



Comune di

CASTELNUOVO di GARFAGNANA

Provincia di Lucca

Via Vallisneri, 1 - 55032 Castelnuovo di Garfagnana (LU)

Tel. 0583-6448304 Fax 0583-644133 - p.IVA 0020436 046 5

**DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE
N. 25 DEL 17/03/2022**

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022/2024 - PIANO ASSUNZIONALE 2022

L'anno **2022**, addì **17** del mese di **marzo** alle ore **17:00**, in modalita di videoconferenza, si è riunita la Giunta Comunale debitamente convocata come previsto dalle vigenti disposizioni legislative, statutarie e regolamentari.

		Presenti/Assenti
TAGLIASACCHI ANDREA	SINDACO	Presente
BECELLI CHIARA	VICE SINDACO	Presente
TOLAINI PATRICIA JOSEPHINE	ASSESSORE	Presente
PELLEGRINI ILARIA	ASSESSORE	Presente
PEDRESCHI ALESSANDRO	ASSESSORE	Presente

Partecipa alla seduta il Segretario Generale Dott. CUGURRA ANTONELLA ai sensi dell'art. 97, comma 4 lett.a, del T.U.E.L. D.lgs. 267/2000, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Il sig. TAGLIASACCHI ANDREA nella sua qualità di SINDACO, assume la Presidenza a norma dell'art. 50, comma 2, del T.U.E.L. D.Lgs. 267/2000, e constatata la legalità dell'adunanza, secondo l'art. 44 punto 3 dello Statuto, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta a deliberare sugli oggetti iscritti all'ordine del giorno.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la seguente proposta di deliberazione:

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

Ufficio: SETTORE - SETTORE FINANZIARIO
Anno: 2022
Numero: 483

OGGETTO

PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022/2024 - PIANO ASSUNZIONALE 2022

VISTO l'art. 91 del D.L.gs. 267 del 18 agosto 2000 il quale al 1° comma, secondo periodo, stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno del personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale ed al comma 2 stabilisce che gli enti locali non soggetti a disciplina autorizzatoria delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione della spesa complessiva di personale, in particolare per nuove assunzioni;

VISTO l'art. 39 della legge 449/97 il quale al 1° comma stabilisce che, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale e al comma 19 prevede che gli enti locali adeguino i propri ordinamenti ai principi di cui al comma 1 finalizzandoli alla riduzione programmata delle spese di personale;

PRESO ATTO che a norma dell'art. 1, comma 102, della L. n. 311/2004, le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;

VISTO il comma 8 dell'art. 19 della Legge 28 dicembre 2001, n. 448 (legge finanziaria 2002) il quale stabilisce che dall'anno 2002 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 riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della legge 449/97 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;

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

VISTI:

- l'art. 6, comma 1, del D.L.gs. 165/2001, così come in ultimo sostituito dall'articolo 4, comma 1, lettera b) del D.Lgs. 25 maggio 2017 n. 75, il quale stabilisce che nelle amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'art. 1, comma 1, adottando in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti nazionali;

- l'art. 6, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, così come sostituito dall'articolo 4, comma 1, lettera b) del D.Lgs. 25 maggio 2017 n. 75, il quale stabilisce che le Amministrazioni Pubbliche adottano il Piano triennale del fabbisogno di personale in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter;

- l'art. 6, comma 3 del D.Lgs. n. 165/2001, così come sostituito dall'articolo 4, comma 1, lettera b) del D.Lgs. 25 maggio 2017 n. 75, il quale stabilisce che in sede di definizione del piano di cui al comma 2 ciascuna amministrazione indica 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, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione e la copertura dei posti vacanti nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;

- l'art. 6, comma 4, secondo periodo, del citato decreto, così come sostituito dall'articolo 4, comma 1, lettera b) del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, il quale stabilisce che per le amministrazioni pubbliche non statali il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3 è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti assicurando la preventiva informazione sindacale;

- l'art. 6 comma 6 del citato decreto, così come sostituito dall'articolo 4, comma 1, lettera d) del D. Lgs. 25 maggio 2017, n.75, il quale stabilisce che le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale;

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

CONSIDERATO che il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato in data 8 maggio 2018 le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle pubbliche amministrazioni, il cui decreto è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018 e che, pertanto, le linee di indirizzo sono operative a far data dal 24 settembre 2018;

VISTO l'allegato piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024, redatto in conformità della vigente normativa in materia, nonché delle predette linee di indirizzo;

VISTO l'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, così come sostituito dall'articolo 16 della Legge 12/11/2011, n. 183, il quale impone a tutte le Pubbliche Amministrazioni di effettuare la ricognizione annuale delle condizioni di sovrannumero e di eccedenza di personale; le amministrazioni che non effettuano la ricognizione annuale della consistenza del personale, al fine di verificare situazioni di soprannumero o di eccedenza "non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere";

VISTO l'articolo 48 del D. Lgs. n. 198 dell'11/04/2006, il quale dispone l'adozione da parte delle amministrazioni pubbliche di piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne; il mancato adempimento comporta il divieto di assumere nuovo personale in quanto si applica l'articolo 6, comma 6, del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

