



COMUNE DI NOCIGLIA PROVINCIA DI LECCE

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N° 124 del 16-10-2023

Oggetto: MODIFICA DEL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023-2025 QUALE SEZIONE 3.3 DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE.

L'anno **Duemilaventitre** il giorno **Sedici** del mese Ottobre alle **13:47** e prosieguo, nella sede Municipale, nella sala delle adunanze del comune, si è riunita la giunta comunale nelle persone dei sigg.

VADRUCCI VINCENZO
DRAGONE STEFANIA
SANCESARIO PASQUALE ANTONIO

Assenti:

Partecipa il Segretario Dott. Mario TAGLIAFERRO
Il Presidente, riconosciuto legale il numero degli intervenuti, dichiara aperta la seduta e pone in discussione l'argomento in oggetto.

Pareri ai sensi dell'Art.49 - D.Lgs. 18/08/2000, N°267

REGOLARITA' TECNICA
Parere FAVOREVOLE

Addi, 10-10-2023

Il responsabile del servizio
F.to Dr. Vincenzo VADRUCCI

REGOLARITA' CONTABILE
Parere FAVOREVOLE

Addi, 10-10-2023

Il responsabile di Ragioneria
F.to Dott. Giovanni RIZZO

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO CHE:

- con deliberazione della Giunta Comunale n. 59 del 25.05.2023 è stato approvato il Piano Triennale del fabbisogno del personale triennio 2023/2025 quale Sezione 3.3 del PIAO;
- con delibera di Consiglio Comunale n. 3 del 22.03.2023, esecutiva, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2023-2025;
- con delibera di Consiglio Comunale n. 20 del 31.07.2023, esecutiva, è stata approvata la nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione 2023-2025;
- con delibera di Consiglio comunale n. 21 del 31.07.2023, esecutiva, è stato approvato il Bilancio di previsione finanziario 2023-2025;
- con delibera di Consiglio Comunale n. 14 del 09.06.2023 è stato approvato il Rendiconto di gestione per l'esercizio 2022 ai sensi dell'art. 227 D. Lgs. n. 267/2000;

PRESO ATTO:

- che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D. Lgs. n. 267/2000 e dal D. Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta Comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;
- il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre a essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa, nonché strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese;

VISTI:

- l'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante "*Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia*", convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, che prevede che per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese, le pubbliche amministrazioni, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione;
- il comma 6, del citato articolo 6 (...), che ha stabilito che con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni, e che nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti;
- il decreto del ministro per la P.A. di concerto con il ministro dell'Economia e finanze, emanato il 30 giugno 2022, che definisce il contenuto del PIAO anche per gli enti di minori dimensioni;

VISTO inoltre il DPR 24 giugno 2022 recante l'individuazione di adempimenti assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione, tra i quali figura il Piano dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001;

VISTA la deliberazione della Giunta Comunale n. 107 del 21.09.2023 avente a oggetto *“Approvazione del piano integrato di attività e organizzazione 2023-2025 – ai sensi dell’art. 6 del d.l. n. 80/2021, convertito con modificazioni in legge n. 113/2021”*, con la quale è stata effettuata una ricognizione dei documenti ai fini dell’attuazione dell’art. 6 del richiamato D.L. Decreto n. 80/2021;

DATO ATTO CHE nell’articolazione strutturale organizzativa di questo Comune, in attesa di portare a termine le procedure di reclutamento programmate e in considerazione della prossima cessazione per limiti di età di un dipendente, si riscontra una carenza di personale;

RILEVATA, pertanto, la necessità dell’Ente di garantire continuità e funzionalità agli uffici attraverso l’utilizzo di professionalità con competenze attinenti alle attività svolte dell’Ente Locale;

RISCONTRATA, pertanto, la necessità di dotarsi dell’esperienza di un dipendente dell’Area degli Operatori, ex Categoria B, per n. 12 ore settimanali fino a tutto il 31.12.2023 ai sensi dell’art. 1, comma 557, della legge 30.12.2004, n. 311 (Legge Finanziaria 2005);

