



COMUNE DI SAN BERNARDINO VERBANO

Provincia del Verbano Cusio Ossola

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 32

OGGETTO:

APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022/2023/2024 - CAPACITA' ASSUNZIONALE, CONFERMA ORGANIGRAMMA DELL'ENTE, VALUTAZIONE SOPRANNUMERO ECCEDENZE DEL PERSONALE E PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

L'anno duemilaventidue addì ventotto del mese di febbraio alle ore diciassette e minuti quindici nella Casa Comunale.

Convocata dal Sindaco con appositi avvisi, si è riunita la Giunta Comunale, con l'intervento dei Signori:

Cognome e Nome	Presente
1. RIGOLI ASSUNTA - Sindaco	Sì
2. MARTOCCIA GIORGIO - Vice Sindaco	Sì
3. MASIERI ROBERTA - Assessore	Sì
Totale Presenti:	3
Totale Assenti:	0

Partecipa il Segretario Comunale Dott. Daniele Merola.

Essendo legale il numero degli intervenuti la Sig.ra RIGOLI ASSUNTA assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

Oggetto: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022/2023/2024 - CAPACITA' ASSUNZIONALE, CONFERMA ORGANIGRAMMA DELL'ENTE, VALUTAZIONE SOPRANNUMERO ECCEDEXENZE DEL PERSONALE E PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

LA GIUNTA COMUNALE

Ritenuto di dover procedere all'approvazione del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale Triennio 2022, 2023 e 2024, al fine dell'aggiornamento del Documento Unico di Programmazione 2022-2024 e successivo bilancio pluriennale 2022/2024;

Richiamata a tal fine la propria precedente deliberazione n. 24 del 26.02.2021 di approvazione del - Piano Triennale del Fabbisogno di Personale anni 2021/2023 e programma annuale del fabbisogno di personale 2021, ai sensi dell'art. 39, comma 1 della Legge 27/12/1997, n. 449 e dell'art. 91, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, nonché dotazione organica, organigramma, valutazione soprannumero eccedenze personale;

Premesso che:

. l'art. 39 della L. n. 449/1997 ha stabilito che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 482/1968;

- a norma dell'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;

. a norma dell'art. 1, comma 102, della L. n. 311/2004, le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, 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;

. ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 (L. Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della L. n. 449/1997 e s.m.i.;

. secondo l'art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;

Richiamato altresì l'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, il quale disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e delle performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

Visto l'art. 22, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017, il quale prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotte dall'art. 4, del D. Lgs. n. 75/2017;

Visto il Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 08/05/2018 con cui 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";

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

Atteso che il quadro normativo in materia di spese di personale degli enti locali:

- pone una serie di vincoli e limiti assunzionali inderogabili posti quali principi di coordinamento della finanza pubblica per il perseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa e di risanamento dei conti pubblici;
- prevede che tali vincoli e limiti si applichino, nonostante l'estensione a tutti gli enti locali del pareggio di bilancio introdotto dalla legge di stabilità 2016, tenendo conto del fatto che gli enti locali siano stati o meno soggetti al patto di stabilità interno nel 2015;
- prevede che tali vincoli e limiti debbano essere tenuti in debita considerazione nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale in quanto devono orientare le scelte amministrative e gestionali dell'ente al perseguimento degli obiettivi di riduzione della spesa;

Ritenuto pertanto, in esecuzione delle predette linee di indirizzo, adeguare gli strumenti di programmazione delle risorse umane ai nuovi indirizzi legislativi, finalizzati anche al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione;

Visto l'art. 33, comma 2 del cosiddetto "Decreto Crescita", D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dal comma 853, art. 1 della Legge 27 dicembre 2019, n. 160 e dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162 (c.d. Milleproroghe), che ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, il cui testo definitivo viene di seguito riportato: "2. "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. (...omissis...)";

Visto il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.108 del 27 aprile 2020, finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui al suddetto art. 33, comma 2, del Decreto Crescita, ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;

Rilevato che le disposizioni del DM 17 marzo 2020 e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020;

Vista la Circolare del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno sottoscritta in data 08/06/2020, che fornisce indicazioni sulle modalità di applicazione e di calcolo del rapporto tra spese di personale / entrate correnti, in relazione al D.M. attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto legge n. 34/2019;

Dato atto che il PTFP si configura come un atto di programmazione che deve esser adottato dal competente organo deputato all'esercizio delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo ai sensi dell'articolo 4, comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001;

Specificato che:

- il piano deve essere sottoposto ai controlli previsti dai rispettivi ordinamenti anche al fine di verificare la coerenza con i vincoli di finanza pubblica;
- l'adozione del PTFP è sottoposta alla preventiva informazione sindacale (articolo 6, comma 1, del d.lgs. 165/2001);
- la comunicazione dei contenuti dei piani del personale al sistema di cui all'articolo 60 del d. lgs. n. 165 del 2001 è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni;

Dato atto:

- che la suddetta verifica è stata effettuata con riferimento ai dati relativi all'ultimo rendiconto approvato e precisamente anno 2020, e che pertanto il valore soglia della spesa del personale da prendere in considerazione per il piano triennale 2022/2024 è così calcolato:

RENDICONTO	ANNO	ANNO	ANNO		
	2018	2019	2020		
TITOLO I	834.919,87	802.854,74	704.490,46		
TITOLO II	56.029,44	47.016,97	120.619,58		
TITOLO III	151.256,83	136.634,54	94.486,34		MEDIA
	1.042.206,14	986.506,25	919.596,38		982.769,59
				FCDE 2020	
				STANZIATO	
				BILANCIO	
				2020	18.669,55
				TOTALE	964.100,04
SPESA PERSONALE 2020					
U.1.01.00.00.000	228.579,29				
U.1.03.02.12.001	0				
U.1.03.02.12.002	0				
U.1.03.02.12.003	0				
U.1.03.02.12.999	0				
TOTALE	228.579,29				

LA PERCENTUALE DI SOGLIA E'	23,71							
PER CUI CALCOLO PER IL 2022								
PERTANTO VALORE SOGLIA DI RIFERIMENTO		28,6						
RAPPORTO SUL 2020		23,71						
SCARTO IN PUNTI PERCENTUALI		4,89%						
MEDIA ENTRATE CORRENTI		964.100,04						
SPESA PREVISIONE (2022)		244.600,20		considerando ufficio di polizia locale scavalco per mesi 6				
CAPACITA' ASSUNZIONALE MAX		275.732,61		rimane una capacità assunzionale di		31.132,41		

- che si procederà nuovamente alla verifica dei limiti previsti dall'art. 33, comma 2 del cosiddetto "Decreto Crescita", D.L. 30 aprile 2019, n. 34 successivamente all'approvazione del rendiconto anno 2021;

Vista la Legge 296/2006 e in particolare:

- l'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006 e ss.mm. secondo cui , ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti soggetti a Patto di Stabilità (ora soggetti al "pareggio di bilancio", come previsto dalla Legge di Stabilità 2016), 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 e ss.mm. che testualmente recita "in caso di mancato rispetto dell'obbligo di riduzione delle spese di personale scatta il divieto di assunzione già previsto in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno.";
- l'art. 1, comma 557-quater, della legge n. 296/2006 e ss.mm. secondo cui 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 legge di modifica;

Rilevato:

- che il piano triennale del fabbisogno di personale 2022/2024 comprese le assunzioni a tempo indeterminato risulta essere:

anno 2022

- assunzione qualora i presupposti venissero riconfermati di n. 1 posto cat. C Istruttore part time 30 ore settimanali per agente di polizia locale a tempo indeterminato prevista dal 1° luglio 2022;
- proroga dei seguenti incarichi con la precisazione che l'incarico a scavalco di polizia locale proseguirà solo fino ad avvenuta assunzione per copertura del posto vacante

CATEGORIA	N.	SERVIZIO	ORARIO
c	1	Polizia locale	Scavalco max 12 ore legge 311/2004 art. 1 comma 557
c	1	Ufficio tecnico edilizia privata e lavori pubblici	Scavalco max 12 ore legge 311/2004 art. 1 comma 557

- assunzione stagionale a progetto di un addetto polizia locale finanziato con proventi violazione codice della strada.

anno 2023

- nessuna assunzione a tempo indeterminato
- proroga incarico ufficio tecnico edilizia privata e lavori pubblici scavalco max 12 ore legge 311/2004 art. 1 comma 557

anno 2024

- nessuna assunzione a tempo indeterminato
- proroga incarico ufficio tecnico edilizia privata e lavori pubblici scavalco max 12 ore legge 311/2004 art. 1 comma 557
- che la verifica del rispetto dei limiti di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019 e D.M. 17/03/2020 e dell'art. 1, comma 557-quater della Legge 296/2006, risulta essere così quantificata:

						LIMITE SPESA PERSONALE 2011/2013	278.183,00
--	--	--	--	--	--	----------------------------------	------------

Spesa quantificata a confronto del limite 2011/2013: € 276.761,00.