VISTO il comma 2, dell'art. 33, del D.L. 30.4.2019, n. 34, c.d. "Decreto Crescita", convertito, con modificazioni, dalla Legge 28.06.2019, n. 58, recante disposizioni in merito alle assunzioni di personale in base alla sostenibilità finanziaria, che ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, rispetto al previgente sistema che prevedeva la determinazione di un budget assunzionale maturato per effetto delle cessazioni di personale a tempo indeterminato avvenute nell'anno precedente, con la possibilità a determinate condizioni di utilizzare anche negli anni successivi i residui budget non impiegati;

CONSIDERATO che il quadro normativo che è venuto a delinearsi con l'approvazione del D.L. 34/2019 è stato poi ulteriormente definito con l'adozione del D.M. 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 108 del 27 aprile 2020, finalizzato all'individuazione dei valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra la spesa complessiva di 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 nel bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incrementi della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;

PRESO ATTO che l'Ente, avendo registrato un rapporto tra spese di personale e media delle entrate correnti al di sotto della propria fascia demografica, può procedere all'assunzione di personale a tempo indeterminato, incrementando la relativa spesa registrata nel 2018, in misura non superiore al 24%, come stabilito dalla tabella n. 2 dell'art. 5 del D.M. già richiamato, fermo restando il rispetto pluriennale del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1;

VERIFICATO che in sede di prima applicazione e fino al 31.12.2024, i comuni collocati al di sotto di del valore soglia, ai sensi della Circolare del 13/05/2020, per il periodo 2020-2024, hanno la possibilità di utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020, in deroga agli incrementi annui percentuali individuati nella tabella 2, tale possibilità, tuttavia, come precisato dal parere della Ragioneria dello Stato n. 12454 del 15/01/2021, non può essere considerata una sommatoria delle due distinte tipologie di incremento della spesa di personale, ma le due possibilità di incremento sono da ritenere alternative, ovvero il Comune dovrà valutare in termini di maggiore e più favorevole reclutamento di personale, il sistema più conveniente da adottare;

DATO ATTO che il D.M. del 17 marzo 2020, non ha disapplicato le norme vigenti, pertanto, la programmazione del fabbisogno deve essere effettuata nel rispetto del contenimento della spesa del personale ai sensi del comma 557, art. 1 della legge 296/2006, del contenimento delle spese per il lavoro flessibile ai sensi dell'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010, e della capacità assunzionale ai sensi dell'art. 3, del D.L. 90/2014, seppur con alcuni correttivi per gli enti virtuosi;

DATO ATTO che il comma 557 dell'art. 1 della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, come modificato dall'art. 14, comma 7, del D.L. n. 78/2010, convertito con modificazioni nella Legge 30 luglio 2010, n. 122, stabilisce che gli enti soggetti al patto di stabilità, ai fini del concorso al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva ed occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia;

DATO ATTO inoltre, che: - come disposto dal comma 557/bis dell'art. 1 della Legge 296/2006, introdotto dall'art. 14, comma 7, del D.L. 78/2010, ai fini dell'applicazione del comma 557, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del D.Lgs. 267/2000, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente; - ai sensi del comma 557/ter dell'art. 1 della Legge 296/2006, in caso di mancato rispetto del citato comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4, del D.L. 112/2008, convertito nella Legge 133/2008 (divieto di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale); - ai sensi del comma 557/quarter, introdotto dalla Legge 114/2014, conversione del D.L. 90/2014, a decorrere dall'anno 2014, gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni del personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione, e pertanto al valore medio degli anni 2011/2012/2013;

CONSIDERATO che il D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito nella Legge 11 agosto 2014, n. 114, il quale all'art. 3, comma 5, come modificato dall'art. 4, comma 3 del D.L. 78/2015, il quale stabiliva che i Comuni con popolazione oltre 1.000 abitanti sottoposti al patto di stabilità interno, possono procedere dall'anno 2019 all'assunzione di personale a tempo indeterminato nel limite del 100% della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente, risulta essere superato dalla normativa introdotta dal D.M. del 17 marzo 2020;

CONSIDERATO che in attuazione della disposizione di cui all'art. 263, comma 2, del decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267, con Decreto del Ministero dell'Interno del 18 novembre 2020 (pubblicato integralmente nella G.U. – Serie Generale – n. 297 del 30 novembre 2020), sono stati determinati i rapporti medi dipendenti-popolazione per classe demografica per il triennio 2020-2022;

DATO ATTO che il Comune di Castelnuovo di Garfagnana rientra nella fascia demografica da 5.000 a 9.999 abitanti, in quanto la popolazione al 31 dicembre 2021 è pari a n. 5.723, così come risulta dalle statistiche mensili (Modello AP10) e che pertanto in base al suddetto decreto il rapporto medio dipendenti-popolazione è di 1/248;

PRESO ATTO che i dipendenti in servizio presso questa Amministrazione Comunale sono 23, numero comprensivo anche delle assunzioni in corso, e che pertanto il rapporto medio dipendenti/popolazione risulta inferiore a quello indicato nel Decreto del Ministero dell'Interno del 18 novembre 2020;

CONSIDERATO inoltre che, ai sensi del comma 5, dell'art. 3 del D.L. n. 90/2014, convertito nella Legge 114/2014, e come modificato dalla Legge n. 26/2019:

- sono confermate le disposizioni previste dall'art. 1, comma 557, 557/bis e 557/ter della legge 27 dicembre 2006, n. 296;

- è confermato che i vincoli assunzionali di cui all'art. 3 del D.L. n. 90/2014 non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini delle coperture delle quote d'obbligo;

VISTO il comma 4/bis dell'art. 11 del D.L. 90/2014, convertito nella Legge 114/2014 con il quale il legislatore ha esonerato dalle limitazioni di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 gli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 della legge 296/2006, purché le assunzioni flessibili rientrino nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente, restando fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

VISTO l'articolo 27, comma 2, lettera c) del D.L. 24 aprile 2014, n. 66, convertito, con modificazioni, nella Legge 23 giugno 2014, n. 89, il quale stabilisce che la pubblica amministrazione che risulti inadempiente per la certificazione relativa al monitoraggio dei debiti tramite la piattaforma elettronica non può procedere ad assunzione di personale fino al permanere dell'inadempimento;

PRESO ATTO delle disposizioni contenute nell'articolo 9, comma 1-quinques, del D.L. n. 113/2016, convertito, con modificazioni, nella legge n. 160/2016, e successivamente modificato, a decorrere dal 1° gennaio 2019, dall'art. 1, comma 904 della Legge 30 dicembre 2018, n. 145, le quali aggiungono ai prerequisiti per poter effettuare assunzioni il rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato, nonché aver inviato gli stessi entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione (e non più dalla loro approvazione) alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche di cui all'articolo 13 della legge n. 196/2009; il rispetto di questo vincolo oltre i termini fissati dal legislatore consente l'effettuazione di assunzioni;

VISTO l'articolo 9, comma 3-bis, del D.L. 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni nella Legge 28 gennaio 2009, n. 2, così come successivamente modificato ed integrato, il quale dispone che, su istanza del creditore di somme dovute per somministrazioni, forniture, appalti e prestazioni professionali, le pubbliche amministrazioni, di cui all'articolo 1, comma 2, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, certificano, entro il termine di trenta giorni dalla data di ricezione dell'istanza, se il relativo credito sia certo, liquido ed esigibile; la pubblica amministrazione che risulti inadempiente non può procedere ad assunzioni di personale fino al permanere dell'inadempimento;

VISTA la Legge 30 dicembre 2018, n. 145 "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019 – 2021" (Legge di Bilancio 2019) pubblicata nella Gazzetta Ufficiale 31 dicembre 2018, n. 302;

CONSIDERATO che la Legge di Bilancio 2019 ha modificato i vincoli di finanza pubblica (art. 1, commi da 819 a 830, L. 145/2018): in luogo del "pareggio di bilancio" (abrogato dal 2019), l'obiettivo di finanza pubblica si considera raggiunto in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo, come risulta dal prospetto della verifica degli equilibri allegato al rendiconto della gestione (allegato 10 del D. Lgs. n. 118/2011);

CONSIDERATO che nella Circolare del Ministero dell'economia e delle finanze n. 3 del 14/02/2019 è stato chiarito che, in materia di personale, le disposizioni normative che fanno riferimento alle regole del patto di stabilità interno od al rispetto degli obiettivi del pareggio di bilancio di cui all'articolo 9 della Legge n. 243/2012 o, più in generale, degli obiettivi di finanza pubblica, si intendono ora riferite all'equilibrio di bilancio di cui all'art. 1, comma 821 della Legge n. 145/2018;

RICHIAMATO in particolare l'articolo 1, comma 823 della suddetta Legge di Bilancio 2019, il quale dispone, con riferimento al saldo non negativo dell'anno 2018 restano fermi, per gli enti locali, gli obblighi di monitoraggio e di certificazione di cui ai commi da 469 a 474 dell'articolo 1 della Legge n. 232/2016; resta ferma l'applicazione delle sanzioni in caso di mancato conseguimento

del saldo non negativo dell'anno 2017, accertato ai sensi dei commi 477 e 478 del medesimo articolo 1 della Legge n. 232/2016;

PRESO ATTO che a decorrere dall'anno 2019, cessano di avere applicazione i commi 465 e 466, da 468 a 482, da 485 a 493, 502 e da 505 a 509 dell'articolo 1 della legge 11 dicembre 2016, n. 232, i commi da 787 a 790 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2017, n. 2015 e l'articolo 6-bis del D.L. 20 giugno 2017, n. 91, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 agosto 2017, n. 123; DATO ATTO di:

- a) aver rispettato le norme sul contenimento della spesa del personale ai sensi dell'articolo 1, commi 557 e seguenti della Legge n. 296/2006;
- b) aver rispettato l'obiettivo di finanza pubblica ai sensi dell'articolo 1, commi da 819 a 830 della Legge n. 145/2018;
- c) aver rispettato le disposizioni di cui all'articolo 9, comma 3-bis, del D.L. n. 185/2008 in quanto allo stato attuale non vi sono richieste inevase;
- d) l'Ente risulta adempiente per quanto riguarda il Monitoraggio dei debiti della Pubblica Amministrazione e dei relativi tempi di pagamento sulla piattaforma elettronica di cui all'articolo 27, comma 2, lettera C, del D.L. n. 66/2014;
- e) il valore medio della spesa di personale impegnata nel triennio 2011-2012-2013, secondo le risultanze dei relativi Rendiconti, e calcolata ai sensi del comma 557 dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, è pari ad € 1.285.106,68;
- f) la spesa di personale per gli anni 2022/2024, comprensiva delle assunzioni previste nel presente piano assunzionale triennale, calcolata ai sensi del comma 557 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, è inferiore a quella del valore medio del triennio 2011-2012-2013;

