



COMUNE DI ROCCAFORTE MONDOVI'

PROVINCIA DI CUNEO

Via IV novembre n.1

Tel. 0174/65139 Fax: 0174/65671 Partita IVA: 00478600042

E-mail: segreteria@comune.roccafortemondovi.cn.it PEC: roccaforte.mondovi@cert.ruparpiemonte.it

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 72

**OGGETTO: OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE
2022-2024 - AGGIORNAMENTO.**

L'anno DUEMILAVENTIDUE addì DICIOOTTO del mese di MAGGIO alle ore **17:00** nella solita sala delle Riunioni, regolarmente convocata, si è riunita, la Giunta Comunale, nelle persone dei Signori:

Cognome e Nome	Carica	Presenti	Assenti
BONGIOVANNI Paolo	Sindaco		X
BRUNO Alberto	Assessore	X	
BOTTERO Sabrina	Assessore	X	
		Totale Presenti:	2
		Totale Assenti:	1

Assiste l'adunanza il **Segretario Comunale, Dott. SALVATICO Fabrizio** il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, **BRUNO Alberto, nella sua qualità di Vice - Sindaco** assume la presidenza e dichiara aperta la seduta.

S i a l l e g a n o f o g l i e s p r e s s i o n e p a r e r i

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- con delibera di Consiglio comunale n. 3 in data 09.02.2022, esecutiva, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2022-2024;
- con delibera di Consiglio comunale n. 3 in data 09.02.2022, esecutiva, è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2022-2024;
- con delibera di Giunta comunale n. 27 in data 09.02.2022, esecutiva, è stato approvato il Piano esecutivo di gestione 2022-2024;
- con delibera di Giunta comunale n. 29 in data 16/02/2022, esecutiva, è stato approvato il Piano triennale dei fabbisogni del personale 2022-2024;
- con delibera di Consiglio comunale n. 11 in data 27.04.2022, esecutiva, è stato approvato il Rendiconto della gestione – Anno 2021;

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;

Visto l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017;

Visto inoltre l'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;

Rilevato che:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
- le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti.
- l'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che "*(...) il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo*";

Visti:

- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449;
- l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000;
- l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000;

Richiamato inoltre l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale;

Considerato che 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;
- 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;

Preso atto 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 per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di 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.

Rilevato che l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone:

“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. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”

Visto il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

Rilevato che il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

Preso atto che la popolazione del Comune di Roccaforte, al 31.12.2021, era pari a n. 2.088 abitanti e che, pertanto, l'Ente si colloca nella fascia C (art. 3 DM 17.03.2020);

Preso atto, inoltre, che il valore soglia di massima spesa per personale rientra nel valore previsto dall'art. 4, comma 1 del citato D.M. 17/03/2020 – Tabella 1;

Dato atto che occorre aggiornare il valore determinato con la sopra citata deliberazione della Giunta Comunale n. 29 in data 16.02.2022, in relazione all'approvazione del Rendiconto della gestione – Anno 2021;

Dato atto che con la sopra citata deliberazione della Giunta Comunale n. 29 in data 16.02.2022 è stato determinato il valore del tetto massimo teorico della spesa di personale, per l'anno 2022, pari a € **131.076,40**;

Dato atto, inoltre, che occorre aggiornare il suddetto valore in relazione ai dati desunti dall'ultimo rendiconto approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 11 del 27.04.2022;

Rilevato, pertanto, che, per l'anno 2022, il tetto massimo teorico della spesa di personale è pari a € **140.115,91**, come di seguito specificato:

Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno		ANNO	VALORE	FASCIA
		2022		
Popolazione al 31 dicembre		ANNO	2.088	C
		2021		
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato		ANNI	VALORE	
		2021	370.011,65 € (l)	
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio		2019	1.935.118,51 €	
		2020	2.061.568,18 €	
		2021	1.883.858,06 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			1.998.343,35 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio		2022	50.314,70 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE			1.948.028,65 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)		(c)		18,99%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM		(d)		27,60%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM		(e)		31,60%
Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - Enti virtuosi (SE (c) < o = (d))		(f)	167.644,26 €	
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1 - Enti virtuosi		(ff)	537.655,91 €	
Spesa a Bilancio di Previsione		2022	397.540,00 €	
Margine fabbisogno 2021-2023			140.115,91 €	

Considerato che, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, gli enti il cui valore soglia è uguale o inferiore al valore soglia di virtuosità possono assumere personale a tempo indeterminato utilizzando il *plafond* calcolato con il nuovo valore soglia, seguendo i principi di prudenza e sostenibilità della spesa;

Visto l'art. 3, c. 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90;

Visto l'art. 3, c. 5-sexies, D.L. 24 giugno 2014, n. 90;

Visto l'art. 3, c. 6, D.L. 24 giugno 2014, n. 90;

Visto l'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78;

Visto inoltre l'art. 1, c. 234, L. n. 208/2015;