VISTO l’art. 1, comma 557, della legge 30.12.2004, n. 311 (Legge Finanziaria 2005), il quale dispone: *“I Comuni con popolazione inferiore a 5000 abitanti, i consorzi tra Enti gerenti servizi a rilevanza industriale, le Comunità Montane e le Unioni di Comuni possono servirsi dell’attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni locali purché autorizzati dall’Amministrazione di provenienza”*;

RICHIAMATI:

- la Deliberazione n. 80/22/PAR del 04.05.2022 della Corte dei conti – Sezione Regionale di Controllo per la Puglia, nel punto in cui chiarisce che *“La tematica del cd. “scavalco d’eccedenza” di cui all’art. 1, comma 557, della L. n.311/2004) è stata affrontata da diverse Sezioni regionali di Controllo, le quali ne hanno sottolineato la differenza con la fattispecie del cd. “scavalco condiviso”, disciplinata dall’art. 14 del CCNL 2004 del personale del comparto delle regioni e delle autonomie locali. Nello scavalco c.d. condiviso il titolare del rapporto lavorativo resta il solo ente di provenienza; nello scavalco c.d. d’eccedenza il lavoratore, pur restando legato al rapporto d’impiego (a tempo pieno) con l’ente originario, svolge ulteriori prestazioni lavorative in favore di uno degli enti indicati dalla norma, in forza dell’autorizzazione data dall’amministrazione di provenienza (cfr. Sezione Controllo Regione Molise 105/2016/PAR)”*;
- la medesima Deliberazione n. 80/22/PAR del 04.05.2022 della Corte dei conti – Sezione Regionale di Controllo per la Puglia: *“Nessun dubbio vi è, dunque, sul fatto che il cd. scavalco d’eccedenza sia consentito dall’ordinamento alle condizioni e nei limiti così specificati, che l’attività presso il comune ricevente possa svolgersi solo al di fuori dell’orario di lavoro ordinario e per un numero massimo di 12 ore settimanali, non potendosi superare il limite di durata massima dell’orario di lavoro, comprese le ore di lavoro straordinario di 48 ore a settimana (vedi SRC della Lombardia, deliberazione n.118/2012/PAR). Così come è pacifico che il personale di cui l’Ente può avvalersi deve essere già assunto con contratto di lavoro individuale a tempo pieno presso altro ente e che l’amministrazione di appartenenza deve aver rilasciato un’espressa autorizzazione (cfr. SRC della Corte dei conti dell’Umbria deliberazione n. 129/2020/PAR)”*;
- gli Orientamenti applicativi ARAN RAL 1554 che, nel caso di utilizzo di un dipendente a tempo parziale tra due enti in base all’art.14 del CCNL del 22/01/2004, ha ribadito che *“la possibilità di ricorrere ad un autonomo contratto di lavoro a tempo determinato, al di là dell’orario di obbligo già ripartito in sede di convenzione, pone dubbi di legittimità a causa dei vincoli di incompatibilità di più rapporti di lavoro in capo al medesimo soggetto contemporaneamente, ai sensi dell’art.53 del D.Lgs. n.165/2001, facendo salva la sola particolare ipotesi di cui all’art. TI, comma 557, della legge n.311/2004”*;

- la Circolare del Ministero dell'Interno del 21/10/2005, n. 2 (Problematiche interpretative in materia di personale dipendente dagli enti locali: art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311 -legge finanziaria 2005), secondo cui a tale fattispecie può essere applicata, “*in quanto compatibile*”, la disciplina dettata in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale contenuta nell'art. 4, comma 7 e seguenti, del CCNL per il comparto regioni e autonomie locali del 14 settembre 2000 (Rapporto di lavoro a tempo parziale), oggi trasfusa nell'art. 53, comma 7, del CCNL del 21 maggio 2018;
- la stessa Circolare del Ministero dell'Interno del 21/10/2005, n. 2, nel punto in cui chiarisce che i dipendenti utilizzati ai sensi del comma 557 della legge n. 311/2004 possono essere nominati titolari di posizione organizzativa;
- la Deliberazione n. 23/SEZAUT/2016/QMIG, secondo cui nel caso dello scavalco condiviso non si applica il limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, purchè in assenza di oneri aggiuntivi per la spesa complessiva del personale delle due Amministrazioni interessate, mentre “*le spese sostenute pro quota dall'Ente di destinazione per la prestazione lavorativa [ai sensi dell'art. 1, comma 124 della L. n. 145/2018] saranno da computarsi, in ogni caso, nella spesa per il personale ai sensi dell'art. 1, commi 557 o 562, della legge n. 296/2006 e, conseguentemente, saranno soggette alle relative limitazioni.*”;

