



# COMUNE DI PINCARA

Provincia di Rovigo

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

### OGGETTO

OGGETTO	APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DI PERSONALE (PTFP) 2024-2025-2026.
---------	---

Oggi **due** del mese di **dicembre** dell'anno **duemilaventitre** alle ore 11:20, convocata in seguito a regolare invito si è riunita in videoconferenza tramite WhatsApp la Giunta Comunale così composta:

		Presenti/Assenti
Magon Stefano	Sindaco	P
Bellini Giustiliano	Assessore	P
Visentini Renzo	Assessore Esterno	P

3	0
---	---

Partecipa alla seduta, ai sensi dell'art. 97, comma 4 – lett a) del D.Lgs. n. 267/2000 il SEGRETARIO COMUNALE Esposito Giuseppe.

Magon Stefano nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

IL Sindaco

premesse le formalità di legge, pone in trattazione l'argomento sopraindicato.

## LA GIUNTA COMUNALE

### PREMESSO che:

- L'art. 6 del D.L. 80/2021 ha introdotto, a decorrere dall'anno 2022, un nuovo strumento di programmazione denominato Piano Integrato di Attività e Organizzazione (Piao);
- Lo schema di Piao è stato approvato con D.M. n. 132 del 30.06.2022 prevedendo uno schema semplificato per gli enti con numero di dipendenti inferiore a 50
- Il D.P.R. 81/2022 ha evidenziato gli adempimenti che confluiscono nel Piao tra cui il piano dei fabbisogni del personale;

**RILEVATO** che, per gli enti con meno di 50 dipendenti tenuti alla redazione del Piao "semplificato" l'art. 6 comma 3 del D.M. n. 132 del 30.06.2022 prevede che, tali enti siano tenuti alla predisposizione del Piao, limitatamente all'art. 4 comma 1:

- lettera a) ossia alla struttura organizzativa;
- lettera b) ossia all'Organizzazione e lavoro agile;
- lettera c) n. 2) ossia con riferimento al piano triennale dei fabbisogni alla programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;

**RITENUTO**, pertanto, che il Comune di Pincara, essendo un ente con un numero di dipendenti inferiore a 50, debba continuare ad approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale ex art. 6 del D. Lgs. 165/2001 singolarmente e successivamente inserirlo nella nota di aggiornamento al DUP super semplificato mentre nel PIAO "semplificato" sarà programmato quanto richiesto dal comma 1 lettera c) n. 2 dell'art. 4 del D.M. n. 132/2022;

### PREMESSO CHE:

- l'art. 39 della Legge n. 449 del 27 dicembre 1997 ha introdotto lo strumento della programmazione triennale del fabbisogno del personale finalizzata ad assicurare la migliore funzionalità dei servizi e l'ottimizzazione delle risorse, nei limiti delle disponibilità finanziarie e di bilancio;
- l'art. 89, comma 5, del D.Lgs. n. 267 del 18 agosto 2000, stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni, le province e gli altri enti locali territoriali, nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e alla 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. 91 del D.Lgs. n. 267 del 18 agosto 2000, stabilisce che, nell'ambito dell'Ente Locale, ai fini di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse *"gli organi di vertice delle Amministrazioni Locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge n. 68 del 12 marzo 1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale così come previsto dai commi 1, 20-bis e seguenti dell'art. 39 della Legge 449/1997"*;
- la Legge n. 448 del 28 dicembre 2001 ha introdotto il comma 20 bis dell'art. 39 della Legge n. 449 del 27 dicembre 1997, che prevede che gli Enti Locali programmino le loro politiche di assunzione adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale e realizzando le assunzioni anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili;

- l'art. 19, comma 8, della Legge n. 448 del 28 dicembre 2001 dispone che, a decorrere dall'anno 2002, 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 delle spese e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;

**VISTO** l'art. 6 del D.Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001 così come modificato dall'art. 4, comma 1 del D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017 secondo cui:

*“1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.*

*2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.*

*3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.*

*4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.*

*4-bis. (abrogato).*

.....

*6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.”;*

#### **VISTI:**

- l'art. 6-ter, comma 1, del D.Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001, inserito dall'art. 4, comma 3 del D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017, secondo cui *“Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.”;*

- l'art. 22, comma 1, del D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017 secondo cui *“Le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'articolo 6-ter del decreto legislativo n. 165 del 2001, come introdotte dall'articolo 4, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto. In sede di prima applicazione, il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo.”*;

**CONSIDERATO CHE** con decreto del 8 maggio 2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le attese *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”*, come previsto dall'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, pubblicate in G.U. n. 173 del 27/7/2018 e contenenti le istruzioni operative, di interesse degli Enti Locali, che possono essere così riassunte:

- il piano dei fabbisogni deve essere coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento (obiettivi generali ed obiettivi specifici, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009);
- previa analisi delle esigenze (da un punto di vista sia quantitativo che qualitativo), per le amministrazioni diverse dalle amministrazioni statali, il piano dei fabbisogni di personale si sviluppa in prospettiva triennale ed è adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs. n. 165/2001; l'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata;
- il piano triennale dei fabbisogni di personale è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti; restano, pertanto, invariate le procedure di approvazione e la disciplina di riferimento, che per gli enti locali sono rappresentate dagli artt. 88 e seguenti del D. Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.;
- il piano deve essere sottoposto a controlli preventivi, ove previsti dai propri ordinamenti, anche al fine di verificare la coerenza con i vincoli di finanza pubblica, nonché alla preventiva informativa sindacale, se prevista nei contratti collettivi nazionali (art. 6, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001);
- il piano triennale dei fabbisogni deve essere pubblicato in *“Amministrazione trasparente”* nell'ambito delle informazioni di cui all'art. 16 del D.Lgs. n. 33/2013 *“Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato”*, unitamente al Conto annuale del personale;
- si deve dare attuazione all'articolo 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo art. 4, del decreto legislativo n. 75 del 2017, che introduce elementi significativi tesi a realizzare il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica che, nella disciplina precedente, rappresentava il *“contenitore”* rigido da cui partire per definire il PTFP, nonché per individuare gli assetti organizzativi delle amministrazioni, contenitore che, in base alla circolare, condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate. Il PTFP viene inteso quale strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione, slegato dalla dotazione organica. La stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere valicata dal PTFP. Essa, di fatto, individua la *“dotazione”* di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte, in relazione ai rispettivi ordinamenti. Nel rispetto dei suddetti indicatori di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell'ambito del PTFP, possono quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della

propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che, nell'ambito di tale indicatore di spesa potenziale massima, come declinato nell'ambito di una eventuale rimodulazione qualitativa e quantitativa della consistenza di organico, le amministrazioni possono coprire i posti vacanti nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, verificando l'esistenza di oneri connessi con l'eventuale acquisizione di personale in mobilità e fermi restando gli ulteriori vincoli di spesa dettati dall'ordinamento di settore con riferimento anche alla stipula di contratti a tempo determinato. Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. La declinazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche, si sposta nell'atto di programmazione del fabbisogno, che è determinato annualmente, con un orizzonte triennale, secondo i criteri di cui alle presenti linee di indirizzo, nel rispetto dei vincoli finanziari;

