

ORIGINALE



COMUNE DI BARGA

PROVINCIA DI LUCCA

Deliberazione N° 93
in data 02/08/2022

Prot. n. _____ del _____

Verbale di Deliberazione della Giunta Comunale

OGGETTO:

piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2023-2024 e dotazione organica - modifica

L'anno 2022, il giorno due del mese di agosto alle ore 9.10, nella sala adunanze del Comune suddetto la Giunta Comunale si è riunita.

Eseguito l'appello risultano:

		Presenti	Assenti
1	Campani Caterina	X	
2	Salotti Vittorio		X
3	Giannotti Sabrina	X	
4	Onesti Pietro	X	
5	Romagnoli Francesca	X	
6	Tonini Lorenzo	X	
		5	1

Presiede la Sig.ra Campani Caterina nella sua qualità di Sindaco.

Partecipa il Dott. Giorgi Daniele, Segretario Generale.

Il Presidente, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- l'art. 2 del d.lgs.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;

- l'art. 4 del d.lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;

- l'art. 6 del d.lgs. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33, del d.lgs. 165/2001. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;

- l'art. 89 del d.lgs. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

l'art.91,comma1,del d.lgs.267/2000 ribadendo i principi generali sanciti dall'art.39,comma1, della legge 27 dicembre 1997, n.449, stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999,n.68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale, nel rispetto dei principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio;

- l'art. 33 del d.lgs.165/2001 dispone: "1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.";

- in materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del d.lgs. 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai

fabbisogni programmati (...) garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;

- l'art. 22, comma 1, del d.lgs.75/2017, ha previsto che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del d.lgs.165/2001, come introdotte dall'art. 4, del d.lgs.75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del d.lgs.165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;

- con Decreto 8/05/2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018;

Dato atto che l'art.2.1 delle linee guida, attuative dell'art.6ter del D.Lgs.n.165/2001, stabilisce che nel Piano Triennale del Fabbisogno di Personale (PTFP) la dotazione organica deve essere espressa in termini finanziari, considerando i seguenti presupposti:

- sulla base della dotazione organica adottata si deve ricostruire il corrispondente valore di spesa potenziale, riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici, di ciascun posto in essa previsto (oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento, in relazione alle fasce o posizioni economiche);

- la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà assunzionali consentite non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali Regioni ed Enti Locali, che sono sottoposti a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito;

- la medesima disposizione chiarisce che per le regioni e gli enti locali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente ovvero dall'art.557 quater della legge n.296/2008 (valore medio del triennio 2011/2013);

- la declinazione delle qualifiche, categorie ed aree, distinte per fasce o posizioni economiche, si sposta nell'atto di programmazione del fabbisogno, che è determinato annualmente, con un orizzonte temporale triennale, secondo i criteri delle Linee Guida, nel rispetto dei vincoli di spesa;

Il successivo art.2.2 specifica che il piano triennale deve indicare le risorse destinate all'attuazione del medesimo, distinguendo, per ogni anno, le risorse quantificate:

a) sulla base della spesa per il personale in servizio a tempo indeterminato, in cui va indicata distintamente la spesa sostenuta per il personale in comando o altro istituto analogo, con le seguenti ulteriori precisazioni: in riferimento al part time, la spesa da considerare è quella in termini di percentuale di prestazione lavorativa solo se il tempo parziale deriva da assunzione; nel caso in cui derivi da trasformazione del rapporto di

lavoro da full time a part time deve essere indicata sia la spesa effettivamente sostenuta sia quella espandibile in relazione all'eventualità di un ritorno al tempo pieno;

b) sulla base della spesa per il personale assegnato temporaneamente in mobilità presso altri Enti (in uscita) occorre valutare in termini di costi gli effetti di possibili futuri rientri;

c) con riferimento ai rapporti di lavoro flessibile che devono essere rappresentati in quanto incidono sulla spesa di personale, pur non determinando i riflessi definitivi sul PTFP;