LETTI:

- l'art. 36, comma 2, del D Lgs. n. 165/2001 (Personale a tempo determinato o assunto con forme di lavoro flessibile) “*Le amministrazioni pubbliche possono stipulare i contratti di cui al primo periodo del presente comma soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'articolo 35*”;
- l'art 23 del D. Lgs. n. 81/2015 (Numero complessivo di contratti a tempo determinato) “*1. Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato. 2. Sono esenti dal limite di cui al comma 1, nonchè da eventuali limitazioni quantitative previste da contratti collettivi, i contratti a tempo determinato conclusi: a) nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dai contratti collettivi, anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e comparti merceologici; b) da imprese start-up innovative di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge n. 179 del 2012, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 221 del 2012, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite; c) per lo svolgimento delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2; d) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi; e) per sostituzione di lavoratori assenti; f) con lavoratori di età superiore a 50 anni*”;
- l'art. 9, comma 28, del D. L. n. 78/2010 (Contenimento delle spese in materia di impiego pubblico) “*A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300 e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime*

amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano alle regioni e agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 662 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al D. Lgs. n. 267/2000”;

DATO ATTO CHE tutti i limiti innanzi richiamati risultano rispettati;

RICORDATO CHE:

- l'art. 33, comma 2, del D. L. 30 aprile 2019 n. 34, nel testo risultante dalla legge di conversione 28 giugno 2019, n. 58, ha apportato significative modificazioni alle facoltà assunzionali dei Comuni;
- in particolare, la legge introduce per i comuni una disciplina delle assunzioni del personale basata sulla “sostenibilità finanziaria” della spesa stessa, ossia sulla sostenibilità del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti;
- con la nuova regola assunzionale viene indirettamente sollecitata la cura dell'ente nella riscossione delle entrate e la definizione con modalità accurate del FCDE; viene altresì stabilita una diversa modalità di calcolo dello spazio assunzionale dell'ente, facendo riferimento a un parametro finanziario, di flusso, a carattere flessibile;
- il decreto attuativo della Presidenza del Consiglio dei ministri Dip. Funz. Pubbl., adottato il 17 marzo 2020 ha individuato 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, e ha individuato le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;
- la circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 13 maggio 2020, pubblicata in Gazzetta ufficiale l'11 settembre 2020, contiene i principali indirizzi applicativi del predetto Decreto;

CONSIDERATO:

- che, secondo l'art. 4, comma 2, del citato decreto, i comuni che si collocano al di sotto del citato valore soglia possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino a una spesa complessiva, rapportata alle entrate correnti, non superiore al valore soglia individuato per ciascuna fascia demografica dalla Tabella 1 del comma 1 del DPCM ;
- che, inoltre, l'articolo 5 del decreto, con riferimento all'anno 2023, prevede una percentuale massima annuale di incremento della spesa di personale rispetto al consuntivo 2018 nella misura di cui alla tabella 2 (per il Comune di Nociglia pari al 29%);
- che, tuttavia, trova applicazione il limite di cui articolo 4, comma 2 del DPCM 17 marzo 2020, in quanto di importo inferiore: difatti, sulla base dei valori corrispondenti alla “Tabella 2” del decreto, il limite consentito della spesa di personale per l'anno 2023, pari a €.538.737,01, è superiore rispetto al limite di cui al predetto art. 4, comma 2 del decreto, pari a €.474.871,23 e viene conseguentemente meno anche la facoltà, concessa dall'art. 5, comma 2, di utilizzo dei resti assunzionali in sostituzione degli spazi ricavabili in applicazione della tabella n. 2 del decreto;

