



# Comune di Cattolica

## Provincia di Rimini



### VERBALE DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**N. 93 DEL 26/05/2022**

P.T.F.P. (PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE) TRIENNIO 2022-2024  
AI SENSI DELL'ART 91 DEL DLGS267/2000 E DELL'ART 6 DEL DLGS 165/2001 COME  
NOVELLATO CON DLGS 75/2017. MODIFICA ALLEGATO SUB C,D,E

L'anno duemilaventidue , il giorno ventisei , del mese di Maggio , alle ore 15:05, nella sala Giunta della Residenza comunale, la Giunta Comunale si è riunita con la presenza dei Signori:

Pos.	Cognome Nome	Carica	Pres.
1	FORONCHI FRANCA	Sindaco	P
2	BELLUZZI ALESSANDRO	Vice Sindaco	P
3	GABELLINI CLAUDIA	Assessore	P
4	ROMEO NICOLA ANTONIO	Assessore	P
5	UGUCCIONI ALESSANDRO	Assessore	P
6	VACCARINI FEDERICO	Assessore	P

Totale presenti n. 6

Partecipa alla Seduta con funzioni consultive, referenti, di assistenza e verbalizzazione (D.Lgs. 18.08.2000 n. 267, art. 97, comma 4) il Segretario Generale Dott. Andrea Volpini .

La Sindaca, constatato che il numero dei presenti è legale, dichiara la seduta valida ed aperta ed invita i presenti a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

## LA GIUNTA COMUNALE

VISTA l'allegata proposta di delibera n. 112 (proponente: FORONCHI FRANCA) predisposta in data 20/05/2022 dal Responsabile del Procedimento;

VISTI i seguenti pareri richiesti ai sensi del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267, art. 49, comma 1, ( allegati all'originale del presente atto):

- a) Parere Favorevole per la Regolarità Tecnica espresso in data 25/05/2022 dal Dirigente Responsabile del SETTORE 04 Dott VOLPINI ANDREA / ArubaPEC S.p.A. ;
- b) Parere Favorevole per la Regolarità Contabile firmato digitalmente espresso in data 25/05/2022 dal Dirigente Responsabile del Settore Servizi Finanziari Dott.ssa \_RUFER CLAUDIA MARISEL/ArubaPEC S.p.A\_ ;

Con voti unanimi espressi in forma palese,

### D E L I B E R A

- 1) – di approvare l'allegata proposta di deliberazione n. 112

Successivamente,

## LA GIUNTA COMUNALE

Su proposta della Sindaca;

Ritenuto che sussistono particolari motivi d'urgenza, ai sensi dell'art. 134 - 4° comma - del T.U.EE.LL. di cui al Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Con voti unanimi espressi in forma palese,

### D E L I B E R A

- di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile.



# Comune di Cattolica

## Provincia di Rimini



### PROPOSTA DI DELIBERAZIONE PER LA GIUNTA COMUNALE

*N. 112 del 20/05/2022*

**P.T.F.P. (PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE)  
TRIENNIO 2022-2024 AI SENSI DELL'ART 91 DEL DLGS267/2000 E  
DELL'ART 6 DEL DLGS 165/2001 COME NOVELLATO CON DLGS  
75/2017. MODIFICA ALLEGATO SUB C,D,E**

**Assessore competente: FORONCHI FRANCA**

**Settore proponente: SETTORE 04**

**Dirigente responsabile:**

RICHIAMATE le deliberazioni n. 71 e 72 del 30/12/2021, dichiarate immediatamente eseguibili, con le quali il Consiglio Comunale ha approvato il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) e il Bilancio di Previsione Finanziario 2022-2024;

RICHIAMATA la deliberazione di Giunta Comunale n. 1 del 13/01/2022, dichiarata immediatamente eseguibile, con la quale è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2022-2024: assegnazione risorse finanziarie;

Premesso che:

- l'art. 39 della L. n. 449/1997 stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale 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;
- l'art. 89 del d.lgs 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 91 del d.lgs. n. 267/2000 prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali siano

tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale;

- all'articolo 2, che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici, individuando gli uffici di maggiore rilevanza e i modi di conferimento della titolarità dei medesimi e determinano altresì le dotazioni organiche complessive;

Vista la propria deliberazione n. 206 del 23/12/2021 esecutiva, con la quale è stata approvata la vigente macrostruttura dell'ente;

Viste altresì le proprie precedenti deliberazioni: n. 185 del 6/12/2021 con la quale è stata approvata la programmazione triennale 2022/2024 del fabbisogno del personale;