d) con riferimento ai risparmi da cessazioni dei rapporti a tempo indeterminato relativi all'anno precedente, nel rispetto dell'art.14, comma7, del D.L.n.95/2012 e a quelli derivanti da cessazioni programmate, in virtù di quanto disposto dal citato art.14-bis, comma5-sexies, del D.L.4/2019, introdotto dalla legge di conversione 4/2019;

e) in termini di facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenuto conto dei limiti connessi a tali facoltà, con particolare riferimento ad eventuali tetti di spesa del personale;

f) necessarie per le assunzioni delle categorie protette, pur considerando che, nei limiti della quota di obbligo, si svolgono fuori dal budget delle assunzioni;

g) connesse ad eventuali procedure di mobilità, nel rispetto del D.P.C.M.20 dicembre 2014, anche con riferimento all'utilizzo della mobilità temporanea.

Dato altresì atto che, per quanto sopra, il PTFP deve essere redatto senza oneri aggiunti per la finanza pubblica e deve indicare la consistenza, in termini finanziari, della dotazione organica nonché il valore finanziario dei fabbisogni programmati che non possono superare la "dotazione" di spesa potenziale derivante dall'ultimo atto approvato e di limiti di spesa previsti; resta fermo che la copertura dei posti vacanti previsti nel Piano avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente nonché, per gli altri istituti o rapporti, nei limiti di spesa di personale previsti nonché dei relativi stanziamenti di bilancio

Dato quindi atto che, in ossequio all'art. 6 del d.lgs.165/2001 e alle Linee di indirizzo sopra richiamate, è necessario per l'ente definire tale limite di spesa potenziale massima nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale e che in tale limite l'amministrazione:

- potrà coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, ricordando però che l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni;

- dovrà indicare nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del d.lgs.165/2001, le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;

Ricordato che il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, è pari a € **2.060.531,80**;

Dato atto che:

con deliberazione della G.C. n. 149/2021 è stato approvato il Piano dei fabbisogni di personale 2022-2024, successivamente modificato con deliberazione G.C. n 30/2022;

con la suddetta deliberazione n. 149 del 28/12/2021 sono state individuate le limitazioni di spesa vigenti e le facoltà assunzionali per questo ente calcolate sulla base dei dati dell'ultimo rendiconto approvato ovvero il Rendiconto di Gestione 2020 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 16 del 26/05/2021;

con deliberazione di Consiglio Comunale n. 26 del 30/04/2022 è stato approvato il Rendiconto di Gestione 2021, si ritiene pertanto necessario accertare le facoltà assunzionali dell'Ente in base ai dati del consuntivo approvato;

Visto il prospetto di calcolo del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio 2019//2020/2021, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato sul bilancio 2021:

Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE			
Entrate correnti ultimo triennio	2019	2020	2021
Dati da consuntivi approvati	9.830.178,51	9.753.612,40	9.679.539,05
FCDE SU BILANCIO PREVISIONE 2021			589.310,75
Media Entrate al netto FCDE (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati)	9.165.132,57		

Verificato che, per questo Comune, il rapporto calcolato è il seguente:

Spese di personale 2021 2.024.266,63

= 22,08%

Media entrate netto FCDE: 9.165.132,57

II. LA FASCIA DEMOGRAFICA E LA VERIFICA DEL VALORE SOGLIA DI MASSIMA SPESA DI PERSONALE DI PERTINENZA DELL'ENTE: L'INDICE DI VIRTUOSITA'.

L'art. 3 del DM 17 marzo 2020 prevede che, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, i comuni sono suddivisi nelle seguenti fasce 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 di abitanti e oltre.

Questo Ente si trova nella fascia demografica di cui alla lettera e), avendo n. 9.775 abitanti.

Gli articoli 4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020, ai i fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, individuano, nelle Tabelle 1, 2, 3:

- i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti
- i valori calmierati, ossia le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, applicabili in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024
- i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale.