DATO ATTO che il margine di spesa sopra citato, sulla base delle indicazioni disponibili anche per quanto riguarda le entrate correnti nell'arco del prossimo triennio, consente l'adozione della presente modifica del programma di reclutamento approvato con la deliberazione di Giunta Comunale n. 59 del 25.05.2023 senza superare il "valore soglia" sopra citato;

CONSIDERATO inoltre che, ai sensi dell'art. 1 comma 557-quater legge 27 dicembre 2006, n. 296 gli enti sono tuttora tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;

RILEVATO a tal fine che il valore medio della spesa di personale del 2011-2013 è pari a €. 435.238,42 e che con la spesa di personale di cui al c. 557 – art. 1 – L.292/2006 in sede previsionale per il triennio 2023-2025 tale dato si mantiene in diminuzione rispetto al 2011-2013, anche tenendo conto del fatto che ai sensi dell'art. 7 del DPCM *“La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296”*;

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 sovrannumerarietà (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. si trovino in assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto;

PRESO ATTO che, in relazione ai suddetti vincoli:

- il Piano della Performance 2023/2025 è stato approvato con deliberazione G.C. n. 8 del 31.01.2023;
- con Deliberazione n. 11 del 02.02.2023 la Giunta Comunale ha verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165), come da note a firma dei responsabili delle strutture organizzative, conservate agli atti;
- il Piano Triennale delle Azioni Positive 2023-2025 è stato adottato con propria deliberazione G.C. n. 7 del 31.01.2023;
- 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 2021 e sul bilancio di previsione 2023/2025, come certificato dall'Organo di revisione;

- l'Ente ha approvato il bilancio di previsione per l'esercizio 2023/2025 entro il termine del 15.09.2023 e ha effettuato la dovuta trasmissione al sistema BDAP entro i termini normativamente definiti e risulta regolarmente acquisito dal Sistema come da documentazione in atti;
- l'Ente ha approvato il rendiconto 2022 e sono stati rispettati i termini normativamente definiti per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche e regolarmente acquisiti, come da documentazione in atti;
- in base ai parametri definenti lo stato di deficitarietà strutturale, l'Ente non risulta deficitario;

RITENUTO pertanto, al fine di assicurare i servizi fondamentali dell'ente in un'ottica di efficacia dell'azione amministrativa e di sostenibilità dei costi, di approvare la presente modifica al Piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2023-2025, approvato con la deliberazione della Giunta Comunale n. 59 del 25.05.2023, prevedendo l'assunzione di n. 1 dipendente dell'Area degli Operatori, ex Categoria B, per n. 12 ore settimanali fino a tutto il 31.12.2023 ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 30.12.2004, n. 311 (Legge Finanziaria 2005);

SPECIFICATO che questo Ente si avvale delle prestazioni, *part-time* e a tempo determinato e per n. 6 ore settimanali ai sensi dell'art. 1 co. 557 della legge 311/2004, di 1 funzionario contabile e di un istruttore di vigilanza per un numero di 12 ore settimanali e che tali prestazioni, al fine di far fronte al carico di lavoro del Servizio finanziario e dell'Ufficio di Polizia Municipale, sono necessarie anche nell'annualità 2023 e possono essere implementate con il reclutamento di altro personale a tempo determinato nei limiti di spesa pari a €. 61.595,00 per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro ai sensi dell'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78;

DATO ATTO CHE la spesa complessiva, compresa quelle derivante dal presente atto quantificata in circa euro 2000,00, rientra nei limiti di spesa previsti per gli enti locali dalla vigente normativa;

VISTO l'art. 19, comma 8, della Legge 448/2001 che prevede che siano gli organi di revisione contabile degli Enti locali ad accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del predetto principio di riduzione di spesa di cui all'art. 39 della Legge n. 449 del 27/12/1997 e successive modificazioni;