RILEVATO che:

- con il presente atto, viene approvata la dotazione organica sulla base del personale in servizio e di quello di cui viene programmata l'assunzione;
- con deliberazione n. 64 del 21/12/2021 è stata approvata la nota integrativa al DUP 2022/2024;
- con deliberazione del Consiglio n. 65 del 21/12/2021 è stato approvato il bilancio di previsione 2022/2024;
- con delibera della Giunta Comunale n. 105 del 30/11/2021, è stata verificata, ai sensi dell'art. 33 del D.L.gs. 165/2001 la non sussistenza nel Comune di Castelnuovo, di eccedenze di personale per l'anno 2022;
- con atto della Giunta Comunale n. 104 del 30/11/2021 è stato adottato il Piano Triennale, per il triennio 2022/2024, di azioni positive in materia di pari opportunità di cui all'art. 48 comma 1 del D.L.gs. n. 198/2006;

VISTO l'art. 36 del D.L.gs. 30 marzo 2001, n. 165, così come in ultimo modificato dall'art. 4 del D.L. 31 agosto 2013, n. 101, il quale stabilisce che le pubbliche amministrazioni, per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario, assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato; per rispondere ad esigenze esclusivamente di carattere temporaneo o eccezionale possono avvalersi delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa;

VISTA la Legge n. 56 del 19 giugno 2019 contenente "Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo", pubblicata nella Gazzetta Ufficiale – Serie Generale – n. 145 del 22/06/2019, la quale è entrata in vigore il 7 luglio 2019 (così detta legge "concretezza");

PRESO ATTO che, in seguito alle modifiche introdotte dall'articolo 3, comma 8 della legge 56/2019, così come modificata dal DL 80/2021, fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 339 della Legge n. 145/2018, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31/12/2024, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2 del D. Lgs. n. 165/2001 (Enti Locali compresi) e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure di mobilità volontaria di cui all'articolo 30 del medesimo decreto legislativo;

RILEVATO inoltre, che il nuovo regime assunzionale introdotto dal DM del 17 marzo 2020, avendo superato la logica del turn over, introducendo una valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti, ha stravolto il concetto di “neutralità della mobilità”, la quale deve essere valutata soltanto in base agli effetti che essa produce sulla spesa del personale;

DATO ATTO che per l’anno 2022, la capacità assunzionale dell’ente non è più basata sulla formazione di un budget per effetto delle cessazioni del personale, ma sul concetto di sostenibilità finanziaria come introdotto dall’art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, e come definito nel D.M. 17 marzo 2020;

VERIFICATO che il Comune di Castelnuovo, collocandosi al di sotto del valore soglia sulla base delle previsioni per il triennio 2022/2024, può incrementare la spesa di personale registrata nell’ultimo rendiconto approvato per assunzioni a tempo indeterminato sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore a tale soglia, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e nel rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio;

CONSIDERATO che l’Ente, può procedere all’assunzione di personale a tempo indeterminato, incrementando la relativa spesa registrata nel 2018, in misura non superiore al 24%, come stabilito dalla tabella n. 2 dell’art. 5 del D.M. già richiamato, fermo restando il rispetto pluriennale del valore soglia di cui all’art. 4, comma 1,

VISTO il D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 nel suo complesso;

VISTO il D.Lgs. 165/2001 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;

VISTO lo Statuto Comunale;

Preso atto del parere e dell’asseverazione sul rispetto pluriennale degli equilibri da parte dell’Organo di Revisione;

DELIBERA

- 1) di approvare il Piano Triennale di Fabbisogno di Personale 2022/2024, allegato alla presente a formarne parte integrante e sostanziale;
- 2) di approvare la dotazione organica, determinata ai sensi dell’articolo 6, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001 così come modificato dall’articolo 4, comma 1, lettera b) del D.Lgs. n. 75/2017, tenendo conto del piano assunzioni 2022/2024, come dettagliato nel Piano di cui al comma 1;
- 3) di dare atto che la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra rientra sia nei limiti della spesa di personale imposti dall’art. 1 commi 557 e seguenti della Legge 296/2006 e s.m.i. sia nei limiti imposti dall’art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019;
- 4) di dare atto, comunque, che tutte le assunzioni saranno effettuate nel rispetto delle previsioni di spesa e nel rispetto dei limiti assunzionali in vigore;
- 5) di dare atto che la copertura finanziaria è garantita dal Bilancio 2022/2024;
- 6) di dare atto che è stato reso il necessario parere del Revisore Unico dei Conti ai sensi del comma 8 dell’art. 19 della Legge 28 dicembre 2001, n. 448 (legge finanziaria 2002) e l’asseverazione sul rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio di cui al DL 34/2019.

Visto l'allegato parere favorevole reso in ordine alla regolarità tecnica e contabile ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000;

All'unanimità dei voti

DELIBERA

- di approvare la sopra riportata proposta di deliberazione.