FASCIA demografica	POPOLAZIONE	Valori soglia Tabella 1 DM 17 marzo 2020	Valori calmierati Tabella 2 DM 17 marzo 2020	Valori soglia Tabella 3 DM 17 marzo 2020
a	0-999	29,50%	23,00%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	23,00%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	20,00%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	19,00%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	17,00%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	9,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	7,00%	31,60%
h	250000-1499999	28,80%	3,00%	32,80%
i	1500000>	25,30%	1,50%	29,30%

In base a quanto disposto dall'art.4 comma2, del D.M. citato, il Comune di Barga, collocandosi nella tipologia dei Comuni virtuosi (FASCIA 1) avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 22,08%, può 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 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, secondo le definizioni dell'art. 2 del DM, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica.

Il Comune di Barga può pertanto incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino al valore-soglia previsto dalla tabella 1 dell'art.4 del D.M. 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza (incremento del 26,90 % della spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato), con il limite massimo delle percentuali annuali della spesa di personale a tempo indeterminato registrata nel

2018 (17% per il 2020, 21% per il 2021 e 24% per il 2022), come previsto dall'art. 5 del D.M stesso.

Le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557, della legge 296/2006.

IL CALCOLO DELL'INCREMENTO TEORICO ED EFFETTIVO.

INCREMENTO TEORICO DISPONIBILE.

Lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale /entrate correnti, è il seguente:

(Media entrate netto FCDE * percentuale tabella 1) – Spese di personale 2021
(9.165.132,57 x 26,90%) – (2.024.266,63) = € 441.154,03

INCREMENTO CALMIERATO (per gli anni 2020-2024)

Tuttavia, poiché il legislatore, per gli periodo 2020-2024, ha fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi, l'incremento effettivo per ulteriori assunzioni per questo ente è il seguente:

Spese di personale 2018 * Valore calmierato Tabella 2 DM per fascia demografica ente
(2.169.444,21x 17,00%) = € 368.805,52

INCREMENTO EFFETTIVO

A seguito delle suddette operazioni di calcolo, per questo ente si verifica la seguente condizione:

[X] l'incremento teorico risulta superiore all'incremento calmierato, il Comune può pertanto procedere ad assunzioni solo entro il valore dell'incremento calmierato.

Dato atto che:

il Comune può assumere entro lo spazio finanziario di € 368.805,52 confermando limitazioni di spesa vigenti, sia le facoltà assunzionali per questo ente già risultanti dalla deliberazione n. 149/2021 di approvazione del Piano dei fabbisogni di personale 2022-2024, successivamente modificato con deliberazione n 30/2022 e con deliberazione GC n;

la spesa annuale prevista per le assunzioni disposte nel PTFP già approvato con deliberazione G.C. 30/2012 è pari ad euro 73.626,14;

dato atto che con il DM assunzioni il precedente meccanismo del turn over al 100% è sostituito con un meccanismo basato sulla sostenibilità economica che consente agli Enti virtuosi di andare oltre il turn over al 100% fino al raggiungimento della soglia che per il Comune di Barga è euro 368.805,52;

Dato atto che con nota prot n.8988/2022 una dipendente a tempo pieno e indeterminato categoria giuridica B3 economica B6 ha presentato le proprie dimissioni dal servizio per collocamento a riposo a far data dal 1 gennaio 2023 (ultimo giorno lavorato 31 dicembre 2022)

per garantire la funzionalità dell'Ente e l'erogazione dei servizi pubblici, si ritiene necessario prevedere l'inserimento nel fabbisogno del personale 2022-2024, annualità 2023, di una idonea figura professionale, categoria giuridica ed economica C1, prevedendone l'assunzione indicativamente dal 01/01/2023, da assumere mediante concorso pubblico;