Viste altresì la precedente deliberazioni: n. 67 del 21/04/2022 con la quale è stata approvata la variazione alla programmazione triennale 2022/2024 del fabbisogno del personale;

Considerato che, in attuazione della delega contenuta nella legge n. 124/2015 (c.d. Legge Madia), l'art. 4 del d.lgs. 75/2017 ha innovato le disposizioni in materia di programmazione dei fabbisogni del personale contenute nel d.lgs. 165/2001, stabilendo:

- all'articolo 6, comma 2, che la programmazione triennale del fabbisogno di personale, funzionale ad *“ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini”* deve essere adottata *“in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter”*;
- all'articolo 6, comma 3, che 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 deve avvenire nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima, garantendo altresì la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- all'articolo 6-ter, che il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione adotti linee guida per la predisposizione dei fabbisogni di personale, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali. Tali linee guida trovano applicazione anche nei confronti delle regioni e degli enti locali, previa intesa in sede di Conferenza unificata;

Visto il D.M. 8 maggio 2018 (pubblicato sulla GU n. 173 del 27/07/2018), con il quale sono state approvate le linee di indirizzo per la predisposizione della programmazione del fabbisogno in attuazione dell'art. 6-ter del d.lgs. 165/2001, in base al quale:

- il piano triennale del fabbisogno del personale (P.T.F.P.) non è più lo strumento per attuare la dotazione organica astratta, bensì lo 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;

- la dotazione organica passa da un elenco di unità di personale suddiviso per categorie di inquadramento e profili, ad un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile (media della spesa di personale del triennio 2011-2013 per gli enti soggetti a patto nel 2015 e spesa di personale 2008 per gli enti non soggetti a patto nel 2015);
- all'interno di tale limite complessivo l'ente può rivedere la consistenza del personale sia da un punto di vista qualitativo che quantitativo;
- permane il vincolo che la spesa potenziale massima deve essere inferiore o uguale al limite posto dall'art.1, commi 557 e 562 della L. n. 296/2006;

Richiamato l'art 1 della L. 296 del 27 dicembre 2006 (Legge finanziaria 2007), e s.m.i. ed in particolare il comma 557 quater, che testualmente recita quanto segue:

*557-quater. Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione.”;*

Valutato nel merito il triennio da considerare ai fini di cui sopra, alla luce del quesito n. 68 rilevato dal sito ARCONET della Ragioneria Generale dello Stato, che specifica che per gli enti in sperimentazione nell'anno 2012, la stessa annualità debba essere esclusa dal calcolo della media del triennio e fare riferimento al triennio costituito dagli esercizi 2011, 2012 e 2013;

Considerato che, operate le necessarie deduzioni, la media del triennio 2011 – 2012 – 2013 è pari ad euro **6.184.695,28** e le spese programmate in sede previsionale per l'anno 2022 relative alla dotazione organica dell'ente, intesa come dotazione di spesa potenziale massima, sono pari ad **5.207.060,85**; corrispondente al limite massimo di spesa dettato dal vincolo normativo di cui all'art. 1 comma 557 della legge 296/2006), come da prospetto elaborato dal competente servizio gestione economica del personale ed **allegato sub A**);

Richiamato altresì:

- l'articolo 6, comma 6, del d.lgs. 165/2001, il quale impone il divieto di assumere fino a quando le amministrazioni pubbliche non provvedono ad approvare la nuova programmazione del fabbisogno di personale, secondo le disposizioni sopra citate ed in coerenza con le linee guida di cui all'articolo 6-ter;

Richiamati inoltre:

- il D.L. n. 34/2019 (Decreto Crescita), in particolare l'articolo 33, che ha introdotto una modifica significativa del sistema di calcolo della capacità assunzionale per i Comuni, prevedendo il superamento del turn-over e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale;
- il conseguente Decreto attuativo (DM 17 marzo 2020), che fissa la decorrenza del nuovo sistema per il calcolo della capacità assunzionale dei Comuni al 20/4/2020;

- la successiva Circolare della P.A. in data 13 maggio 2020, pubblicata in Gazzetta ufficiale l'11/9/2020, contenente indirizzi applicativi, che definisce come, a decorrere dal 20 aprile 2020, i Comuni possano effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato, nel limite di una spesa complessiva non superiore ad un 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 di dubbia esigibilità assestato in bilancio di previsione (nel merito cfr. delibera n. 111 del 2020 dalla Corte dei conti sezione regionale per il controllo della Campania), nonché nel rispetto di una percentuale massima di incremento annuale della spesa di personale; a tal fine il comparto dei Comuni si articola, sulla base dei parametri di sostenibilità finanziaria, in tre distinte fattispecie:

**A. Comuni con una bassa incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti**, che possono utilizzare le percentuali di crescita annuale della spesa di personale per maggiori assunzioni a tempo indeterminato; per la classe demografica del Comune di Cattolica, tale incidenza è definita **entro il valore soglia del 27%**;

**B. Comuni con una elevata incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti**, che devono attuare politiche di contenimento della spesa di personale in relazione alle entrate correnti, per rientrare, entro il 2025, nel valore soglia, che per la classe demografica del Comune di Cattolica è **fissato nel 31%**;

**C. Comuni con una incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti, intermedia tra i due valori di cui sopra**; tali enti, in ciascun esercizio di riferimento, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto di gestione approvato, e possono incrementare la propria spesa di personale solo a fronte di un incremento delle entrate correnti tale da lasciare invariato il rapporto di cui sopra;

Vista la tabella rimessa dal competente servizio Gestione economica del personale, **allegata sub B)**, nella quale si evidenzia che il Comune di Cattolica si colloca nella suddetta fascia C, avendo registrato un'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti, come desunta dall'ultimo rendiconto approvato, relativo al 2021, del 27,39% ;

Tenuto conto che, sulla base delle sopra citate linee guida:

- la dotazione organica va espressa in termini finanziari (dotazione di spesa potenziale) partendo dall'ultima dotazione organica adottata;
- nell'ambito della nuova programmazione, *“Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge”*;

Precisato che il limite da rispettare, per il triennio 2022/2024, al fine di migliorare ancora il parametro finale che dovrà condurre l'Ente a rientrare sotto il 27% entro il 2025, non dovrà superare per il Comune di Cattolica la percentuale del 27,39%, risultante dal rapporto sopra descritto del bilancio consuntivo 2021, in quanto Ente collocato nella fascia intermedia ai fini di cui al sopracitato Decreto

Crescita, relativo Decreto attuativo e successiva Circolare esplicativa P.A., e che la programmazione riportata in questo atto è improntata, come base di partenza, al non superamento della spesa di personale prevista nell'anno 2021 che ha poi consentito a consuntivo l'ottenimento della percentuale del 27,39%;

Considerato che in tema di lavoro flessibile il comma 2, dell'articolo 36, del d.lgs 165/2001 – come modificato dall'art. 9 del d.lgs 75/2017– conferma la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, precisando che questi sono ammessi soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale. Inoltre, gli articoli 50 e 52 del CCNL 21/05/2018 prevedono le circostanze al verificarsi delle quali è possibile ricorrere a questa forma di contratto;

Visto che, per quanto riguarda i limiti finanziari nel lavoro flessibile, l'art.9, comma 28, del D.L. 78/2010 prescrive che le amministrazioni possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. A partire dal 2014 la Legge 114/2014 (articolo 11, comma 4-bis) ha previsto che tali limitazioni non si applichino agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale previsto dai commi 557 e 562, articolo 1, della legge 296/2006, ma anche per gli enti virtuosi, fermo restando, in ogni caso, la presenza del vincolo che la spesa complessiva non sia superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

Preso atto che il Comune di Cattolica ha provveduto alla riduzione della spesa del personale così come evidenziato dai diversi conti consuntivi degli esercizi presi a riferimento dalla normativa di cui commi 557 e 562 della L. n. 296/2006;

Preso atto che, in considerazione di quanto sopra, il limite specifico per assunzioni di personale con contratto a tempo determinato è riferibile al consuntivo dell'esercizio 2009, che ammonta ad euro 810.454,27 comprensivo di oneri ed IRAP, fermo restando il complessivo rispetto della richiamata percentuale di incidenza del 27,39% e del limite di cui all'art. 1 comma 557 della legge 296/2006;

Ritenuto opportuno, in maniera prudenziale, considerare tale parametro sterilizzato del personale a tempo determinato delle farmacie, al fine di omogeneizzarlo alla situazione attuale, considerando pertanto quale tetto di spesa per il personale a tempo determinato l'importo di **€ 685.118,02** comprensivo di oneri ed IRAP, come si evince dall'**allegato C)**;

Vista la tabella, **allegata sub C)**, elaborata dal competente ufficio gestione economica del personale, riportante il vincolo per le assunzioni a tempo determinato calcolato tenendo pertanto a riferimento il limite del 100% della spesa sostenuta nel 2009, con la quale si prevede una spesa per l'anno 2022 pari ad euro **681.584,61**;