- le amministrazioni devono indicare nel PTFP, 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 comprese le norme speciali (mobilità, stabilizzazioni ex art. 20, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001, ecc.); la somma di questi due valori non può essere superiore alla spesa potenziale massima consentita dalla legge;
- la programmazione deve tenere conto degli equilibri e delle risorse di bilancio, nonché dei vincoli in materia di spesa di personale e non può, in ogni caso, comportare maggiori oneri per la finanza pubblica;
- nel piano triennale dei fabbisogni devono essere previsti eventuali processi di mobilità esterna (tenendo conto dell'art. 1, comma 47, della L. n. 311/2004, dell'art. 14, comma 7, del D.L. n. 95/2012, nonché dell'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001), eventuali progressioni di categoria ai sensi dell'art. 22, comma 15, del D.Lgs. n. 75/2017, oltre che le modalità di reclutamento di nuovo personale, nel rispetto della normativa vigente in materia di assunzioni, di cui agli artt. 20 e 35 del D.Lgs. n. 165/2001. Infine, deve essere indicato l'eventuale ricorso ai rapporti di lavoro flessibile, il rispetto delle assunzioni obbligatorie di cui alla L. n. 68/1999, deve essere dato puntualmente conto dell'eventuale applicazione dell'art. 6-bis del D.Lgs. n. 165/2001 in materia di esternalizzazione di servizi, tenendo conto che un'eventuale reinternalizzazione è subordinata al rispetto della normativa in materia di accesso all'impiego nonché all'invarianza degli oneri a carico della finanza pubblica. L'individuazione dei profili professionali deve essere coerente con le funzioni che l'amministrazione è chiamata a svolgere, della struttura organizzativa, delle responsabilità connesse a ciascuna posizione, il tutto finalizzato a definire un ordinamento professionale in linea con i principi di efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini ed in grado di perseguire gli obiettivi dell'Ente;

**VISTO** l'art. 35, comma 4, del D.Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001, così come modificato dall'art. 6, comma 1, lettera c, del D.Lgs. n. 175 del 25 maggio 2017, secondo cui *“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. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono autorizzati l'avvio delle procedure concorsuali e le relative assunzioni del personale delle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, delle agenzie e degli enti pubblici non economici.”*;

**RICHIAMATE** le seguenti deliberazioni:

- deliberazione di Giunta Comunale n. 133 del 30.12.2010, ad oggetto “Adozione Regolamento Comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi D. Lgs. n. 150/28 del 26.02.2009” e ss.mm.ii.;
- deliberazione della Giunta Comunale n. 21 del 23.02.2021, ad oggetto “Approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) 2021-2022-2023 – individuazione del valore

soglia ai sensi del D.M. 17.03.2020 attuativo dell'art. 33 c. 2 del D. L. 34/2019 – ricognizione annuale delle eccedenze di personale – rideterminazione della dotazione organica”, esecutiva nelle forme di legge;

- deliberazione della Giunta Comunale n. 91 del 05.08.2021 ad oggetto “Piano dei Fabbisogni di Personale per il triennio 2021-2023 approvato con delibera di G.C. n. 21/2021 – verifica limiti di spesa a seguito approvazione del Conto Consuntivo 2020”, esecutiva nelle forme di legge;
- deliberazione della Giunta Comunale n. 113 del 27.10.2021 ad oggetto “Modifica del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) 2021-2023 approvato con delibera di G.C. n. 21 del 23.02.2021”, esecutiva nelle forme di legge;
- deliberazione della Giunta Comunale n. 18 del 05.03.2022, ad oggetto “Ricognizione delle eccedenze di personale – anno 2022 – adempimento annuale ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 16 della Legge 12 novembre 2011 n. 183”, esecutiva nelle forme di legge;
- deliberazione della Giunta Comunale n. 19 del 05.03.2022. ad oggetto “Approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) 2022-2023-2024;
- deliberazione della Giunta Comunale n. 75 del 25.08.2022 ad oggetto “Piano del fabbisogno di personale per il triennio 2022-2024 – Approvazione con delibera di Giunta Comunale n. 19/2022 – verifica limiti di spesa a seguito approvazione del conto consuntivo 2021”;
- deliberazione della Giunta Comunale n. 39 del 11.04.2023, ad oggetto “Ricognizione delle eccedenze di personale – anno 2023 – adempimento annuale ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. 165/2001 come modificato dall'art. 16 della legge 12 novembre 2001 n. 183”;
- deliberazione della Giunta Comunale n. 40 del 11.04.2023 ad oggetto “Approvazione del Piano triennale Fabbisogno di Personale (PTFP) 2023-2024-2025;
- deliberazione della Giunta Comunale n. 78 del 04.08.2023 ad oggetto “Piano del Fabbisogno di Personale per il triennio 2023-2025: verifica limiti di spesa a seguito approvazione del Conto Consuntivo 2022”;

#### **DATO ATTO:**

- che la struttura organizzativa dell'Ente deve adeguarsi costantemente alle esigenze sociali, demografiche e culturali del proprio territorio modificando il proprio assetto in conformità dell'evoluzione dei bisogni della popolazione locale;
- che l'Amministrazione Comunale ha da tempo adottato una politica di gestione delle risorse umane volta all'incentivazione delle stesse anche attraverso la maggiore responsabilizzazione e l'attribuzione di incarichi di crescente impegno professionale provvedendo, contestualmente, alla ricerca di forme ed assetti organizzativi tali da assicurare un'adeguata flessibilità dei servizi erogati in relazione al mutare delle esigenze amministrative e della cittadinanza;
- che la dotazione organica è da ritenersi uno strumento flessibile, da utilizzarsi con ampia discrezionalità organizzativa al fine di dotare l'Ente della struttura più consona possibile al raggiungimento degli obiettivi amministrativi ed al fine di perseguire una gestione ottimale sotto il profilo dell'efficacia, dell'efficienza e dell'economicità e, pertanto, in forza delle modifiche normative sopracitate, non è più un elenco astratto di posti, ma risulta essere il prodotto del piano dei fabbisogni a sua volta derivato dai programmi strategici dell'Ente;

**DATO ATTO CHE** alla data odierna il personale in servizio è composto da:

- n. 5 unità assunte a tempo indeterminato di cui n. 1 p.t. 30 ore settimanali;
- n. 1 Segretario Comunale con incarico a scavalco;
- n. 1 dipendente a tempo determinato per 6 ore settimanali, ex art. 1 c. 557 L. 311/2004;
- n. 1 agente di polizia locale – comando autorizzato dal Comune di Correzzola (PD) per n. 6 ore settimanali;
- n. 1 Istruttore – contratto di somministrazione e lavoro per n. 18 ore;

**RILEVATO** che il decreto-legge 34/2019, articolo 33 ha delineato un metodo di calcolo delle

capacità assunzionali completamente nuovo rispetto al sistema previgente come introdotto dall'art.3 del D.L.90 del 24/6/2014 conv. in L.114 del 11/08/2014 e successive integrazioni;

**VISTO** il testo del predetto art. 33 rubricato “Assunzioni di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria” del D.L. n. 34 del 30 aprile 2019, come modificato dal comma 853, art. 1 della L. n. 160 del 27 dicembre 2019 ed in particolare il comma 2 che stabilisce:

*«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, nonchè 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 disotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle “unioni dei comuni” ai sensi dell'art. 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, e' 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 nonchè delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018»;*

**DATO ATTO** che il DPCM recante “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”, a seguito di intesa raggiunta in sede di Conferenza Stato – città tenutasi in data 11 dicembre 2019 e tenuto conto di quanto deliberato dalla Conferenza medesima in data 30 gennaio 2020, è stato adottato in data 17 marzo 2020 e pubblicato in G.U. n. 108 del 27 aprile 2020, disponendo specificatamente l'entrata in vigore del provvedimento e conseguentemente del nuovo regime assunzionale a decorrere dal **20 aprile 2020**;

**ATTESO** che in base al D.P.C.M. del 17 marzo 2020:

- per spesa di personale si intendono gli impegni di competenza per la 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 D.Lgs. n. 267 del 18 agosto 2000, 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 entrate correnti si intende la media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità (riferito alla parte corrente) stanziato (eventualmente assestato) nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata;
  - i comuni sono suddivisi nelle seguenti fascie demografiche:
    - a) comuni con meno di 1.000 abitanti;
    - b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;**
    - c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti;
    - d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;
    - e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;
    - f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;
    - g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti;
    - h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti;
    - i) comuni con 1.500.000 abitanti e oltre;
  - i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti, sono definiti nel seguente modo:

Fasce demografiche	Valore soglia
a) comuni con meno di 1.000 abitanti	29,50%
b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	28,60%
c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	27,60%
d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	27,20%
e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	26,90%
f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	27,00%
g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	27,60%
h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti	28,80%
i) comuni con 1.500.000 abitanti e oltre	25,30%

- a decorrere dal **20 aprile 2020**, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui sopra possono incrementare, secondo quanto indicato al punto successivo, la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia individuato dalla tabella sopra riportata in base alla rispettiva fascia demografica**;
- in sede di prima applicazione e **fino al 31 dicembre 2024**, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa di personale registrata nel 2018, in misura non superiore a determinati valori percentuali stabiliti in apposita tabella contenuta all'interno del decreto (per i comuni da 1.000 a 1.999 abitanti – fascia demografica b – tale percentuale è individuata per l'anno 2020 nella misura del 23,00%, per l'anno 2021 nella misura del 29,00%, per l'anno 2022 nella misura del 33,00%, per l'anno 2023 nella misura del 34,00% e per l'anno 2024 nella misura del 35,00%);
- la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 del DPCM – applicazione nuovo sistema assunzionale, per i comuni al di sotto del valore soglia, 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 che, in base ai calcoli già effettuati, ammonta ad **€ 328.223,04**;



**DATO ATTO** che nel citato D.P.C.M. 17 marzo 2020 le entrate correnti sono definite come 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;

**PRESO ATTO** che con il decreto del Ministero dell'Interno 21 ottobre 2020, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della repubblica italiana n. 297 del 30/11/2020, oltre a definire le nuove modalità e la disciplina di dettaglio per l'applicazione dei nuovi criteri di classificazione delle sedi di segreteria convenzionata in attuazione dell'art. 16-ter, comma 12, del decreto-legge 30 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, è stato disposto, con l'art. 3, comma 2, in relazione agli istituti giuridici ed economici connessi allo svolgimento del rapporto di servizio del segretario titolare di sede convenzionata che sono applicati dall'ente capofila che, ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ciascun comune appartenente alla segreteria convenzionata, computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa;

**DATO ATTO** che il Comune di Pincara:

- dal 21.02.2017 e fino al 30.04.2020 faceva parte della sede di segreteria convenzionata tra i Comuni di Villanova del Ghebbo, Villamarzana, Costa di Rovigo e Pincara, con capofila Villanova del Ghebbo;
- dal 30.04.2020 e fino al 18.10.2020 faceva parte della sede di segreteria convenzionata tra i Comuni di Villanova del Ghebbo, Masi, Costa di Rovigo e Pincara, con capofila Villanova del Ghebbo;
- che a decorrere dal 09.11.2020 il Comune di Pincara dispone di Segretario Comunale con incarico a scavalco;

**DATO ATTO** che ai sensi dell'art. 3, comma 5, D.L. 24.06.20214 n. 90, rubricato "Semplificazione e flessibilità del turn over", come modificato da D.L. 4/2019 – l. 26/2019 (Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni) art. 14 bis, e come confermato dai pareri della Corte dei Conti Sez. Autonomie n. 26/2015 e n. 28/2015, si possono cumulare le 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. Pertanto, dal 30 marzo 2019 gli enti locali possono cumulare i resti non utilizzati degli ultimi 5 anni (2014-2018), anziché degli ultimi 3 anni;

**RICHIAMATA** in tal senso, la delibera di Giunta Comunale n. 108 del 22.11.2018, esecutiva nelle forme di legge, ad oggetto "Stabilizzazione di n. 1 Istruttore Amministrativo cat. "C" ex art. 20 comma 1 del D. Lgs. 75 del 25.05.2017", con la quale a seguito del processo di stabilizzazione, venivano evidenziati **resti assunzionali per € 5.284,38**;

**RILEVATO** che, per il comune di Pincara, pertanto, le risultanze dei calcoli effettuati sulla base del nuovo D.P.C.M., tenendo presente che l'ultimo rendiconto approvato è quello dell'esercizio 2022, approvato con atto di Consiglio Comunale n. 10 del 29.04.2023, sono le seguenti:

	2020	2021	2022
Accertamenti tit I	819.728,63	806.377,79	846.030,91
Accertamenti tit II	256.476,88	178.508,10	243.865,74

Accertamenti tit III	133.312,97	134.419,53	131.695,42
----------------------	------------	------------	------------

Detrazione entrate da emergenza COVID—19 destinate a maggiori spese	-27.453,30	Nessuna somma da detrarre	Nessuna somma da detrarre
<b>Totale</b>	<b>1.182.065,18</b>	<b>1.119.305,42</b>	<b>1.221.592,07</b>

Media triennio 2019/2020	FCDE bilancio ultimo anno (-)	Risultato algebrico	Percentuale applicabile valore soglia	Valore soglia
1.174.320,89	51.508,00	1.122.812,89	28,60%	321.124,48

**DATO ATTO** che nel citato D.P.C.M. 17 marzo 2020 la spesa di personale è definita come segue:

*spesa del 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 18 agosto 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;*

**RIBADITO** che con il decreto del Ministero dell'Interno 21 ottobre 2020, prima richiamato, ciascun comune appartenente alla segreteria convenzionata, computa nella spesa di personale la quota a proprio carico;

**PRESO ATTO CHE** la situazione del comune di Pincara è la seguente per il dettaglio:

<b>A</b>	<b>Entrate correnti 2020/2022 DPCM 17/03/2020</b>	<b>1.122.812,89</b>
----------	---	---------------------

	Spesa personale 2018 DPCM 17/03/2020	258.245,06
	DM Interno 21/10/2020 – Quota parte spesa del Segretario Comunale in convenzione	17.756,92
<b>B</b>	<b>Spesa personale 2018 netta</b>	<b>276.001,98</b>

	Spesa personale 2019 DPCM 17/03/2020	244.461,93
	DM Interno 21/10/2020 - Quota parte spesa del Segretario Comunale in convenzione	17.809,84
<b>C</b>	<b>Spesa personale 2019 netta</b>	<b>262.001,98</b>

	Spesa personale 2020 DPCM 17/03/2020	257.789,71
	DM Interno 21/10/2020 - Quota parte spesa del Segretario Comunale in convenzione	16.116,00

<b>D</b>	<b>Spesa personale 2020 netta</b>	<b>273.905,71</b>
----------	-----------------------------------	-------------------

	Spesa personale 2021 DPCM 17/03/2020 Compresa spesa Segretario Comunale incarico a scavalco	254.477,75
	DM Interno 21/10/2020 - Quota parte spesa del Segretario Comunale in convenzione	0,00
<b>E</b>	<b>Spesa personale 2021 netta</b>	<b>254.477,75</b>

	Spesa personale 2022 DPCM 17/03/2020 Compresa spesa Segretario Comunale incarico a scavalco	265.932,28
	DM Interno 21/10/2020 - Quota parte spesa del Segretario Comunale in convenzione	0,00
	Detratti rinnovi contrattuali 2019-2020-2021 C.C.N. 16.11.2022 – art. 3 c. 4 D.L. 36/2022 conv. L. 79/2022	-10.721,12
<b>F</b>	<b>Spesa personale 2022 netta</b>	<b>255.211,16</b>

% F/A	22,73%
<b>Verifica: Comune sotto valore soglia</b>	
%Valore soglia DPCM 17/03/2020	28,60%
Valore soglia massimo (spesa)	321.124,48

**PRESO ATTO CHE** l'ente si trova, pertanto, nella condizione di cui all'art 4 comma 1 e 2 del citato decreto, che di seguito si riporta, attestandosi con un valore inferiore alla soglia del 28,60% prevista per la propria fascia demografica:

*A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, **possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato**, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni del 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**, secondo le definizioni dell'art. 2, **non superiore al valore soglia individuato dalla tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica.***

**RILEVATO** che, in base alle nuove regole, il Comune di Pincara ha la facoltà di aumentare la propria spesa di personale fino alla spesa massima di € **321.124,48** ma che in base all'art. 5 del D.P.C.M. 17/03/2020 è possibile fino al 31.12.2024 incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, per l'anno 2023 nella misura del 34,00% e **nell'anno 2024 nella misura del 35%**;

**DATO ATTO** che dall'applicazione delle seguenti percentuali ai dati rilevati dai documenti contabili del Comune risulta:

		2018	2022	2023	2024
A	Spesa personale art. 2 lett. a) DM	276.001,98			
B	Entrate correnti art. 2 lett. b) DM (2020/2022)		1.122.812,89		
C	% MAX INCREMENTO ART. 5 DM			34%	35%
D	Maggiore spesa possibile A (2018)*C			93.840,67	96.600,69
E	Calcolo ipotetico spesa annuale massima A(2018) + D			369.842,65	372.602,67

Calcolo ipotetico soglia E/B		32,93%	<b>33,18%</b>
------------------------------	--	--------	---------------

**RILEVATO** che, in base alle nuove regole e sulla base dei calcoli illustrati, se il Comune di Pincara incrementasse la propria spesa di personale di un importo pari a quanto indicato in precedenza rispetto alla spesa di personale registrata nell'anno 2022, programmando il relativo fabbisogno di personale supererebbe anche nel 2024 il valore soglia come sopra definito in quanto si arriverebbe ad un valore soglia calcolato del 33,18%;

**DATO ATTO**, pertanto, che il comune di Pincara può incrementare la propria spesa di personale nel triennio 2024/2026, dando atto che nell'anno 2024 il sistema entra a regime, fino all'importo massimo calcolato con riferimento alla percentuale del valore soglia applicabile (28,60%) di € **321.124,48** assorbendo completamente la spesa percentuale massima di incremento calcolata in base all'art. 5 del D.P.C.M. 17/03/2020;

**DATO ATTO** pertanto che, la maggiore capacità assunzionale del Comune di Pincara è pari alla differenza tra la spesa del personale dell'ultimo rendiconto approvato cioè rendiconto 2022 e il valore soglia massimo come sopra determinato, e nel dettaglio:

	Spesa personale 2022 DPCM 17/03/2020 Compresa spesa Segretario Comunale incarico a scavalco	265.932,28
	DM Interno 21/10/2020 - Quota parte spesa del Segretario Comunale in convenzione	0,00
	Detratti rinnovi contrattuali 2019-2020-2021 C.C.N. 16.11.2022 – art. 3 c. 4 D.L. 36/2022 conv. L. 79/2022	-10.721,12
A	Spesa personale 2022 netta	255.211,16
B	Valore soglia massimo (spesa)	321.124,48
	<b>Incremento spesa anni 2024/2026</b>	<b>65.913,32</b>

#### VISTI:

- il Decreto ministeriale del 24 luglio 2014, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 246 del 22 ottobre 2014, con cui erano stati definiti i rapporti medi dipendenti - popolazione per ciascuna fascia demografica;
- il Decreto ministeriale del 10 aprile 2017, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 94 del 22 aprile 2017, con cui sono stati definiti i nuovi rapporti medi dipendenti - popolazione per ciascuna fascia demografica;
- il Decreto ministeriale del 18 novembre 2020, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 297 del 30 novembre 2020, con cui sono stati definiti i nuovi rapporti medi dipendenti - popolazione per ciascuna fascia demografica;

**VISTO** che con deliberazione n. 138 del 02.12.2023 la Giunta Comunale ha dato atto che dalla ricognizione di cui al comma 1 dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2011, così come sostituito dall'art. 16, comma 1, della Legge 12/11/2011, n. 183 (legge di stabilità 2012), per il 2024 nell'organico di questo Ente, non risultano situazioni di soprannumero o comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'Ente stesso;

**RILEVATO CHE** il Comune di Pincara non è soggetto all'obbligo di assunzioni obbligatorie ai sensi della legge 12.3.1999 n. 68, data la consistenza numerica del personale in servizio computabile ai sensi della normativa stessa, che è inferiore a 15 unità;

**DATO ATTO CHE** l'art. 11-bis comma 2 del D.L. 135/2018 ha introdotto la possibilità, per i Comuni senza dirigenza, di incrementare le risorse destinate a finanziare la retribuzione di posizione e di risultato degli incaricati di P.O. senza tener conto delle limitazioni al salario accessorio di cui all'art. 23 comma 2 del D.Lgs 75/2017, purché tali incrementi siano imputati alle quote assunzionali disponibili;

**RICHIAMATA** in tal senso la delibera di Giunta Comunale n. 19 del 05.03.2021 che dispone l'incremento del Fondo P.O. determinandolo in € 18.665,00 avvalendosi della facoltà di cui all'art. 11-bis comma 2 del D.L. 135/2018 per incrementare il valore del trattamento accessorio delle P.O. nei limiti di quanto possibile per effetto delle nuove regole del C.C.N.L. 21.05.2018 e che **l'importo da portare in detrazione delle quote assunzionali viene quantificato in € 2.665,00;**

**DATO ATTO che:**

- nel 2021 si è verificata n. 1 cessazione di personale – n. 1 Istruttore tecnico con decorrenza 15.04.2021 (ultimo giorno di servizio) e che sempre nel 2021 è stata programmata la sua sostituzione. Le procedure concorsuali si sono concluse nei primi mesi dell'anno 2023, con un unico candidato idoneo. Sono in corso le procedure di assunzione dello stesso ovvero si provvederà ad attivare nuove procedure di reclutamento per la copertura della figura professionale vacante mediante:
  - o mobilità volontaria;
  - o scorrimento graduatoria in corso di validità di altro ente;
  - o concorso pubblico;
- nel 2022 si è verificata la cessazione di n. 1 collaboratore professionale categoria B/B3 per quiescenza, decorrenza 01.10.2022 (ultimo giorno di servizio 30.09.2022). L'Amministrazione sta valutando l'opportunità della copertura del posto vacante ora di operatore esperto in una visione più complessiva di riordino dell'organico;

**PRESO ATTO** che, la Legge 178/2020 (Legge di Bilancio per il 2021) all'articolo 1, comma 797 e seguenti, ha introdotto un **livello essenziale delle prestazioni di assistenza sociale** definito da un operatore ogni 5.000 abitanti e un ulteriore obiettivo di servizio definito da un operatore ogni 4.000 abitanti. In quest'ottica, ai fini di potenziare il sistema dei servizi sociali comunali, ha previsto l'erogazione di un **contributo economico a favore degli Ambiti sociali territoriali (ATS)** in ragione del numero di assistenti sociali impiegati in proporzione alla popolazione residente.

Il contributo è così determinato:

- **40.000 euro annui** per ogni assistente sociale assunto a tempo indeterminato dall'Ambito, ovvero dai Comuni che ne fanno parte, in termini di equivalente a tempo pieno, in numero eccedente il rapporto di 1 a 6.500 abitanti e fino al raggiungimento del rapporto di 1 a 5.000;
- **20.000 euro annui** per ogni assistente sociale assunto in numero eccedente il rapporto di 1 a 5.000 abitanti e fino al raggiungimento del rapporto di 1 a 4.000.

Inoltre la legge di Bilancio 2022 (l. n. 234/2021), con i commi 734- 735 dell'art. 1, ha ulteriormente potenziato questa misura.