Dato atto che la spesa annuale prevista per le assunzioni disposte nel PTFP 2022-2024, annualità 2022, approvato con delibera GC n e aggiornate con il presente atto è pari ad euro 73.626,14 ed in particolare:

- n. 1 istruttore direttivo tecnico categoria giuridica D - assunzione indicativamente prevista dal 1 giugno 2022 – onere finanziario per l'anno 2022 euro 19.785,66;
- istruttore tecnico categoria giuridica C - assunzione indicativamente prevista dal 1 settembre 2022 – onere finanziario per l'anno 2022 euro 10.410,00;
- n. 1 istruttore direttivo amministrativo contabile categoria giuridica D – per progressione verticale assunzione indicativamente prevista dal 1 maggio 2022 – onere finanziario per l'anno 2022 euro 1.790,48 (pari alla differenza di stipendio tabellare e oneri tra categoria economica C1 e D1);
- n. 1 istruttore amministrativo contabile categoria giuridica C – assunzione indicativamente prevista dal 1 maggio 2022 – onere finanziario per l'anno 2022 euro 20.820,00;
- n. 1 istruttore amministrativo contabile categoria giuridica C – assunzione indicativamente prevista dal 1 maggio 2022 – onere finanziario per l'anno 2022 euro 20.820,00;

Considerato che la spesa di personale in servizio è pari ad euro 1.537.090,66, nell'anno 2022 sono previste cessazioni di personale con una diminuzione della spesa di personale pari ad euro 65.635,50 come risulta da allegato alla delibera GC n 30/2022;

dato atto che la spesa di personale in servizio (euro 1.537.090,66), sottratte le diminuzioni di spesa dovute alle cessazioni (euro 65.635,50) e sommata alle nuove assunzioni programmate nel PTFP (euro 73.626,14) è pari ad euro 1.545.081,30 come risulta dal PTFP approvato con deliberazione GC n 30/2022;

Atteso che come previsto nel suddetto PTFP, la previsione di spesa di personale, ai fini del rispetto del tetto di spesa di cui al comma 557 dell'art.1 della legge n.296/2006, è pari a:

- € 1.545.081,30 per l'anno 2022;
- € 1.596.275,34 per l'anno 2023;
- € 1.596.275,34 per l'anno 2024;

Dato atto:

- che la spesa prevista per gli anni 2022, 2023 e 2024, sopra evidenziata, rispetta il limite del tetto di spesa di cui al comma 557 dell'art.1 della legge n.296/2006 pari a € 2.060.531,80;

Dato atto che:

a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 1, commi 819 e seguenti della legge 145/2018, i comuni concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica nel

rispetto delle disposizioni di cui ai commi da 820 a 826 del medesimo articolo e si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo: questo ente ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sugli equilibri di bilancio nell'anno 2021 e che sussistono i presupposti per conseguire tale obiettivo anche per l'anno 2022;

- la spesa di personale, calcolata ai sensi del sopra richiamato art. 1, comma 557, della l. 296/2006, risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011/2012/2013 come disposto dall'art. 1, comma 557-quater della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014;

- l'ente ha adottato, con deliberazione di Giunta comunale n. 3 del 25/01/2022 il piano di azioni positive per il triennio 2022-2024;

- l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art.33, comma 2, del d.lgs.165/2001con deliberazioni n. 149/2021 e n.30/2022 e con il presente atto ne conferma la risultanza;

- questo Ente ha approvato con delibera C.C. n. 3 del 24.01.2022 il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2022-2024 e del Bilancio di Previsione per gli esercizi 2022-2024";

questo Ente ha approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 53 del 26/04/2022 il Piano Esecutivo di Gestione 2022/2024

- l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;

- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett.c), del d.l 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del d.l. 29/11/2008, n. 185;

- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n.267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

Visto l'art. 19, comma 8, della legge 448/2001, secondo cui "A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39, comma 3 bis, della legge 27 dicembre 1997 n.449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate";