Quindi, stante l'urgenza a provvedere:

LA GIUNTA COMUNALE

All'unanimità

DELIBERA

di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell' art.134, comma 4, del D.Lgs 267/2000

Letto, approvato e sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.

IL SINDACO
TAGLIASACCHI ANDREA

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott.ssa CUGURRA ANTONELLA

PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DI PERSONALE 2022/2024

Al fine di comprendere i limiti e le modalità seguite, appare utile effettuare prioritariamente un'analisi delle varie disposizioni oggi vigenti in materia.

Esse possono essere riassunte in:

- l'art.39, comma 1, della legge 27 dicembre 1997 n. 449 che così dispone: "Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482";
- l'art. 89 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n.267 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 citato D.Lgs. n.267/2000, a norma del quale gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenute alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione delle spesa del personale.

Il D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, come modificato dal D.Lgs. 25 maggio 2017 n.75, che:

- all'art.2 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- all'art.4 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- all'art. 6, comma 2, 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. 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";
- all'art. 6, comma 3, 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;
- all'art.6-ter, comma 1, dispone: "Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le

amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali". l'art.6-ter, comma 5, stabilisce, altresì, che ciascuna amministrazione pubblica comunica, secondo le modalità dell'art.60 del medesimo decreto (invio alla Ragioneria generale dello stato attraverso il modulo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente sul SICO, secondo le istruzioni previste nella Circolare RGS n.18/2018), le informazioni riguardanti i dati correlati ai fabbisogni ed i relativi aggiornamenti annuali, che vengono resi immediatamente disponibili al Dipartimento della Funzione Pubblica; la comunicazione dei contenuti dei piani deve essere effettuata entro 30 giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.

- all'art.33 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."
- con decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica in data 8 maggio 2018, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana in 27 luglio 2018, sono state approvate, ai sensi del novellato art.6-ter del D.Lgs. 165/2001, le Linee di Indirizzo per la predisposizione del piano dei fabbisogni di personale da parte delle pubbliche amministrazioni.

L'art.2.1 delle Linee Guida, attuative dell'art. 6 ter 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, comma 7, del D.L. n.95/2012 e a quelli derivanti da cessazioni programmate, in virtù di quanto disposto dal citato art.14-bis, comma 5-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.

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 ed i limiti di spesa previsti; resta fermo che la copertura dei posti vacanti previsti nel Piano avviene nei limiti della 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.

In ossequio al novellato 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 citato 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.

Rilevato, pertanto, con riferimento a quanto sopra, che si rende necessario individuare, in questa sede, sia le limitazioni di spesa vigenti, sia le facoltà assunzionali per questo ente, secondo gli elementi che seguono:

- A) contenimento della spesa di personale;
- B) facoltà assunzionali a tempo indeterminato;
- C) lavoro flessibile;

Contenimento della spesa di personale

Normativa

Art. 1, comma 557, 557-bis e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296	Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento: a) lettera abrogata; b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali. 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.
---	--

Situazione dell'ente

Preso atto che l'art. 16 del D.L. 24 giugno 2016, n. 113 ha abrogato la lettera a) all'art. 1, comma 557, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ossia l'obbligo di riduzione della percentuale tra le spese di personale e le spese correnti.

Rilevato che il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della legge 296/2006, introdotto dall'art. 3 del D.L. 90/2014, è pari a € 1.285.106,68.

Facoltà assunzionali a tempo indeterminato

B1. Normativa

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

"2. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle 'unioni dei comuni' ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. (...omissis...)".

Visto il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.108 del 27 aprile 2020, finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si

collocano al di sotto dei predetti valori soglia.

Considerato che le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020 e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n.34, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020, fatte salve le eccezioni previste dalla circolare esplicativa n.1374 dell'8 giugno 2020 del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno.

Rilevato che non è più applicabile l'art. 1, comma 424, della legge 190/2014 e dell'art. 5, del D.L. 78/2015, relativo al riassorbimento dei dipendenti in soprannumero degli enti di area vasta.

Verifica situazione dell'Ente

La verifica dei presupposti di cui al D.M. 17 marzo 2020, che consentono all'ente di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato ha prodotto i seguenti esiti:

I. IL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE E LA MEDIA DELLE ENTRATE CORRENTI

L'art. 1 del D.M. 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, è volto ad individuare i valori soglia di riferimento per gli enti, sulla base del calcolo del rapporto tra la 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.

Ai fini del calcolo del suddetto rapporto, il D.M. prevede espressamente che:

- a) per spesa del personale si intendono gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;
- b) entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Il D.P.C.M. in data 17 marzo 2020, pubblicato sulla G.U. in data 27 aprile 2020, recante "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo determinato dei comuni", in attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale, che fornisce indicazioni anche sulle modalità di calcolo del rapporto tra spese di personale/entrate correnti;

vista la già citata circolare esplicativa n.1374 dell'8 giugno 2020 del Ministero per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno che fornisce chiarimenti in merito al sopra citato D.P.C.M.;
visto il prospetto di calcolo del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio 2018/2019/2020, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato sul bilancio 2020:

Entrate correnti ultimo triennio	2018	2019	2020
Dati da consuntivi approvati	€ 8.060.458,52	€ 7.853.271,40	€ 8.010.563,39
FCDE SU BILANCIO PREVISIONE 2020	€ 304.027,55	€ 304.027,55	€ 304.027,55
Media Entrate al netto FCDE (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati)	€7.670.736,89		