Il finanziamento, a valere sul **Fondo povertà**, ha natura strutturale e non riguarda solo le nuove assunzioni. Dunque, ciascun Ambito avrà diritto al contributo per i relativi assistenti sociali fintantoché il numero di assistenti sociali in proporzione ai residenti si manterrà sopra le soglie previste dalla normativa. Pertanto, i contributi pubblici sono relativi anche al personale già assunto, laddove eccedente le soglie previste.

In quest'ottica, l'ATS – Comune di Lendinara ha elaborato un progetto finalizzato al raggiungimento degli obiettivi di cui sopra, mediante assunzioni di assistenti sociali da effettuare a livello di gruppo di comuni come dettagliato nella nota del 22.11.2022 ns. prot. 6665, per noi:

COMUNE DI CANARO ore 18 assistente sociale – comune capogruppo che assume

**COMUNE DI PINCARA ore 12 assistente sociale**

COMUNE DI CANDA ore 6 assistente sociale

salvo diversa distribuzione oraria in accordo tra i tre Comuni interessati, mediante sottoscrizione di apposita convenzione con ATS e tra i comuni del gruppo – per il Comune capo gruppo che assume (Comune di Canaro) trattasi di assunzioni finanziate a valere sulle risorse ministeriali a cui si applica la disciplina prevista dall'art. 57 comma 3-septies del D.L n. 104/2020, in base al quale le spese di personale etero-finanziate, e le corrispondenti entrate, non rilevano ai fini del rispetto dei valori soglia individuati dal DM 17 marzo 2020 per la definizione della capacità assunzionale dei Comuni.

Nessun onere ricade sul Bilancio del Comune di Pincara;

**VISTO** il decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, ed in particolare l'art. 9, comma 28, il quale stabilisce che gli enti locali in materia di lavoro flessibile non possono superare il tetto di spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

**VERIFICATO**, ai sensi dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78 del 31 maggio 2010:

<b>Spesa lavoro Flessibile anno 2009</b>
28.879,00

**VISTO** l'art. 54 bis, comma 7, del decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito con modificazioni dalla legge 21 giugno 2017, n. 86, il quale prevede che:

*“Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono fare ricorso al contratto di prestazione occasionale, in deroga al comma 14, lettera a), del presente articolo, nel rispetto dei vincoli previsti dalla vigente disciplina in materia di contenimento delle spese di personale e fermo restando il limite di durata di cui al comma 20 del presente articolo, esclusivamente per esigenze temporanee o eccezionali:*

- a) Nell'ambito di progetti speciali rivolti a specifiche categorie di soggetti in stato di povertà, di disabilità, di detenzione, di tossicodipendenza o che fruiscono di ammortizzatori sociali;*
- b) Per lo svolgimento di lavori di emergenza correlati a calamità o eventi naturali improvvisi;*
- c) Per attività di solidarietà, in collaborazione con altri enti pubblici o associazioni di volontariato;*
- d) Per l'organizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritative”;*

**DA ATTO** che l'Amministrazione ha in essere:

- contratto di somministrazione lavoro per n. 1 Istruttore tecnico p.t. 18 ore periodo 01.11.2023 – 28.02.2024 con eventuale proroga (contratto posto in essere nelle more della copertura di posto vacante Istruttore tecnico);
- agente di polizia locale in comando per n. 6 ore settimanali;
- incarico extra orario a dipendente di altro ente per n. 6 ore – operatore esterno – ex art. 1 c. 557 L. 311/2004;

**RITENUTO**, pertanto, di aggiornare, nel rispetto dei limiti finanziari e sulla base della attuale capacità di spesa, i reclutamenti per fabbisogni di personale per il triennio 2024-2026, secondo il seguente programma di assunzioni:

### **2024 (salvo aggiornamenti)**

- Assunzione di n. 1 Istruttore (ex ufficio tecnico categoria giuridica C, posizione economica di accesso C1), per copertura posto vacante dal 16.04.2021, la cui assunzione era già prevista nel fabbisogno del personale del triennio 2021/2023 e 2022/2024. Conclusione delle procedure assunzionali finalizzate alla copertura del posto vacante ovvero avvio di nuove procedure di reclutamento per la copertura del posto vacante mediante:
  - mobilità volontaria;
  - scorrimento graduatoria in corso di validità di altro ente;
  - concorso pubblico;
- Assunzione di personale a tempo determinato nell'annualità 2024, nei limiti del tetto di spesa di € 28.879,00, mediante contratti di lavoro flessibile o, nello specifico:
  - Contratti a tempo determinato compreso utilizzo dell'art. 1, co 557, L. 311/2004 e somministrazione lavoro, nonché ogni altra forma di lavoro flessibile;
  - Contratti di prestazioni occasionali, nel limite di cui all'art. 54 bis del citato decreto legge 50/2017, nell'ambito di progetti speciali rivolti a specifiche categorie di soggetti in stato di povertà;
  - Contratti di lavori socialmente utili e tirocini sociali sia per sostenere fasce di popolazione in stato di bisogno, sia per far fronte ad esigenze temporanee ed eccezionali determinate anche dalla carenza di organico in cui versa il comune;
- Conclusione delle procedure programmate nell'anno 2023, allorquando non si siano ancora definite, per addivenire alla sottoscrizione di convenzione tra comuni per utilizzo dipendente di altro ente, per teoriche n. 12 ore di assistente sociale (de ridefinire se necessario in sede di approvazione convenzione condivisione dipendente tra enti) – Funzionario alte professionalità D1 – progetto ATS Lendinara e comuni d'ambito – L. 178/2020 (Legge di bilancio 2021) – raggruppamento di appartenenza Comune di Canaro capogruppo (18 ore), Comune di Pincara (12 ore) e Comune di Canda (6 ore) - trattasi di assunzioni finanziate a valere sulle risorse ministeriali a cui si applica la disciplina prevista dall'art. 57 comma 3-septies del D.L n. 104/2020, in base al quale le spese di personale etero-finanziate, e le corrispondenti entrate, non rilevano ai fini del rispetto dei valori soglia individuati dal DM 17 marzo 2020 per la definizione della capacità assunzionale dei Comuni.

### **2025 (salvo aggiornamenti)**

- Conclusione della procedura di reclutamento anno 2024;
- Assunzione di personale a tempo determinato nell'annualità 2025, sino ad un massimo di spesa di € 28.879,00, mediante contratti di lavoro flessibile o, nello specifico:
  - Contratti a tempo determinato compreso utilizzo dell'art. 1, co 557, L. 311/2004 e somministrazione lavoro, e ogni altra forma di lavoro flessibile;
  - Contratti di prestazioni occasionali, nel limite di cui all'art. 54 bis del citato decreto legge 50/2017, nell'ambito di progetti speciali rivolti a specifiche categorie di soggetti in stato di povertà;

- Contratti di lavori socialmente utili e tirocini sociali sia per sostenere fasce di popolazione in stato di bisogno, sia per far fronte ad esigenze temporanee ed eccezionali determinate anche dalla carenza di organico in cui versa il comune;

### **2026 (salvo aggiornamenti)**

- Assunzione di personale a tempo determinato nell'annualità 2025, sino ad un massimo di spesa di € 28.879,00, mediante contratti di lavoro flessibile o, nello specifico:
  - Contratti a tempo determinato compreso utilizzo dell'art. 1, co 557, L. 311/2004 e somministrazione lavoro, e ogni altra forma di lavoro flessibile;
  - Contratti di prestazioni occasionali, nel limite di cui all'art. 54 bis del citato decreto legge 50/2017, nell'ambito di progetti speciali rivolti a specifiche categorie di soggetti in stato di povertà;
  - Contratti di lavori socialmente utili e tirocini sociali sia per sostenere fasce di popolazione in stato di bisogno, sia per far fronte ad esigenze temporanee ed eccezionali determinate anche dalla carenza di organico in cui versa il comune;