Richiamato inoltre il testo dell'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 il quale dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato;

Preso atto che la Corte dei conti, Sez. delle Autonomie, con deliberazione n. 10/SEZAUT/2020/QMIG depositata in data 29 maggio 2020, ha chiarito che: "Il divieto contenuto nell'art. 9, comma 1-quinquies, del decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla legge 7 agosto 2016, n. 160, non si applica all'istituto dello "scavalco condiviso" disciplinato dall'art. 14 del CCNL del comparto Regioni – Enti locali del 22 gennaio 2004 e dall'art. 1, comma 124, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, anche nel caso comporti oneri finanziari a carico dell'ente utilizzatore";

Considerato ai fini dell'impiego ottimale delle risorse come richiesto dalle Linee Guida sopra citate che:

Documento prodotto con sistema automatizzato del Comune di Roccaforte Mondovì. Responsabile Procedimento: DOGLIANI Roberta (D.Lgs. n. 39/93 art.3). La presente copia è destinata unicamente alla pubblicazione sull'albo pretorio on-line

- si rileva la necessità di perseguire l'ottimale distribuzione del personale tramite la mobilità interna ed esterna;
- si rileva la necessità di prevedere eventuali progressioni di carriera nella programmazione;
- si rileva la necessità di prevedere ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile, ivi comprese quelle comprese nell'art. 7, D.Lgs. n. 165/2001;
- le assunzioni delle categorie protette all'interno della quota d'obbligo devono essere garantite anche in presenza di eventuali divieti sanzionatori, purché non riconducibili a squilibri di bilancio;
- in caso di esternalizzazioni, devono essere rispettate le prescrizioni dell'art. 6-bis, D.Lgs. n. 165/2001;

Richiamata la propria precedente deliberazione n. 29 in data 16.02.2022, esecutiva ai sensi di legge, ad oggetto "Adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024";

Ravvisata la necessità di aggiornare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2022-2024, e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

Ricordato che questo ente ha un rapporto tra spese di personale e spese correnti pari a 22,17%;

Verificato, con l'ausilio del Segretario Comunale, che sulla base degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione economico-finanziaria e dello svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture, non risulta personale in esubero;

Preso atto, dunque, che, come indicato nelle Linee Guida sopra richiamate: "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".

Richiamato l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

Visto il proposito il parere n. 11 rilasciato in data 17/05/2022, con cui l'organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020, asseverando contestualmente il mantenimento degli equilibri di bilancio;

Dato atto che la dotazione organica risulta così determinata:

"DOTAZIONE ORGANICA" del COMUNE al 01/02/2022

AREA	CATEGORIA	N. UNITA' IN SERVIZIO
SERVIZIO DEMOGRAFICI	D	1 F.T.
SERVIZIO AMMINISTRATIVO	C	1 F.T.
SERVIZIO FINANZIARIO	D	1 P.T. 80,56% *
SERVIZIO TECNICO	D	1 F.T. * ¹
	C	1 F.T. in servizio dal 1/4/2020 1 P.T. 50% * ¹
SERVIZIO TECNICO - OP	B	1 F.T. 6 gg
TOTALE		7

*Oltre un dipendente del Comune di Garessio in convenzione.

*¹ Oltre un dipendente del Comune di Villanova in convenzione. L'Ente ha, inoltre, attivato una convenzione con l'ASL CN1 finalizzata al mantenimento della condizione clinica di un ex tirocinante.

Visto il piano occupazionale 2022-2024 predisposto sulla base della nuova dotazione organica e della normativa sopra richiamata e tenendo altresì conto delle esigenze dell'Ente:

A) Assunzioni a tempo indeterminato

- Anno 2021: nessuna assunzione

- Anno 2022: Assunzione con mobilità volontaria ex art. 30 D.Lgs 165/2001 ove obbligatoria ovvero mediante concorso anche con utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti (previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.Lgs 165/2001) di n. 1 unità categoria B, a tempo pieno presso il Servizio Tecnico in qualità di Operaio

- Anno 2023: nessuna assunzione

B) Assunzioni a tempo determinato

- Anno 2021: Eventuali assunzioni per esigenze straordinarie;

- Anno 2023: Eventuali assunzioni per esigenze straordinarie;

- Anno 2023: Eventuali assunzioni per esigenze straordinarie;

anche avvalendosi della previsione normativa di cui all'art. 1, comma 557, della legge 311/2004 (la quale prevede che i Comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti possano servirsi dell'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre Amministrazioni Locali, purchè autorizzati dall'Amministrazione di provenienza) nei limiti di cui all'art.9, comma 28 del DL 78/2010 convertito nella legge 122/2010;

Dato atto che:

- questo ente è *in regola* con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999;
- questo ente *non ha* in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- l'andamento della spesa di personale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;