Precisato inoltre che l'art. 50, comma 3 del CCNL 2016-2018 del comparto Funzioni Locali prevede che: *“Il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati da ciascun ente complessivamente non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1 gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento dei decimali all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5. Per gli enti che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile la stipulazione di un contratto a tempo determinato. Nel caso di inizio di attività in corso di anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in servizio al momento dell'assunzione”*;

Ravvisato che comunque la previsione di assunzioni a tempo determinato è da intendersi quale

previsione di massima e che eventuali variazioni in merito ai periodi e ai profili professionali utilizzati, all'interno della complessiva copertura finanziaria assicurata al piano, potranno essere adottate senza necessità di ulteriori atti, e che all'eventuale adeguamento si provvederà in sede di consuntivo;

Precisato che l'aumento previsto per le assunzioni a tempo determinato è necessario per l'attivazione dei centri estivi per l'infanzia alla luce delle disposizioni legate all'emergenza sanitaria ancora in corso, e per far fronte alle assunzioni di personale educativo del settore 3 per l'inizio del prossimo anno scolastico 2022/2023;

Tale maggiore incremento delle assunzioni a tempo determinato risulta possibile attingendo dalle mensilità già previste per le assunzioni a tempo indeterminato che al momento non sono state ancora realizzate in quanto sono ancora in corso alcune procedure concorsuali che garantiranno risparmi di spesa rispetto all'attuale programma del fabbisogno;

Dato atto che la legge n. 68 del 12/03/1999 concernente "*Norme per il diritto al lavoro dei disabili*" prevede che:

- i datori di lavoro pubblici e privati siano tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie protette in misura proporzionale alla propria dimensione occupazionale e nello specifico n. 1 lavoratore se occupano da 15 a 35 dipendenti, 2 lavoratori se occupano da 36 a 50 dipendenti, ovvero il 7% dei lavoratori in forza qualora occupino più di 50 dipendenti. In quest'ultima ipotesi è inoltre previsto l'obbligo di inserimento dei soggetti di cui all'art. 18, comma 2 L. 68/99 (Vedove/i di deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio, orfani, profughi e vittime del terrorismo e della criminalità organizzata) nella misura di 1 unità (nel caso di datori di lavoro che occupano da 50 a 150 dipendenti) ovvero dell'1% (nel caso di aziende che occupano oltre 150 dipendenti);

- le spese per le assunzioni delle categorie protette (nei limiti della quota d'obbligo) sono escluse dal limite di spesa del personale posto dall'art.1, commi 557 e 562 della L. n. 296/2006; (RGS, circolare n. 9/2006);

Considerato inoltre che:

- potranno essere attuate, nel rispetto dei limiti di spesa, mobilità per interscambio o compensazione così come previsto nella Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica n. 20506 del 27.03.2015;

Evidenziato che nell'ambito dei generali limiti di spesa previsti sulla base della sopracitata normativa vigente in tema di personale, qualora ne ricorrano le condizioni - così come previste dall'art. 52 del D.Lgs. 165 del 30/03/2001 - su richiesta da parte dei dirigenti competenti potranno essere attribuite al personale in servizio indennità per "mansioni superiori", secondo le modalità stabilite con D.G.C. n. 155 del 03/11/2016 e nel rispetto del CCNL vigente in materia;

Considerati i fabbisogni di personale necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'ente, in coerenza con gli obiettivi fissati nel DUP e la pianificazione triennale delle attività e della performance, e tenuto conto dei vincoli normativi in materia di assunzioni di personale;

Vista la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2022-2024 a tempo indeterminato e determinato, di cui alle tabelle allegate alla presente, rispettivamente sotto la **lettera D)** e la **lettera E)**,

Considerato che sono in corso procedure per l'acquisizione di unità di personale già previste nell'ambito della programmazione 2022/2024;

Preso atto che il piano triennale del fabbisogno di personale è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente;

Ricordato che questo ente:

- ha rispettato il limite di cui all'articolo 1, commi 557, della legge n. 296/2006 e ss. mm. e ii., come dimostrato dal citato **allegato A**);
- che per quanto riguarda gli specifici vincoli relativi alle assunzioni a tempo determinato, è pienamente rispettato il parametro di cui sopra, come dimostrato dall'**allegato C**);

Vista la tabella relativa al fabbisogno 2022/2024 di personale a tempo indeterminato, allegata alla presente sub lett. D), riportante le modifiche proposte;

Richiamata la deliberazione G.C. n. 47 del 25/3/2021 ad oggetto: "Approvazione *Piano triennale delle azioni positive 2021/2023, ex art. 48 d.lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 legge 28 novembre 2005, n. 246."*

Richiamati:

- la L. 448/2001 in particolare l'art. 19, comma 8, relativamente alla programmazione del fabbisogno di personale, il quale stabilisce che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di complessiva riduzione della spesa e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art.3 comma 10 bis del d.l. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, in base al quale 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 dall'organo di revisione nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente

Acquisito agli atti il parere dell'organo di revisione economico finanziaria;

Ritenuto di provvedere in merito;

Dato atto che la programmazione triennale del fabbisogno di personale:

- deve essere trasmessa al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tramite il portale SICO, secondo le istruzioni impartite dalla RGS con la Circolare n. 18/2018;

*non è oggetto di informazione alle organizzazioni sindacali, ai sensi di quanto previsto dagli artt. 4-7 del CCNL 21/05/2018;*

Visti:

- il D.lgs. n. 267/2000 e ss. mm.;
- il D.lgs. n. 165/2001 e ss. mm.;
- lo Statuto Comunale;
- il Regolamento Comunale sull'Ordinamento generale degli uffici e dei servizi;

## P R O P O N E

- 1) di approvare, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del d.lgs. n. 267/2000 nonché dell'art. 6 del d.lgs. 165/2001, la nuova programmazione triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2022-2024 a tempo determinato, di cui alla tabella allegata alla presente, per costituirne parte integrante e sostanziale, sotto la lettera C);
- 2) di dare atto che:
  - il piano di cui al punto 1 è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-*bis* e 35 del decreto legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al D.M. 8 maggio 2018;
  - con la presente programmazione si prevedono, nel triennio 2022/2024, assunzioni a tempo indeterminato e determinato, a fronte di una possibilità di assunzione complessivamente rientrante limite della fasce intermedia di cui all'art.33 D.L. n. 34/2019 (Decreto Crescita) costituito dall'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti, che, come da prospetto elaborato dal competente Ufficio gestione economica del personale ed **allegato sub B**), per l'esercizio 2022, è pari al 28,16%, incidenza leggermente inferiore a quella che era stata prevista nel bilancio preventivo 2021 e che ha condotto poi a consuntivo ad una percentuale finale del 27,39%;
  - a fronte di una spesa per lo stesso titolo dell'esercizio 2009, risulta rispettato il limite specifico per assunzioni a tempo determinato fissato per l'esercizio 2022, come da **allegato sub C**);
  - risulta rispettato il limite di cui all'art. 1, comma 557-quater, della L. n. 296/2006, secondo i nuovi dettami della L. 114/2014, come da allegato **sub lett. A**);
  - relativamente alla previsione di assunzioni a tempo indeterminato, che eventuali variazioni in merito ai periodi e ai profili professionali indicati, all'interno della complessiva copertura finanziaria assicurata al piano, potranno essere adottate previa autorizzazione espressa con atto di Giunta;
  - a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, d.lgs. n. 165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
- 3) di prevedere la possibilità, tra le modalità di reclutamento di personale, di utilizzare procedure di:
  - stabilizzazione di personale precario ex articolo 20, comma 1, d.lgs. n. 75/2017;

- progressione verticale ex art. 22, comma 15 del d.lgs. n. 75/2017 come modificato dall'art. 1, comma 1 ter, del D.L. 30/12/2019, n. 162, tramite concorso con riserva;
- 4) di riservarsi la possibilità di modificare la presente delibera qualora dovessero verificarsi situazioni nuove e non prevedibili, sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale, dando atto che si è proceduto a prevedere nell'anno 2022 una spesa di personale non superiore a quella prevista nel preventivo 2021 ;
  - 5) di dare atto che la relativa spesa farà carico sui corrispondenti capitoli del bilancio di previsione 2022-2024 del personale di ruolo e del personale non di ruolo, che assicurano la necessaria copertura finanziaria;
  - 6) di pubblicare il presente piano triennale dei fabbisogni in “Amministrazione trasparente”, nell’ambito degli “*Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato*” di cui all’art.16 del d.lgs n.33/2013;
  - 7) di dare atto che la presente deliberazione ha già acquisito il parere del Collegio dei Revisori;
  - 8) di dare atto che il responsabile del procedimento è il dirigente Settore 4 dott. Andrea Volpini;
  - 9) di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 -4° comma del T.U.EE.LL. di cui al D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 per consentire l'immediata attuazione di quanto disposto.
- .....

---

---

**VERBALE APPROVATO E SOTTOSCRITTO**

LA SINDACA  
FRANCA FORONCHI

IL SEGRETARIO COMUNALE  
ANDREA VOLPINI

---

---

Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del Codice dell'Amministrazione Digitale (D.Lgs. N 82/2005 e ss.mm.)