.F. 00373580505

Tel. 0587 62141– Fax 0587 622539

e-mail: prot@comune.palaia.pisa.it

Il sottoscritto MICHELE PONTICELLI responsabile del Servizio Lavori Pubblici dell'ente, esaminato lo schema di deliberazione di Giunta Municipale relativo all'approvazione della dotazione organica, ai sensi dell'art. 91 del D.Lgs 18/8/2000 n. 267;

Effettuata la ricognizione annuale a norma dell'art. 33 del D.Lgs. 30/03/2011 n. 165, come sostituito dall'art. 16 della Legge 12/11/2011 n. 183 (Legge di stabilità 2012);

ESPRIME

Parere favorevole in ordine all'approvazione dello schema di deliberazione di G.M. relativo all'approvazione della dotazione organica;

ATTESTA

Che a seguito della ricognizione annuale effettuata ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. 30/03/2011 n. 165 come sostituito dall'art. 16 della Legge 12/11/2011 n. 183, non sono presenti situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali del Comune di Palaia e che, pertanto, non deve avviare nel corso dell'anno 2022 le procedure previste dalla vigente normativa per la dichiarazione di esubero dei dipendenti;

Palaia li 20/01/2022

Il Responsabile del servizio
lavori pubblici
Dott. Ponticelli Michele

COMUNE DI PALAIA

Provincia di Pisa

L'ORGANO DI REVISIONE

Verbale n. 01 del 21/01/2022

OGGETTO: PIANO FABBISOGNI DI PERSONALE 2022/2023/2024.

L'Organo di Revisione, nella persona del Revisore Unico dr. Marco Laforgia, nominato con deliberazione di Consiglio comunale n. 09 del 06/05/2021;

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 27/04/2020¹) 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 Servizi comunali hanno attestato, come da relazioni allegate alla delibera che non risultano sussistere nei relativi settori situazioni di eccedenze o soprannumero di personale;

preso atto che con deliberazione di Giunta comunale n. 10 del 16/03/2021 è stato adottato il piano delle azioni positive 2021/2023 in materia di pari opportunità previsto dall'[art.48, comma 1, D.Lgs.n.198/2006](#) e con deliberazione di Giunta comunale n. 37 del 30/06/2021 è stato adottato il piano delle performance di cui all'[art.10 della L. n. 150/2009](#) (per EE.LL.: unificato nel PEG ex art. 169, c. 3 bis TUEL) per il triennio 2021/2023;

vista la proposta di deliberazione di Giunta comunale n. 02 del 07/01/2022 - avente ad oggetto *“Approvazione Piano dei Fabbisogni di Personale 2022/2024”* unitamente agli allegati;

¹ Entrato in vigore in data 20/04/2020

preso atto che l'Ente:

- ha rideterminato la dotazione organica del personale²³⁴ 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;
- intende applicare, in previsione di n. 01 assunzione con contratto a tempo determinato, quanto previsto dall'[art. 31 bis \(commi da 1 a 5\) della Legge di conversione 29/12/2021, n. 233 del D.L. n° 155/2021 \(decreto di attuazione del PNRR\)](#), in vigore dal 01/01/2022, che prevede: *“Art. 31-bis. (Potenziamento amministrativo dei comuni e misure a supporto dei comuni del Mezzogiorno). - 1. Al solo fine di consentire l'attuazione dei progetti previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), i comuni che provvedono alla realizzazione degli interventi previsti dai predetti progetti possono, in deroga all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e all'articolo 259, comma 6, del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, assumere con contratto a tempo determinato personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità per un periodo anche superiore a trentasei mesi, ma non eccedente la durata di completamento del PNRR e comunque non oltre il 31 dicembre 2026, nel limite di una spesa aggiuntiva non superiore al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica indicata nella tabella 1 annessa al presente decreto. Le predette assunzioni sono subordinate all'asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio. [omissis]”*
- risulta essere adempiente con le trasmissioni dei bilanci alla BDAP;

rilevato che:

- **è rispettato** il vincolo numerico per il personale a tempo determinato e somministrato come previsto dall'[art. 50, comma 3 del CCNL 21/05/2018](#), (per gli enti a partire da 6 dipendenti) nella misura massima del 20% del totale dei dipendenti a tempo indeterminato.
- **è rispettato** quanto introdotto dal D.Lgs.n.75/2017 all'[art. 7, comma 5-bis, del D.Lgs.n.165/2001](#) dove viene posto il *“divieto alle amministrazioni pubbliche di stipulare contratti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro;*

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 sottostante tabella:

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.*

**SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE
AI SENSI ART. 1 COMMA 557 DELLA L. 296/2006**

ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	VALORE MEDIO TRIENNIO
€ 1.159.045,40	€ 1.166.387,12	€ 1.129.692,02	€ 1.151.708,51

preso atto

- che, ai sensi dell'art. 31 bis (commi da 1 a 5) della Legge di conversione 29/12/2021, n. 233 del D.L. n° 155/2021 (decreto di attuazione del PNRR) , in vigore dal 01/01/2022, alle condizioni ivi previste è **derogabile** il rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L.78/2010, così come aggiornato dal D.L. 113/2016 convertito nella Legge n. 160/2016, in base al quale la spesa complessiva per il personale a tempo determinato non può essere superiore alla spesa sostenuta per le medesima finalità nell'anno 2009 - pari a € 42.013,00 - per gli enti in regola con il vincolo comma 557 legge 296/2006 (per gli enti non in regola con vincolo comma 557 legge 296/2006 il limite è pari al 50% della spesa sostenuta nel 2009) così rideterminata a seguito della esclusione della spesa dei rapporti a tempo determinato di cui all'art. 110, comma 1 del D. Lgs. n. 267/2000, del personale comandato (ferma restando l'imputazione figurativa della spesa per l'ente cedente come indicato dalla Corte dei Conti Autonomie n. 12/2017) e del personale coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea nonché nell'ipotesi di cofinanziamento, con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti;

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 Palaia si colloca nella fascia demografica lett. d) (popolazione da 3.000 a 4.999) della tabella 1 del citato D.M., avendo una popolazione residente di riferimento pari a 4.553 (al 31/12/2021);
- il rapporto tra spese di personale al netto dell'IRAP rilevata con l'ultimo rendiconto approvato anno 2020 e la media delle entrate correnti del triennio precedente 2018-2019-2020 al netto del FCDE stanziato (dato assestato) nel bilancio di previsione considerato 2020 si attesta al 22,03%, al di sotto della percentuale massima di incremento della spesa di personale, di cui alla tabella 1, pari al 27,20%, come riportato nella sottostante tabella

	ENTRATE CORRENTI E FCDE		
	2018	2019	2020
Titolo 1	2.830.232,02	2.789.729,85	2.289.789,27
Titolo 2	72.049,85	47.219,50	535.076,72
Titolo 3	554.705,89	504.460,96	438.503,33
TOTALE ENTRATE	3.456.987,76	3.341.410,31	3.263.369,32
FCDE (assestato) 2018	-		
FCDE (assestato) 2019	115.871,00	115.871,00	115.871,00
FCDE (assestato) 2020		-	-
FCDE (assestato) 2021			-
FCDE (assestato) 2022			
	3.341.116,76	3.225.539,31	3.147.498,32

DENOMINATORE (MEDIA)

PTFP 21/22/23 **RP**
3.238.051,46

CALCOLO DELLA PROPRIA PERCENTUALE

2020	pPTFP 21/22/23 RP
Numeratore (SPESE DI PERSONALE)	713.365,77
Denominatore (MEDIA ENTRATE)	3.238.051,46
Percentuale	# 22,03% ##

rilevato altresì, come si evince dalla documentazione esaminata, che:

- il TURNOVER disponibile derivante dalle cessazioni 2016/2020, calcolato secondo le precedenti previsioni normative, ammonta ad € 26.369,05;
- secondo le disposizioni di cui alla tabella 2 del più volte citato DM, il Comune di Palaia ha la possibilità di incrementare la spesa di personale (determinato secondo quanto previsto dal DM) relativa all'anno 2020 (art. 5, comma 1 del DM), come riportato nella sottostante tabella:

ENTE CHE SI COLLOCA AL DI SOTTO DELLA PERCENTUALE DELLA TABELLA 1

FASE 1 - APPLICAZIONE TABELLA 1	PTFP 21/22/23
Numeratore	713.365,77
Denominatore	3.238.051,46
Percentuale Tabella 1	27,20%
Valore massimo teorico	167.384,23
TOTALE TABELLA 1	880.750,00

FASE 2 - APPLICAZIONE TABELLA 2	PTFP 21/22/23
Spese di personale 2019	756.903,06
Percentuale di Tabella 2	24%
Valore massimo teorico	181.656,73
TOTALE TABELLA 2	938.559,79

Resti dei cinque anni antecedenti al 2021	26.369,05
--	------------------

FASE 3 - VERIFICA PREFERENZA RESTI O SPAZI TABELLA 2 (Nota RGS)

TOTALE CON DEROGA RESTI ASSUNZIONALI	783.272,11
--------------------------------------	------------

<i>di cui resti</i>	26.369,05
---------------------	-----------

TOTALE CON APPLICAZIONE SPAZI TABELLA 2	938.559,79
---	------------

<i>di cui maggiori spazi</i>	181.656,73
------------------------------	------------

ESITO PREFERENZA TABELLA 2	938.559,79
-----------------------------------	-------------------

<i>di cui resti o maggiori spazi</i>	181.656,73
--------------------------------------	------------

FASE 4 - MAGGIORI SPAZI IN APPLICAZIONE TABELLA 1 O TABELLA 2 **PTFP 21/22/23**

Somma per assunzioni IN PIÙ a tempo indeterminato RISPETTO ALLA SPESA STORICA (ultimo rendiconto oppure anno 2018)	167.384,23
--	-------------------

FASE 5 - SPESA MASSIMA OBIETTIVO ANNO **2021**

Spese di personale (ultimo rendiconto o 2018)	713.365,77
---	------------

Spazi per NUOVE ASSUNZIONI a tempo indeterminato	167.384,23
--	------------

TOTALE ANNO	880.750,00
--------------------	-------------------

- come si evince dalla tabella sopra riportata il TURNOVER (resti assunzionali) disponibile pari a € 26.369,05 risulta inferiore all'importo identificato come maggiore spesa, pertanto risulta possibile utilizzare tale importo anche in deroga ai valori limite annuali di cui alla tabella 2) del decreto attuativo, in ogni caso entro i limiti massimi consentiti dal valore soglia di riferimento di cui alla tabella 1) dell'art. 4 del medesimo decreto;
- che secondo le disposizioni di cui all'art.7 del più volte citato DM, per gli enti virtuosi ... "La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 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 ...";

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, alle condizioni ed in applicazione della normativa in deroga ex art. 31 bis (commi da 1 a 5) della Legge di conversione 29/12/2021, n. 233 del D.L. n° 155/2021;

visti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi rispettivamente dal Responsabile del servizio, ai sensi degli articoli 49 - 1° comma - e 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000;

considerato che il Comune, per effetto dell'adozione del piano dei fabbisogni di personale, non altera il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio;

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. 02 del 07/01/2022, avente ad oggetto **"PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2022/2024"**.

Firenze, lì 21 gennaio 2022

Il Revisore unico

dr. Marco Laforgia

Documento firmato digitalmente (artt. 20-21-24 D. Lgs. 7/03/2005 n. 82 e s.m.i.)