Le spese di personale, calcolate ai sensi dell'art.2 del D.M. e della circolare ministeriale, per questo comune, il rapporto risulta essere il seguente:

Spese di personale 2020

€ 1.083.163,36

= 14,12%

Media entrate al netto FCDE

€ 7.670.736,89

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 D.M. 17 marzo 2020 prevede che, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del D.L. n.34/2019, i comuni sono suddivisi nelle seguenti fasce demografiche:

- comuni con meno di 1.000 abitanti
- comuni da 1.000 a 1.999 abitanti
- comuni da 2.000 a 2.999 abitanti
- comuni da 3.000 a 4.999 abitanti
- comuni da 5.000 a 9.999 abitanti
- comuni da 10.000 a 59.999 abitanti
- comuni da 60.000 a 249.999 abitanti
- comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti
- comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.

Questo ente si trova nella fascia demografica di cui alla lettera e), avendo n. 5.830 abitanti al 31 dicembre 2019.

Gli articoli 4, 5 e 6 del D.M. 17 marzo 2020, ai i fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, 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, da considerare 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 D.M. 17 marzo 2020	Valori calmierati Tabella 2 D.M. 17 marzo 2020	Valori soglia Tabella 3 D.M. 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, comma 2, del D.M. citato, il Comune di Castelnuovo di Garfagnana, collocandosi nella tipologia dei comuni virtuoso (Fascia 1), ha la facoltà di 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 dello stesso D.M., non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica.

IL CALCOLO DELL'INCREMENTO TEORICO ED EFFETTIVO.

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

(Media entrate al netto FCDE x percentuale tabella 1) – (meno) spese di personale 2020 = € 7.670.736,89 x 26,90% = € 2.063.428,22 – € 1.083.163,36 = € 980.264,86.

INCREMENTO CALMIERATO (per gli anni 2020-2024)

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: 1.040.268,62 x 24% (valore calmierato Tabella 2 D.M. per fascia demografica ente) = € 249.664,47 (incremento massimo di spesa per l'anno 2022).

Una volta definito il piano assunzionale degli anni 2022,2023,2024, è necessario verificare che ogni singola annualità:

vincolo a): comunque il rapporto tra spesa di personale e la media delle entrate correnti non superi il valore soglia individuato nella tabella 1 del Decreto 17.03.2020, che per il comune di Castelnuovo di Garfagnana è di 26,90%

vincolo a) : la spesa di personale non superi le percentuali di incremento della spesa registrata nel rendiconto 2018 così come individuate nella Tabella 2 dello stesso Decreto, che per il comune di Castelnuovo di Garfagnana sono il 24% per il 2022, il 25% per il 2023 e il 26%2024;

Tabella 4:

	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
spesa personale tabella 1	1.120.157,78	1.115.961,12	1.115.961,12
Entrate correnti al netto del FDC tabella 3	7.670.736,89	7.670.736,89	7.670.736,89
	14,60	14,54	14,54

Vincolo b):

Anno 2022

Spesa di personale anno 2018 euro 1.040.268,62

Spesa di personale anno 2022 comprensiva del piano euro 1.120.157,78

Percentuale di incremento 7,69%

La percentuale di incremento della spesa di personale dell'anno 2022 rispetto alla spesa di personale dell'anno 2018 è del 7,69% mentre il massimo è il 24%. Il vincolo è rispettato.

anno 2023

Spesa di personale anno 2018 euro 1.040.268,62

Spesa di personale anno 2023 comprensiva del piano euro 1.115.961,12

Percentuale di incremento 7,20%

La percentuale di incremento della spesa di personale dell'anno 2023 rispetto alla spesa di personale dell'anno 2018 è del 13,69% mentre il massimo è il 25%. Il vincolo è rispettato.

anno 2023

Spesa di personale anno 2018 euro 1.040.268,62

Spesa di personale anno 2024 comprensiva del piano euro 1.115.961,12

Percentuale di incremento 7,20%

La percentuale di incremento della spesa di personale dell'anno 2024 rispetto alla spesa di personale dell'anno 2018 è del 13,69% mentre il massimo è il 25%. Il vincolo è rispettato.

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.

RESTI ASSUNZIONALI QUINQUENNIO 2015 – 2019 EVENTUALE QUOTA TURN OVER INUTILIZZATA

L'art. 5, comma 2 del DM 17 marzo 2020 consente ai comuni, per il periodo 2020-2024, di utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020, in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del suddetto D.M., fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. Tale facoltà è tuttavia consentita solo ai comuni virtuosi, il cui rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta inferiore al valore soglia di cui alla Tabella 1 del D.M..

Richiamate le seguenti vigenti disposizioni con riferimento alla capacità assunzionale del periodo 2015 – 2019, su cessazioni di personale 2014 - 2018:

- art. 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n.90
- art. 3, comma 5-*quater*, del decreto-legge 24 giugno 2014, n.90
- art. 1, comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n.208
- art. 1, comma 479 lett.d), della legge 11 dicembre 2016, n. 232
- art. 3, comma 5-*sexies*, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, introdotto dall'art. 14-*bis* del decreto - legge n. 4/2019, coordinato con la legge di conversione 28 marzo 2019, n. 26.