Dato atto infine che con deliberazione della Giunta comunale n. 6 in data 19.01.2022, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2022-2024, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, d.Lgs. n. 198/2006;

Visto il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

Visto il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;

Visto il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;

Visto il D.M. 17 marzo 2020;

Acquisiti i pareri favorevoli resi dai responsabili dei servizi interessati ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.;

A votazione unanime e favorevole resa in forma palese;

DELIBERA

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, l'adeguamento del **piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2022-2024** ai dati desunti dal Rendiconto della gestione 2021, secondo il limite di spesa per assunzioni come di seguito riportato:

Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno		ANNO	VALORE	FASCIA
	Popolazione al 31 dicembre	2022	2.088	c
		2021		
	Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato	2021	370.011,65 € (l)	
		2019	1.935.118,51 €	
		2020	2.061.568,18 €	
		2021	1.883.858,06 €	
	Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		1.998.343,35 €	
	Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2022	50.314,70 €	
	Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	(b)	1.948.028,65 €	
	Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)	(c)		18,99%
	Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	(d)		27,60%
	Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM	(e)		31,60%
	Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - Enti virtuosi (SE (c) < o = (d))	(f)	167.644,26 €	
	Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1 - Enti virtuosi	(f1)	537.655,91 €	
	Spesa a Bilancio di Previsione	2022	397.540,00 €	
	Margine fabbisogno 2021-2023		140.115,91 €	

2. di confermare la dotazione organica dell'Ente, costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione, come di seguito riepilogata:

AREA	CATEGORIA	N. UNITA' IN SERVIZIO
SERVIZIO DEMOGRAFICI	D	1 F.T.
SERVIZIO AMMINISTRATIVO	C	1 F.T.
SERVIZIO FINANZIARIO	D	1 P.T. 80,56% *
SERVIZIO TECNICO	D	1 F.T. * ¹
	C	1 F.T. in servizio dal 1/4/2020 1 P.T. 50% * ¹
SERVIZIO TECNICO - OP	B	1 F.T. 6 gg
TOTALE		7

*Oltre un dipendente del Comune di Garessio in convenzione.

*¹ Oltre un dipendente del Comune di Villanova in convenzione. L'Ente ha, inoltre, attivato una convenzione con l'ASL CN1 finalizzata al mantenimento della condizione clinica di un ex tirocinante.

3. di confermare il **piano occupazionale per il triennio 2022-2024**, come segue:

A) **Assunzioni a tempo indeterminato**

- Anno 2021: nessuna assunzione

- Anno 2022: Assunzione con mobilità volontaria ex art. 30 D.Lgs 165/2001 ove obbligatoria ovvero mediante concorso anche con utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti (previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.Lgs 165/2001) di n. 1 unità categoria B, a tempo pieno presso il Servizio Tecnico in qualità di Operaio

- Anno 2023: nessuna assunzione

B) Assunzioni a tempo determinato

- Anno 2021: Eventuali assunzioni per esigenze straordinarie;
- Anno 2023: Eventuali assunzioni per esigenze straordinarie;
- Anno 2023: Eventuali assunzioni per esigenze straordinarie;

anche avvalendosi della previsione normativa di cui all'art. 1, comma 557, della legge 311/2004 (la quale prevede che i Comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti possano servirsi dell'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre Amministrazioni Locali, purchè autorizzati dall'Amministrazione di provenienza) nei limiti di cui all'art.9, comma 28 del DL 78/2010 convertito nella legge 122/2010;

4. di dare atto che il **piano occupazionale per il triennio 2022-2024:**

- 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 Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;
- *non prevede* stabilizzazioni ai sensi dell'articolo 35, comma 3 bis del decreto legislativo n. 165/2001;
- è coerente con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;

5. di dare inoltre atto che:

- l'andamento della spesa di personale conseguente all'attuazione del piano occupazionale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e dall'art. 3, c. 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90 e dal D.M. 17 marzo 2020;
- 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;
- sulla presente deliberazione è stato acquisito il parere n. 15 rilasciato in data 24/08/2020, con cui l'organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020, asseverando contestualmente il mantenimento degli equilibri di bilancio;

6. di demandare al responsabile del servizio personale di procedere all'inserimento del presente atto nel sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato – SICO, ai sensi dell'art. 6-ter, comma 5 del D. Lgs. 165/2001;

7. di demandare al responsabile del servizio personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

Infine la Giunta Comunale, stante l'urgenza di provvedere, con separata e unanime votazione

DELIBERA

di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del d.Lgs. n. 267/2000.

Letto, approvato e sottoscritto.

IL VICE SINDACO

Firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82/2005 e s.m.i.

F.to: BRUNO Alberto

IL SEGRETARIO COMUNALE

Firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82/2005 e s.m.i.

F.to: Dott. SALVATICO Fabrizio

Copia conforme all'originale firmato digitalmente, in carta libera, ad uso amministrativo.

Li, _____

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott. SALVATICO Fabrizio