**RITENUTO** che sulla base del fabbisogno programmato l'Ente rispetta i vincoli finanziari;

**DATO ATTO** che il margine di spesa sopra citato – incremento spesa € 65.913,32 – 2.665,00 capacità assunzionale già utilizzata per incremento fondo P.O., ora E.Q. = € 63.248,32, sulla base delle indicazioni disponibili anche per quanto riguarda le entrate correnti nell'arco del prossimo triennio, consente l'adozione del suddetto programma di reclutamento senza superare il "valore soglia" sopra citato;

**PRESO ATTO** della verifica del rispetto del limite di spesa previsto ai sensi dell'art. 1, comma 557, della Legge n. 296 del 27.12.2006, calcolato sulla base delle previsioni 2023, come da prospetto che segue:

	Valore medio triennio 2011/2012/2013	Previsione anno 2024
Spesa del personale con esclusione IVC, e oneri contrattuali ex CCNL 21.05.2018 e CCNL 16.11.2022	328.223,04	279.372,15
Limite rispettato considerando le variazioni dovute: - scavalco segretario comunale calcolato per 12 mesi - comando agente polizia locale - incarico extra orario ex art. 1 c. 557 L.311/2004		

**RILEVATO CHE** le entrate dell'Ente permettono di garantire la copertura della spesa di personale e che tale spesa risulta pertanto essere sostenibile;

**DATO ATTO CHE** il presente programma delle assunzioni potrà essere oggetto di variazioni ed integrazioni in base alla eventuale evoluzione del quadro normativo di riferimento e/o in base a sopraggiunte esigenze attualmente non prevedibili e/o in base alle effettive disponibilità di bilancio;

**DATO ATTO CHE** ai fini dell'adozione di un PTFP che includa interventi assunzionali, è necessario preventivamente verificare il rispetto dei presupposti di diritto e di fatto che autorizzano l'ente ad effettuare assunzioni a qualsiasi titolo, in particolare:



1. la dichiarazione annuale da parte dell'ente dalla quale emerga l'assenza di personale in sovrannumero o in eccedenza ai sensi dell'art. 33 del d.lgs. 165/2001 come riscritto dall'articolo 16 della legge 183/2011;
2. l'approvazione del Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità di cui all'articolo 48, comma 1, del d.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246";
3. il rispetto del saldo di finanza pubblica ai fini del pareggio di bilancio ai sensi dell'art. 1, commi 463 e seguenti, della legge 232/2006, sia in termini consuntivi con riferimento all'anno precedente, sia in termini programmatici sul triennio in corso;
4. approvazione nei termini di legge del bilancio di previsione, del rendiconto di gestione e del bilancio consolidato e successivo invio alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (BDAP), ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. 24 giugno 2016, n. 113, convertito con modificazioni dalla legge 7 agosto 2016, n. 160;
5. certificazione dei crediti di cui all'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29 novembre 2008, n. 185, convertito con modificazioni dalla legge 28 febbraio 2009, n. 2 e successive modifiche ed integrazioni;
6. assenza di situazione strutturalmente deficitaria di cui all'art. 242 del TUEL;

**VERIFICATO** che questo Ente:

- ha effettuato con delibera di G.C. n. 138 del 02.12.2023 la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D. Lgs. 165/2011;
- con atto di G.C. n. 121 del 16.11.2023 ha adottato il piano di azioni positive per il triennio 2024/2026;
- ha rispettato i vincoli di finanza pubblica;
- ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione e del rendiconto di gestione, e dei termini di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca dati delle Amministrazioni Pubbliche (D.L. 113/2016);
- ha rispettato la disciplina relativa alla certificazione dei crediti ai sensi dell'art. 9 comma 3-bis del D.L. 185/2008;
- ha rispettato i limiti della spesa del personale ai sensi del comma 557 della Legge 296/2006;

**VISTE** le modifiche apportate dalla Legge n. 56 del 19 giugno 2019 in materia di "mobilità obbligatoria", all'art. 34-bis del D.Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001 rubricato "Disposizioni in materia di mobilità del personale" ed in particolare al comma 4, per effetto delle quali, a partire dal 07 luglio 2019 *"le amministrazioni, decorsi quarantacinque giorni dalla ricezione della comunicazione di cui al comma 1 da parte del Dipartimento della funzione pubblica direttamente per le amministrazioni dello Stato e per gli enti pubblici non economici nazionali, comprese le università, e per conoscenza per le altre amministrazioni, possono procedere all'avvio della procedura concorsuale per le posizioni per le quali non sia intervenuta l'assegnazione di personale ai sensi del comma 2"*;

**VISTO**, in materia di "mobilità volontaria" l'art. 3, comma 8 della Legge n. 56 del 19 giugno 2019, secondo cui *"fatto salvo quanto stabilito dall'art. 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'art. 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001"*;

**PRESO ATTO** che, l'art. 3 c. 8 della L. 56/2019, così come modificato dall'*art. 1, comma 14-ter, D.L. 9 giugno 2021, n. 80*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 6 agosto 2021, n. 113*, testualmente recita:

“8. Fatto salvo quanto stabilito dall'*articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145*, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, **fino al 31 dicembre 2024**, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'*articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'*articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001*.”

**RITENUTO** di avvalersi della possibilità di derogare alle disposizioni contenute nell'art. 30 del D. Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001, **prevista fino al 31 dicembre 2024** dall'art. 3, comma 8 della Legge n. 56 del 19 giugno 2019 e pertanto di procedere direttamente alle assunzioni a tempo indeterminato previste per l'anno 2024, mediante procedura concorsuale o scorrimento graduatorie altri enti, senza esperimento delle procedure di “mobilità volontaria” ex art. 30 D. Lgs. n. 165/2001, ma espletando le sole procedure di “mobilità obbligatoria” ex art. 34-bis D. Lgs. n. 165/2001;

### **TUTTO CIÒ PREMESSO E CONSIDERATO;**

#### **VISTI:**

- il D. Lgs. 165/2001;
- CCNL 2008/2009;
- CCNL 2016/2018;
- CCNL 2019/2021;
- D.L. 80/2021, il D.P.R. 81/2022 E IL d.m. 132/2022;
- La legge di Bilancio 2023 L. 197 29.12.2022;
- Il D. Lgs. 267/2000

**RITENUTO** di trasmettere il presente atto al Revisore Unico del Conto del Comune di Pincara ai fine del rilascio del parere di competenza di cui all'art. 239 del D. Lgs. 267/200, in sede di approvazione nota di aggiornamento al DUP super semplificato, atto in cui il presente dispositivo verrà inserito;

**RITENUTO** di dichiarare il presente provvedimento, immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, stante l'urgenza di adottare i documenti propedeutici all'approvazione del bilancio finanziario 2021-2023;

#### **ACQUISITI:**

- Il parere favorevole reso dal Responsabile del servizio in ordine alla regolarità tecnica, ai sensi dell'art. 49.1 del D. Lgs. n. 267/2000 e s. m., da ultimo modificato dall'art. 3.1 lett. b) del D.L. 10.10.2012 n. 174, convertito in L. 07.12.2012 n. 213;
- Il parere favorevole reso dal Responsabile di Ragioneria in ordine alla regolarità contabile, comportando il presente atto riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente, ai sensi dell'art. 49.1 del D. Lgs. n. 267/2000 e s. m., da ultimo modificato dall'art. 3.1 lett. b) del D. L. 10.10.2012, convertito in L. 07.12.2012 n. 213;

Con votazione unanime e favorevole espressa in forma palese ed ai sensi di legge;

### **DELIBERA**

di richiamare la premessa quale parte integrante e sostanziale del dispositivo;

#### 1. di prendere atto:

- che il parametro di virtuosità finanziaria previsto dal DL 34/2019 e dal DPCM 17 marzo 2020 (**28,60%**) calcolato per il 2024 si colloca al di sotto del “valore soglia” di spese di

personale su entrate correnti, e precisamente nella percentuale del **22,73%**.