Rilevato che:

- a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 3, comma 5-sexies del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, introdotto dall'art. 14-bis del decreto-legge n. 4/2019, per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over;
- come previsto dalla legge di conversione 26/2019 del D.L. 4/2019, è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali della facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente.

Vista la nota del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 11786 del 22/02/2011, recante indicazioni sui criteri di calcolo ai fini del computo delle economie derivanti dalle cessazioni di personale avvenute nell'anno precedente sia per il computo degli oneri relativi alle assunzioni, secondo cui non rileva l'effettiva data di cessazione dal servizio né la posizione economica in godimento ma esclusivamente quella di ingresso;

Vista la deliberazione n. 28/SEZAUT/2015/QMIG della sezione Autonomie della Corte dei Conti, sul conteggio ed utilizzo dei resti provenienti dal triennio precedente: come pronunciato dai magistrati contabili il riferimento "al triennio precedente" inserito nell'art. 4, comma 3, del d.l. 78/2015, che ha integrato l'art. 3, comma 5, del d.l. 90/2014, è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni. Inoltre, con riguardo alle cessazioni di personale verificatesi in corso d'anno, il budget assunzionale di cui all'art. 3 del d.l. 90/2014 va calcolato imputando la spesa "a regime" per l'intera annualità.

Atteso che, nel 2021, risultano ancora inutilizzati i seguenti resti della capacità assunzionali del quinquennio precedente (2015/2019 su cessazioni 2014/2018), tenuto conto delle assunzioni/trasformazioni verificatesi entro il 31 dicembre 2021 per effetto delle assunzioni programmate.

QUOTA TURN OVER RIMASTA INUTILIZZATA	€ 47.959,56
--------------------------------------	-------------

3. Il Piano Triennale del fabbisogno di personale 2022/2024 ed annuale 2022

Conclusa l'analisi preventiva delle informazioni necessarie per la costruzione del programma, nella parte che segue procederemo a presentare il programma delle assunzioni 2023/2024 ed annuale 2022.

3.2 I pensionamenti ed il turnover nel triennio 2022-2024

Per costruire un adeguato piano di assunzioni, un elemento indispensabile da considerare è costituito dai pensionamenti previsti nel triennio in esame.

A tal fine l'ufficio ha effettuato una verifica sul personale in servizio, sui dipendenti che, per raggiunti limiti di età o per richiesta già presentata, si presume abbandoneranno il servizio. Questa verifica ha dato esito positivo.

3.4 Il Piano delle assunzioni 2022/2024

Anno 2022

n. 2 Istruttore direttivo amministrativo/contabile D1 scorrimento graduatorie

n. 1 Istruttore amministrativo/contabile C1 scorrimento graduatorie

n. 1 B3 Operario altamente specializzato scorrimento graduatorie

Anno 2023

Nessuna assunzione prevista.

Anno 2024

Nessuna assunzione prevista

Richiamato il comma 2 dell'articolo 36, del d.lgs.165/2001, come modificato dall'art. 9 del d.lgs.75/2017, nel quale viene confermata la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi *esclusivamente* per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali.

Dato atto che tra i contratti di tipo flessibile ammessi, vengono ora inclusi esclusivamente i seguenti:

- a) i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
- b) i contratti di formazione e lavoro;
- c) i contratti di somministrazione di lavoro, a tempo determinato, con rinvio alle omologhe disposizioni contenute nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che si applicano con qualche eccezione e deroga.

Dato atto altresì che la spesa complessiva sostenuta da questo ente nell'anno 2009 per l'acquisizione di lavoro flessibile e tempo determinato ammonta a € 35.075,29

Evidenziato che la spesa presunta per l'anno 2022 per il lavoro flessibile risulta essere la seguente e che, pertanto, viene rispettato il limite di cui sopra:

Spesa presunta lavoro flessibile: Anno 2022	
Profilo/categoria	Totale (oneri inclusi)
n°1 posto di istruttore amministrativo categoria giuridica C1 part7time(interinale)	19.800,00
n° 2 tirocini non curriculare per 6 mesi da assegnare al settore scuola cultura e sociale e settore amministrativo	10.000,00
Totale spesa rilevante ai fini del calcolo ex art.9, comma 28, d.l. 78/2010	29.800,00

SPESE PERSONALE CASTELNUOVO DI GARFAGNANA DIMOSTRAZIONE RISPETTO LIMITE ART. 1 C. 557 L 296/2006

	spesa media rend. 2011/2013 o 2008	anno 2022	anno 2023	anno 2024
spesa macroaggregato 01	1.359.853,39	1.120.157,78	1.115.961,12	1.115.961,52
VIGILI INTERVENTO 01 VIRTUALE		166.028,11	166.028,11	166.028,11
spese incluse macroaggregato 03	33.229,12	29.800,00	-	-
irap	86.304,18	77.797,61	76.463,85	76.463,85
IRAP VIGILI VIRTUALE		10.978,91	10.978,91	10.978,91
altre spese di personale incluse				
totale spese di personale	1.479.386,69	1.404.762,41	1.369.431,99	1.369.432,39
altre spese di personale escluse	194.280,01	340.935,01	338.005,77	338.005,77
totale spese di personale soggette al limite	1.285.106,68	1.063.827,40	1.031.426,22	1.031.426,62