CONSIDERATO, inoltre, che la nuova disciplina delle assunzioni di personale, sopra richiamata, prevede quale ulteriore requisito ai fini dell'assunzione di personale a tempo indeterminato, il rispetto pluriennale dell'equilibrio complessivo di bilancio, asseverato dall'organo di revisione, inteso dalla giurisprudenza della Corte dei Conti quale indice dinamico frutto di stime, riferito alla complessiva sostenibilità finanziaria in prospettiva almeno triennale, delle assunzioni programmate da parte del bilancio dell'ente (Sezione di Controllo della Liguria, delib. 91/2020);

ACQUISITO il Parere del Revisore dei conti reso con Verbale n. 26 del 13.10.2023, acquisito al n. 5469 del 16.10.2023 del protocollo comunale;

VISTI i relativi pareri di regolarità tecnica e contabile favorevoli, resi ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. 18/08/2000, n. 267, allegati al presente atto;

VISTO il D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 recante: "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

VISTO il vigente "Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi";

Con voti unanimi espressi nelle forme di legge,

DELIBERA

1. di **DARE ATTO** che la premessa costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto e che si intende integralmente richiamata, costituendone la motivazione ai sensi dell'art. 3 della L. 241/1990 ss.mm.ii.;
2. di **MODIFICARE** la programmazione triennale del fabbisogno del personale per il periodo 2023/2025 già approvata con la deliberazione della Giunta Comunale n. 59 del 25.05.2023 prevedendo l'assunzione di n. 1 dipendente dell'Area degli Operatori, ex Categoria B, per n. 12 ore settimanali fino a tutto il 31.12.2023 ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 30.12.2004, n. 311 (Legge Finanziaria 2005) ;
3. di **AUTORIZZARE** per il triennio 2023/2025 le assunzioni a tempo determinato (ovvero forme di reclutamento temporaneo quali il ricorso a "scavalchi di eccedenza" ex art. 1 comma 557 L. 311/2004) richiamate in premessa o altre eventuali che si dovessero rendere necessarie per rispondere a esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'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 di personale e di lavoro flessibile;
4. di **DARE ATTO** che la spesa complessiva, compresa quelle derivante dal presente atto quantificata in circa euro 2000,00, rientra nei limiti di spesa previsti per gli enti locali dalla vigente normativa;
5. di **SPECIFICARE** che sul presente provvedimento è stato acquisito il Parere del Revisore dei conti reso con Verbale n. 26 del 13.10.2023, acquisito al n. 5469 del 16.10.2023 del protocollo comunale;
6. di **STABILIRE** che la presente modifica del Piano triennale dei fabbisogni sarà oggetto di pubblicazione 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;
7. di **TRASMETTERE** la presente modifica del Piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "Piano dei fabbisogni" nell'ambito del sistema di rilevazione 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;
8. di **TRASMETTERE** il presente atto alle OO.SS. territoriali e alla R.S.U. aziendale;
9. di **DICHIARARE**, con separata e unanime votazione, il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, quarto comma, del T.U. n. 267/2000.

N Deliberazione N. 124 del 16-10-2023

Verbale letto, confermato e sottoscritto.

Il Presidente
F.to Vincenzo VADRUCCI

Il Segretario Generale
F.to Dott. Mario TAGLIAFERRO

RELATA DI PUBBLICAZIONE

Su attestazione del Messo Comunale, si certifica che copia della presente deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio online del Comune il 17-10-2023 per restarvi quindici giorni consecutivi ai sensi dell'Art.124 c.1 - D.Lgs.18/8/2000, N°267.

Nociglia, 17-10-2023

L'Impiegato Addetto
F.to Anna TOMA

Il Segretario Generale
F.to Dott. Mario TAGLIAFERRO

ESECUTIVITA' DELLA DELIBERAZIONE

La presente deliberazione diviene esecutiva per:

Dichiarazione di immediata esecutività (Art. 134 c.4 - D.Lgs 18/08/2000, Num 267)

Nociglia, 16-10-2023

Il Segretario Generale
F.to Dott. Mario TAGLIAFERRO

COPIA CONFORME

Copia conforme all'originale in carta libera da servire per uso amministrativo e d'ufficio.

Nociglia, li 17-10-2023

Il Segretario Generale
Dott. Mario TAGLIAFERRO