- che, in base alle nuove regole e sulla base dei calcoli illustrati in premessa, se il Comune di Pincara incrementasse la propria spesa di personale di un importo alle percentuali di cui all'art. 5 del D.P.C.M. 17/03/2020, programmando il relativo fabbisogno di personale supererebbe anche nel 2024 il valore soglia come sopra definito in quanto si arriverebbe ad un valore soglia calcolato del **33,18%**;
- **che il comune di Pincara può incrementare la propria spesa di personale nel triennio 2024/2026, fino all'importo massimo calcolato con riferimento alla percentuale del valore soglia applicabile (28,60%) di € 321.124,48 assorbendo completamente la spesa percentuale massima di incremento calcolata in base all'art. 5 del D.P.C.M. 17/03/2020;**
- che di conseguenza la spesa potenziale massima comprensiva del margine di incremento secondo quanto previsto dall'art. 4 e 5 del DPCM citato, è pari allo stesso valore soglia:

2024	2025	2026
321.124,48	321.124,48	321.124,48

2. di approvare il presente Piano del fabbisogno di personale per il triennio 2023-2025 prevedendo:

#### **2024 (salvo aggiornamenti)**

- Assunzione di n. 1 Istruttore (ex ufficio tecnico categoria giuridica C, posizione economica di accesso C1), per copertura posto vacante dal 16.04.2021, la cui assunzione era già prevista nel fabbisogno del personale del triennio 2021/2023 e 2022/2024. Conclusione delle procedure assunzionali finalizzate alla copertura del posto vacante ovvero avvio di nuove procedure di reclutamento per la copertura del posto vacante mediante:
  - mobilità volontaria;
  - scorrimento graduatoria in corso di validità di altro ente;
  - concorso pubblico;
- Assunzione di personale a tempo determinato nell'annualità 2024, nei limiti del tetto di spesa di € 28.879,00, mediante contratti di lavoro flessibile o, nello specifico:
  - Contratti a tempo determinato compreso utilizzo dell'art. 1, co 557, L. 311/2004 e somministrazione lavoro, nonché ogni altra forma di lavoro flessibile;
  - Contratti di prestazioni occasionali, nel limite di cui all'art. 54 bis del citato decreto legge 50/2017, nell'ambito di progetti speciali rivolti a specifiche categorie di soggetti in stato di povertà;
  - Contratti di lavori socialmente utili e tirocini sociali sia per sostenere fasce di popolazione in stato di bisogno, sia per far fronte ad esigenze temporanee ed eccezionali determinate anche dalla carenza di organico in cui versa il comune;
- Conclusione delle procedure programmate nell'anno 2023, allorquando non si siano ancora definite, per addvenire alla sottoscrizione di convenzione tra comuni per utilizzo dipendente di altro ente, per teoriche n. 12 ore di assistente sociale (de ridefinire se necessario in sede di approvazione convenzione condivisione dipendente tra enti) – Funzionario alte professionalità D1 – progetto ATS Lendinara e comuni d'ambito – L. 178/2020 (Legge di bilancio 2021) – raggruppamento di appartenenza Comune di Canaro capogruppo (18 ore), Comune di Pincara (12 ore) e Comune di Canda (6 ore) - trattasi di assunzioni finanziate a valere sulle risorse ministeriali a cui si applica la disciplina prevista dall'art. 57 comma 3-septies del D.L n. 104/2020, in base al quale le spese di personale etero-finanziate, e le corrispondenti entrate, non rilevano ai fini del rispetto dei

valori soglia individuati dal DM 17 marzo 2020 per la definizione della capacità assunzionale dei Comuni.

### 2025 (salvo aggiornamenti)

- Conclusione della procedura di reclutamento anno 2024;
- Assunzione di personale a tempo determinato nell'annualità 2025, sino ad un massimo di spesa di € 28.879,00, mediante contratti di lavoro flessibile o, nello specifico:
  - Contratti a tempo determinato compreso utilizzo dell'art. 1, co 557, L. 311/2004 e somministrazione lavoro, e ogni altra forma di lavoro flessibile;
  - Contratti di prestazioni occasionali, nel limite di cui all'art. 54 bis del citato decreto legge 50/2017, nell'ambito di progetti speciali rivolti a specifiche categorie di soggetti in stato di povertà;
  - Contratti di lavori socialmente utili e tirocini sociali sia per sostenere fasce di popolazione in stato di bisogno, sia per far fronte ad esigenze temporanee ed eccezionali determinate anche dalla carenza di organico in cui versa il comune;

### 2026 (salvo aggiornamenti)

- Assunzione di personale a tempo determinato nell'annualità 2025, sino ad un massimo di spesa di € 28.879,00, mediante contratti di lavoro flessibile o, nello specifico:
    - Contratti a tempo determinato compreso utilizzo dell'art. 1, co 557, L. 311/2004 e somministrazione lavoro, e ogni altra forma di lavoro flessibile;
    - Contratti di prestazioni occasionali, nel limite di cui all'art. 54 bis del citato decreto legge 50/2017, nell'ambito di progetti speciali rivolti a specifiche categorie di soggetti in stato di povertà;
    - Contratti di lavori socialmente utili e tirocini sociali sia per sostenere fasce di popolazione in stato di bisogno, sia per far fronte ad esigenze temporanee ed eccezionali determinate anche dalla carenza di organico in cui versa il comune;
3. di confermare la dotazione organica del Comune di Pincara, così come definita con deliberazione di Giunta Comunale n. 21 del 23.02.2021. La dotazione organica dell'Ente, intesa quale strumento dinamico per definire la consistenza del personale in essere e dei fabbisogni programmati, nella sua consistenza finanziaria rientra nei limiti di spesa di personale previsti dall'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006.
  4. di dare atto della verifica del rispetto del limite di spesa previsto ai sensi dell'art. 1, comma 557, della Legge n. 296 del 27.12.2006, calcolato sulla base delle previsioni 2022, come da prospetto che segue:

	Valore medio triennio 2011/2012/2013	Previsione anno 2024
Spesa del personale con esclusione IVC, e oneri contrattuali ex CCNL 21.05.2018 e CCNL 16.11.2022	328.223,04	279.372,15
Limite rispettato considerando le variazioni dovute: - scavalco segretario comunale calcolato per 12 mesi - comando agente polizia locale - incarico extra orario ex art. 1 c. 557 L.311/2004		

5. di dare atto che la programmazione del fabbisogno di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'Ente e trova copertura sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2024/2026 in corso di approvazione;
6. di dare atto che la spesa di personale prevista per l'anno 2024, 2025 e 2026 rientra nei limiti previsti dal D.P.C.M. 17 marzo 2020;
7. di prendere atto che, ai sensi dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78 del 31 maggio 2010, il Comune di Pincara in materia di lavoro flessibile non può superare il tetto di spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009:

Spesa lavoro Flessibile anno 2009
28.879,00

8. di autorizzare le eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto, per il 2024, 2025 e 2026, del limite di spesa previsto dalla art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 convertito in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa del personale e di lavoro flessibile o attraverso specifiche disposizioni di legge;
9. di avvalersi della possibilità di derogare alle disposizioni contenute nell'art. 30 del D.Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001, prevista fino al 31 dicembre 2024, dall'art. 3, comma 8 della Legge n. 56 del 19 giugno 2019 e pertanto di procedere direttamente alle assunzioni a tempo indeterminato programmate per l'anno 2024, come sopra dettagliate, mediante procedura concorsuale o scorrimento graduatorie, senza esperimento delle procedure di "mobilità volontaria" ex art. 30 D.Lgs. n. 165/2001, ma espletando le sole procedure di "mobilità obbligatoria" ex art. 34-bis D.Lgs. n. 165/2001;
10. di dare atto che, nel Bilancio di Previsione 2024/2026 verranno stanziati per Fondo P.O. € 18.665,00 e che l'importo da portare in detrazione delle quote assunzionali viene quantificato in € **2.665,00**, facoltà prevista ai sensi dell'art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018 - giusta delibera di Giunta Comunale n. 19 del 05.03.2022;
11. **di dare atto che a seguito della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, non emergono situazioni di personale in esubero;**
12. di dare atto che, con deliberazione di Giunta Comunale n. 121 del 16.11.2023 è stato approvato il Piano delle Azioni Positive per la parità uomo/donna nel lavoro per il triennio 2024-2026 in applicazione delle disposizioni previste dal D.Lgs. n. 196/2006 e dall'art. 21 della Legge n. 183/2010;
13. **di dare atto che, il Comune di Pincara, in quanto ente con numero di dipendenti inferiore a 50, approva il presente piano triennale dei fabbisogni di personale ex art. 6 del D. Lgs. 165/2001 singolarmente e successivamente provvederà ad inserirlo nella nota di aggiornamento al DUP super semplificato, in fase di approvazione, mentre nel PIAO sarà programmato quanto richiesto dal comma 1 lettera c) n. 2 dell'art. 4 del D.M. n. 132/2022;**

14. di trasmettere pertanto il presente provvedimento al Revisore dei Conti, per l'espressione del parere di cui all'art. 239 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267, che verrà rilasciato in sede di approvazione della Nota di Aggiornamento del DUP super semplificato 2023/2025;
15. di dare atto che il presente programma delle assunzioni potrà essere oggetto di variazioni ed integrazioni in base alla eventuale evoluzione del quadro normativo di riferimento e/o in base a sopraggiunte esigenze attualmente non prevedibili e/o in base alle effettive disponibilità di bilancio;
16. di dare atto che il presente Piano, viene adottato nel rispetto di tutti i limiti previsti dalla normativa vigente in materia di assunzioni e spese del personale degli Enti locali, descritti in premessa;
17. di dare atto che prima di procedere alle previste assunzioni, dovrà essere verificato il rispetto di tutti i vincoli, limiti e parametri stabiliti dalle normative vigenti di cui alle premesse e alla perdurante copertura finanziaria;
18. di conferire al Responsabile del Servizio Personale, per quanto di competenza, ai fini dell'assunzione dei provvedimenti conseguenti ed attuativi della presente deliberazione;
19. di pubblicare il presente provvedimento, come da indicazioni ministeriali, sul sito internet istituzionale in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013;
20. di inviare il presente provvedimento alla Ragioneria Generale dello Stato attraverso il modulo denominato "PIANO DEI FABBISOGNI", presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017;
21. di trasmettere il presente provvedimento alle OO.SS. e alla R.S.U. unica del Comune.

Con separata votazione, unanime e favorevole espressa in forma palese, la presente deliberazione viene dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art.134, comma4, del D.Lgs.267/00, al fine di procedere ai necessari e conseguenti adempimenti.

I pareri, qualora espressi, sono stati sottoscritti digitalmente a norma di legge secondo quanto previsto dal D.Lgs 267/2000 art. 49 e art.147Bis sulla proposta numero 136 del 27-11-2023 ed allegati alla presente deliberazione.

<b>OGGETTO</b>	<b>APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DI PERSONALE (PTFP) 2024-2025-2026.</b>
----------------	--

Data lettura della presente delibera, viene approvata e sottoscritta

**IL Sindaco**  
**F.to Magon Stefano**

(La firma, in formato digitale, è stata apposta sull'originale del presente atto ed è conservato presso gli archivi informatici del Comune ai sensi del D.Lgs. 7/3/2005, n. 82 e s.m.i. (CAD) e norme collegate.)

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
**F.to Esposito Giuseppe**

(La firma, in formato digitale, è stata apposta sull'originale del presente atto ed è conservato presso gli archivi informatici del Comune ai sensi del D.Lgs. 7/3/2005, n. 82 e s.m.i. (CAD) e norme collegate.)

# PARERE DI REGOLARITÀ DEL RESPONSABILE

Ai sensi dell'art. 49 comma 1 e 147 bis comma 1 del D.Lgs. 267/2000

**OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DI PERSONALE (PTFP) 2024-2025-2026.**

## REG.TECNICA

IL RESPONSABILE DEL  
SERVIZIO INTERESSATO  
a norma del T.U.E.L. 267/00

*Sulla proposta di deliberazione su citata si esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D.Lgs. 267/2000 parere Favorevole\* di regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa”;*

\*per la motivazione indicata con nota:

Data 01-12-23

Il Responsabile del servizio  
F.to CASTIGLIERI RAG.  
MIRELLA

(La firma, in formato digitale, è stata apposta sull'originale del presente atto ed è conservato presso gli archivi informatici del Comune ai sensi del D.Lgs. 7/3/2005, n. 82 e s.m.i. (CAD) e norme collegate.)



## **PARERE DI REGOLARITÀ DEL RESPONSABILE**

Ai sensi dell'art. 49 comma 1 e 147 bis comma 1 del D.Lgs. 267/2000

**OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DI PERSONALE (PTFP) 2024-2025-2026.**

### **REG. CONTABILE**

IL RESPONSABILE DEL  
SERVIZIO INTERESSATO  
a norma del T.U.E.L. 267/00

*Sulla proposta di deliberazione su citata si esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D.Lgs. 267/2000 parere Favorevole\* di regolarità contabile;*

\*per la motivazione indicata con nota:

Data 01-12-23

Il Responsabile del servizio  
F.to CASTIGLIERI RAG.  
MIRELLA

(La firma, in formato digitale, è stata apposta sull'originale del presente atto ed è conservato presso gli archivi informatici del Comune ai sensi del D.Lgs. 7/3/2005, n. 82 e s.m.i. (CAD) e norme collegate.)

Allegato alla deliberazione

## **DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 139 del 02-12-2023**

**OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DI  
PERSONALE (PTFP) 2024-2025-2026.**

### **CERTIFICATO DI AVVENUTA PUBBLICAZIONE**

Si certifica, che copia del presente atto è stata pubblicata all'albo on-line del comune per la prescritta pubblicazione dal 20-12-2023 fino al 04-01-2024 con numero di registrazione 1058.

COMUNE DI PINCARA li

**IL RESPONSABILE DELLA PUBBLICAZIONE**  
*F.to (nominativo indicato nel certificato di firma digitale)*

(La firma, in formato digitale, è stata apposta sull'originale del presente atto ed è conservato presso gli archivi informatici del Comune ai sensi del D.Lgs. 7/3/2005, n. 82 e s.m.i. (CAD) e norme collegate.)

Allegato alla deliberazione

## **DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 139 del 02-12-2023**

**Oggetto: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DI PERSONALE (PTFP) 2024-2025-2026.**

### **CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ**

Si certifica che la presente deliberazione è stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo Pretorio del Comune, senza riportare nei primi dieci giorni di pubblicazione denunce di vizi di legittimità o competenza, per cui la stessa è DIVENUTA ESECUTIVA ai sensi del 3° comma dell'art. 134 del D.Lgs. 18.8.2000, n. 267.

COMUNE DI PINCARA li

**IL RESPONSABILE DELL'ESECUTIVITÀ**  
*F.to (nominativo indicato nel certificato di firma digitale)*

(La firma, in formato digitale, è stata apposta sull'originale del presente atto ed è conservato presso gli archivi informatici del Comune ai sensi del D.Lgs. 7/3/2005, n. 82 e s.m.i. (CAD) e norme collegate.)

Copia analogica di documento informatico conforme alle vigenti regole tecniche art.23 del D.Lgs. 7/3/2005, n. 82 e s.m.i. (CAD) e norme collegate.

**IL FUNZIONARIO INCARICATO**

---