Quanto sopra premesso

Richiamato l'art. 3, comma 10-bis, primo periodo, del d.l. 90/2014, per cui "Il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente";

Atteso che con proprio verbale prot. n. 13057 del 29.07.2022, il Revisore dei Conti ha accertato la conformità del presente atto al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente;

Visto il d.lgs. 267/2000;

Richiamato il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Rilevata la propria competenza generale e residuale in base al combinato disposto degli artt. 42 e 48, commi 2 e 3, del d.lgs. 267/2000;

Visto il parere favorevole espresso ai sensi dell'art. 49, comma 1 del TUEL 267/2000, dal Responsabile del Servizio personale, per quanto attiene la regolarità tecnica dell'atto;

Visto il parere favorevole espresso dal Responsabile del servizio contabilità ai sensi e per gli effetti dell'articolo 49, comma 1 del TUEL 267/2000, in ordine alla regolarità contabile;

Con votazione unanime espressa in forma palese

DELIBERA

1 di approvare le premesse, che qui si intendono integralmente riportate ed approvate, quale parte integrante e sostanziale del presente atto;

2. di determinare la capacità assunzionale dell'Ente in euro € 368.805,52, calcolata sulla base dei dati del Rendiconto di Gestione approvato con deliberazione di Consiglio Comunale, confermando le facoltà assunzionali già indicate nella deliberazione n. 149/2021 di approvazione del Piano Triennale Fabbisogno del Personale 2022-2024;

3. di confermare il programma triennale del fabbisogno di personale 2022/2024 approvato con deliberazione GC n. 149/2021 successivamente modificato con deliberazione GC n30/2022;

4. di precisare che la programmazione qui approvata può comunque essere oggetto di ulteriori modifiche successive, che saranno approvate parimenti con delibera di Giunta Comunale;

5. di dare atto che, per quanto esposto in narrativa, il piano del fabbisogno di personale oggetto del presente atto è conforme alle direttive emanate, ai sensi dell'art.6-ter del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art.4 del D.Lgs. 75/2017, con il decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica dell'8 maggio 2018 (pubblicato sulla G.U.R.I. del 27 luglio 2018);

6. di dare atto altresì che il presente provvedimento è adottato nel rispetto delle norme vigenti in materia di assunzione di personale, nonché nel rispetto del limite di spesa di cui all'art.33, comma 2, del D.L. 34/2019, convertito in legge 58/2019;

7. di dare atto altresì che la programmazione del fabbisogno contenuta nella presente deliberazione confluirà come allegato nella sezione operativa del Documento Unico di Programmazione (DUP) relativo al triennio 2022/2024;

8. di provvedere ad inviare Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto a SICO entro 30 giorni dall'adozione, come previsto dall'art. 6-ter comma 5 del d.lgs. 165/2001, per cui "Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.";

9. di trasmettere, per opportuna conoscenza, ai sensi del vigente CCNL del comparto Funzioni Locali sottoscritto il 21 maggio 2018, il presente provvedimento alla RSU e alle organizzazioni sindacali territoriali.

Con successiva votazione favorevole unanime, dichiara altresì immediatamente eseguibile la presente deliberazione ai sensi del comma 4 art. 134 del D.Lgs.vo 267/2000, al fine di darne attuazione immediata per assicurare la piena funzionalità dell'ente.

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto come segue.

IL SINDACO PRESIDENTE
Campani Caterina

IL SEGRETARIO GENERALE
Giorgi Daniele

Le firme, in formato digitale, sono state apposte sull'originale del presente atto ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. 7/3/2005, n. 82 e s. m. e i. (CAD). La presente deliberazione e' conservata in originale negli archivi informatici del Comune di Barga, ai sensi dell'art. 22 del D.Lgs. 82/2005.

Il presente atto diventa esecutivo ai sensi dell'art. 134 c. 3 del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267, decorsi dieci giorni di termine della pubblicazione all'Albo online.