- che il piano occupazionale anno 2022 risulta essere quello definito:

anno 2022

- assunzione qualora i presupposti venissero riconfermati di n. 1 posto cat. C Istruttore part time 30 ore settimanali per agente di polizia locale a tempo indeterminato prevista dal 1° luglio 2022;

Rilevato che la dotazione organica dell'Ente, intesa come personale in servizio alla data odierna, è la seguente:

DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO

AREA AMMINISTRATIVA		
n. 1 Istruttore amministrativo	Cat. C giuridico C5 economico	Settore segreteria posto coperto
n. 1 Istruttore vigile urbano	Cat. C giuridico C1 economico	Settore polizia locale posto attualmente vacante
AREA SERVIZI DEMOGRAFICI		
n. 1 Istruttore direttivo	Cat. D giuridico D1 economico	Settore Demografico posto coperto
AREA FINANZIARIA, CONTABILE, ECONOMICA E TRIBUTI LOCALI		
n. 1 Istruttore Direttivo	Cat. D giuridico D2 economico	Settore Finanziario posto coperto
AREA TECNICA:		
n. 1 Istruttore direttivo	Cat. D1 giuridico D4 economico	Settore tecnico posto coperto ATTUALMENTE part time 50%
n. 1 esecutore	Cat. B giuridico B3 economico	Settore tecnico posto coperto ATTUALMENTE part time 83,33%

Pertanto totali assunti a tempo indeterminato n. 5

DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO

<i>CATEGORIA</i>	<i>N.</i>	<i>SERVIZIO</i>	<i>ORARIO</i>
c	1	Polizia locale	Scavalco max 12 ore legge 311/2004 art. 1 comma 557
c	1	Ufficio tecnico edilizia privata e lavori pubblici	Scavalco max 12 ore legge 311/2004 art. 1 comma 557

Richiamate le seguenti uniche posizioni organizzative facenti capo a dipendenti:

Posizione Organizzativa Area finanziaria che comprende i seguenti servizi:

Servizio Ragioneria;
Servizio Economato;
Servizio Tributi.

Posizione Organizzativa Area tecnica che comprende i seguenti servizi:

Servizio Edilizia Privata;

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

Rilevato altresì che in questo ente non sussistono situazioni di soprannumero e dal punto di vista delle esigenze funzionali non esistono eccedenze di personale, tenuto conto che:

- a) i dipendenti del Comune di San Bernardino Verbano alla data del 31.12.2021 risultano essere n. 5 dipendenti a tempo indeterminato e n. 2 dipendenti a scavalco (comma 557 art. 1 L.311/2004);
- b) il Comune di San Bernardino Verbano, con una popolazione di n. 1.271 abitanti al 31.12.2021 - inserito nella fascia demografica da 1.000 a 1.999 abitanti, risulta rispettare anche il rapporto medio dipendenti come risulta:
 il rapporto dipendenti/popolazione è pari a 1 per 265 abitanti nel 2016, 1 per 220 nel 2017, 1 per 264 nel 2018, 1 per 260 nel 2019, 1 per 254 nel 2021 ed è quindi inferiore a quello previsto dal DM Interno 10 aprile 2017, che per i Comuni con popolazione fra 1.000 e 1.999 abitanti (1 su 128)
- c) questo Comune non è dissestato né strutturalmente deficitario;
- d) la spesa per il personale, (calcolando anche le spese sostenute dalle società a partecipazione pubblica totale o di controllo che sono titolari di affidamento diretto di servizi pubblici locali senza gara, ovvero che svolgono funzioni volte a soddisfare esigenze di interesse generale aventi carattere non industriale, né commerciale, ovvero che svolgono attività nei confronti della pubblica amministrazione a supporto di funzioni amministrative di natura pubblicistica) è inferiore al 50% delle spese correnti;

Considerato che la vigente normativa prevede che possano procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale gli Enti che:

- 1) abbiano approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 e art.91 Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267);
- 2) abbiano adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150) che, per gli Enti Locali, ai sensi dell'art. 169, comma 3bis, del Decreto Legislativo 28 agosto 2000, n. 267, è unificato nel Piano Esecutivo di Gestione;
- 3) abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di soprannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- 4) abbiano approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165);

- 5) abbiano rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296);
- 6) abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dal termine previsto e la loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art.9 comma 1-quinquies Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113), il rispetto di tale vincolo oltre i termini fissati dal legislatore consente a partire da quel momento, l'effettuazione delle assunzioni;
- 7) mancata certificazione di un credito (art 9 comma 3-bis d.l. 185/2008);
- 8) assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto;

Dato atto che, in relazione ai suddetti vincoli:

- con riferimento al precedente punto 1), che il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021 - 2023 è stato approvato con la deliberazione G.C. n. 24 del 26.02.2021 di approvazione del - Piano Triennale del Fabbisogno di Personale anni 2021/2023 e programma annuale del fabbisogno di personale 2021, ai sensi dell'art. 39, comma 1 della Legge 27/12/1997, n. 449 e dell'art. 91, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000, nonché dotazione organica, organigramma, valutazione soprannumero eccedenze personale e che il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024 viene approvato con il presente provvedimento;
- con riferimento al punto 2) il Piano della Performance 2021/2023 è stato approvato con deliberazione G.C. n. 23 del 26/02/2021 e che il Piano 2022-2024 è stato approvato con deliberazione G.C. n. 31 del 28/02/2022;
- con riferimento al punto 3) con propria precedente deliberazione è stata verificata l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di soprannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- con riferimento al punto 4) con propria il Piano Triennale delle Azioni Positive anni 2021/2023 è stato adottato con deliberazione G.C. n. 25 del 26/02/2021, mentre il Piano 2022-2024 è stato approvato con deliberazione G.C. n. 8 del 18/01/2022;
- con riferimento al punto 5), l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296) risulta rispettato, sia sulla base delle risultanze del rendiconto 2020 e sul bilancio di previsione 2022/2024;
- con riferimento al punto 6) che l'Ente:
 - con deliberazione C.C. n. 8 del 23/03/2021, ha approvato il bilancio di previsione per l'esercizio 2021/2023 e sono stati rispettati i termini normativamente previsti per l'invio dei relativi dati alla BDAP;
 - con deliberazione C.C. n. 19 del 28/04/2021 ha approvato il rendiconto esercizio finanziario 2020 ed allegati di cui all'art. 151, comma 6, del D.Lgs. n. 267 del 18.8.2000 e sono stati rispettati i termini normativamente definiti per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche;
- con riferimento al punto 8) che in base ai parametri definenti lo stato di deficitarietà strutturale l'Ente non risulta ente deficitario;

Dato atto che le previsioni assunzionali contemplate nel presente provvedimento potranno essere attuate solo subordinatamente alla certificazione dell'effettivo rispetto dei vincoli richiamati ai precedenti punti 2), 4), 6), 7) e 8) e alla verifica del permanere del rispetto dei limiti di spesa previsti dall'art. 33 comma 2 D.L. 34/2019;

Visto l'art. 19, comma 8, della L. 28/12/2001, n. 448 (L. Finanziaria per l'anno 2002), che prevede che a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della legge 527 dicembre 1997, n. 449 e smi;

Verificato inoltre il rispetto dei vigenti presupposti normativi necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale;

LA PERCENTUALE DI SOGLIA E'	23,71				
PER CUI CALCOLO PER IL 2022					
PERTANTO VALORE SOGLIA DI RIFERIMENTO	28,6				
RAPPORTO SUL 2020	23,71				
SCARTO IN PUNTI PERCENTUALI	4,89%				
MEDIA ENTRATE CORRENTI	964.100,04				
SPESA PREVISIONE (2022)	244.600,20	considerando ufficio di polizia locale scavalco per mesi 6			
CAPACITA' ASSUNZIONALE MAX	275.732,61	rimane una capacità assunzionale di	31.132,41		

e) nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale 2022/2024 è attualmente prevista la sola assunzione di un agente di polizia locale categoria economica C1 PART TIME 30 ORE che verrà come da relazione allegata rivalutata prima dell'avvio di qualsivoglia procedura concorsuale come sotto indicato:

anno 2022

- assunzione qualora i presupposti venissero riconfermati di n. 1 posto cat. C Istruttore part time 30 ore settimanali per agente di polizia locale a tempo indeterminato prevista dal 1° luglio 2022;
- proroga dei seguenti incarichi con la precisazione che l'incarico a scavalco di polizia locale proseguirà solo fino ad avvenuta assunzione per copertura del posto vacante

CATEGORIA	N.	SERVIZIO	ORARIO
c	1	Polizia locale	Scavalco max 12 ore legge 311/2004 art. 1 comma 557
c	1	Ufficio tecnico edilizia privata e lavori pubblici	Scavalco max 12 ore legge 311/2004 art. 1 comma 557

- assunzione stagionale a progetto di un addetto polizia locale finanziato con proventi violazione codice della strada.

anno 2023

- nessuna assunzione a tempo indeterminato
- proroga incarico ufficio tecnico edilizia privata e lavori pubblici scavalco max 12 ore legge 311/2004 art. 1 comma 557

anno 2024

- nessuna assunzione a tempo indeterminato
- proroga incarico ufficio tecnico edilizia privata e lavori pubblici scavalco max 12 ore legge 311/2004 art. 1 comma 557

2. **di approvare** la sotto esposta articolazione interna ed i relativi dipendenti:

AREA AMMINISTRATIVA	
n. 1 Istruttore amministrativo	Cat. C giuridico C5 economico Settore segreteria posto coperto
n. 1 Istruttore vigile urbano	Cat. C giuridico C1 economico Settore polizia locale posto attualmente vacante

In. 1 Istruttore direttivo	Cat. D giuridico D1 economico	Settore Demografico	
posto coperto			
AREA FINANZIARIA, CONTABILE, ECONOMICA E TRIBUTI LOCALI			
n. 1 Istruttore Direttivo	Cat. D giuridico D2 economico	Settore Finanziario	
posto coperto			
AREA TECNICA:			
n. 1 Istruttore direttivo	Cat. D1 giuridico D4 economico	Settore tecnico	
		posto coperto	ATTUALMENTE part time 50%
n. 1 esecutore	Cat. B giuridico B3 economico	Settore tecnico	
		posto coperto	ATTUALMENTE part time al 83,33%

- 2) **di dare atto** che il piano triennale del fabbisogno del personale 2022/2024 è rispettoso di tutti i limiti relativi al contenimento di spesa e alla capacità assunzionale e si muove in coerenza con le linee guida sui fabbisogni di personale (DPCM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/7/2018) in termini di rispetto dei vincoli finanziari;
- 3) **di autorizzare** per il triennio 2022/2024 le assunzioni così come individuate nel piano triennale del fabbisogno personale 2022/2024
- 4) **di dare atto** che la spesa derivante dal suddetto Piano Triennale del Fabbisogno è coerente con le previsioni di spesa del personale contenute nel Bilancio di Previsione 2022/2024 tenuto conto della tempistica prevista per le assunzioni e con il dettato di cui all'art. 557 della Legge 296/2006 (Finanziaria anno 2007) e succ. mod. in tema di riduzione della spesa di personale e di demandare ad apposita attestazione autonoma e successiva la coerenza finanziaria con i documenti di programmazione in fase di stesura alla data di deposito della presente proposta di deliberazione;
- 5) **di disporre** che il presente documento programmatico, concluso l'iter di approvazione venga inserito nella nota di aggiornamento al DUP in corso di predisposizione
- 6) **di inviare** la presente deliberazione alle organizzazioni sindacali ai fini del procedimento di informazione ai sensi dell'art. 4 comma 2 del CCNL 21.05.2018;
- 7) **di stabilire** che la presente determinazione venga pubblicata all'albo pretorio, nonché nell'apposita sezione dell'amministrazione trasparente ai sensi dell'art. 23, comma 1, lett. b) del D.Lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii. e dell'art. 29 del D.Lgs 50/2016;
- 8) **di pubblicare** il presente piano triennale dei fabbisogni in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;
- 9) **di adempiere** alla trasmissione del presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;

10) Di dare comunicazione dell'avvenuta adozione del presente provvedimento al Capogruppo Consiliare, ai sensi dell'art. 125 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n° 267;

11) **di dichiarare** la presente deliberazione, con separata votazione unanime, immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del T.U. del 18 agosto 2000 n° 267.

– o – o – o – o –

Pareri ex art. 49, comma 1 del D. Lgs. n. 267/2000:

Per la regolarità tecnica

F.to Assunta Rigoli

Per la regolarità contabile

F.to Rag. Tania Giani

Letto, approvato e sottoscritto

Il Presidente
F.to : RIGOLI ASSUNTA

Il Segretario Comunale
F.to : Dott. Daniele Merola

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Attesto che la presente deliberazione è stata pubblicata il giorno 07/03/2022 all'Albo Pretorio online del Comune inserito nel sito web: www.comune.sanbernardinoverbano.vb.it per rimanervi per 15 giorni consecutivi, ai sensi dall'art.32, comma 5, Legge n. 69/2009 e s.m.i.

Addì, 07/03/2022

Il Segretario Comunale
F.to: Dott. Daniele Merola

E' copia conforme all'originale, in carta semplice, per uso amministrativo.

Addì, 07/03/2022

Il Segretario Comunale
Dott. Daniele Merola

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'

DIVENUTA ESECUTIVA IN DATA 28-feb-2022

X Perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, 4° comma, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267)

Per la scadenza dei 10 giorni della pubblicazione (art. 134, 3° comma, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267)

Il Segretario Comunale
F.to: Dott. Daniele Merola