**DOTAZIONE ORGANICA COMPRENSIVA ASSUNZIONI PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DI
PERSONALE**

NOME	CATEGORIA GIURIDICA
coperto	DG3
coperto	D1
coperto	D1
coperto	D1
coperto	D1
coperto	D1
vacante	D1
vacante	D1
coperto	C1
coperto	C1
coperto	C1
coperto	C1
coperto	C1
vacante	C1
coperto	C1
coperto	C1
coperto	C1
coperto	C1
coperto	C1
coperto	BG3
coperto	BG3
vacante	BG3
coperto	BG3



**Comune di Castelnuovo di Garfagnana
Provincia di Lucca**

VERBALE n. 40

***PARERE SU PROPOSTA DI DELIBERAZIONE
DELLA GIUNTA COMUNALE AVENTE AD OGGETTO:***

**“Piano triennale fabbisogno del personale 2022/2024 –
Piano assunzionale 2022”.**

Il sottoscritto Revisore Unico, nominato con delibera del Consiglio Comunale n. 55 del
29/12/2020 per il triennio 2021-2023,

V I S T I

- L'art. 39 della L. 27.12.1997, n. 449;
- L'art. 91 del D. Lgs. 18.08.2000 n. 267;
- L'art. 6 del d. Lgs. n. 165/2001;
- L'art. 19, co. 8, della L. n. 448/2001 che dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 1 – co. 557 – della L. 27.12.2006 n. 296 che prevede che gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia indicando gli ambiti prioritari di intervento;
- l'art. 1 – co. 557quater – della L. n. 296/2006 successivamente introdotto dal D.L. n. 90/2014, convertito in L. 11.08.2014, n. 114, che prevede che, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni del personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore di tale disposizione;
- l'art. 9 – co. 28 – del D.L. n. 78/2010 e successive modificazioni che prevede che la spesa per lavoro flessibile non può superare la spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;
- l'art. 33 del D.L. 30/04/2019 n. 34 ed il Decreto 17/03/2020, con i quali sono state ridefinite le capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato da parte dei Comuni;

PRESO ATTO

- che il Consiglio Comunale, con deliberazioni n. 50 del 29/09/2021 e n. 64 del 21/12/2021, ha approvato il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) per il triennio 2022/2024 e la relativa Nota di aggiornamento;
- che nella sezione operativa del DUP 2022/2024 è compreso il fabbisogno di personale ed il piano assunzionale per il medesimo triennio;
- che con deliberazione del Consiglio Comunale n. 65 del 21/12/2021 è stato approvato il bilancio di previsione 2022/2024;
- - che con delibera della Giunta Comunale n. 105 del 30/11/2021 è stata verificata, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2011, l'insussistenza di eccedenza di personale per l'anno 2022;
- che, in base al piano triennale di fabbisogno del personale per il triennio 2022/2024 sono previste le seguenti nuove assunzioni di personale a tempo indeterminato:
- Anno 2022 = n. 2 posti di Istruttore direttivo amministrativo/contabile – cat. giuridica D1 tramite utilizzo graduatorie; n. 1 posto di Istruttore amministrativo/contabile – cat. giuridica C1 tramite utilizzo graduatorie; n. 1 Operaio altamente specializzato – cat. giuridica B3 tramite utilizzo graduatorie;
- Anno 2023 = nessuna previsione di assunzioni di personale a tempo indeterminato;
- Anno 2024 = nessuna previsione di assunzioni di personale a tempo indeterminato;
- che per l'anno 2022 sono inoltre previste le seguenti assunzioni a tempo determinato:
- Anno 2022 = n. 1 posto di Istruttore amministrativo – cat. giuridica C1 part time (interinale); n. 2 Tirocini non curricolari per 6 mesi da assegnare al settore scuola, cultura, sociale e settore amministrativo. Il tutto per una spesa complessiva prevista di € 29.800,00, rientrante nei limiti della spesa sostenuta per l'anno 2009 (€ 35.075,29) per l'acquisizione di lavoro flessibile a tempo determinato, ai sensi dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010;
-

RILEVATO

- che in base al D.M. 17 Marzo 2020 il rapporto tra spesa del personale per l'anno 2020 e la media delle Entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati (2018-2019-2020) è pari al 14,12%, e quindi inferiore al valore soglia del 26,90% individuato dalla tabella 1 del comma 1 per la fascia demografica che va da 5.000 a 9.999 abitanti;



- che l'incremento della spesa del personale prevista per gli anni 2022, 2023 e 2024 è contenuto nei limiti del valore soglia di cui alla tabella 1 e rispetta gli incrementi percentuali previsti fino all'anno 2024 dalla tabella 2;
- che, in base all'art. 5, comma 2) del D.M. 17/03/2020, l'Ente ha facoltà di recuperare per il periodo 2020-2024 i resti delle capacità assunzionali non utilizzate per il quinquennio precedente (2015/2019 su cessazioni 2014/2018), tenuto conto delle assunzioni programmate entro il 31/12/2022; (quota turnover rimasta inutilizzata € 47.959,56), sempre nei limiti dei valori soglia stabiliti in base alla fascia demografica dalla tabella 1);
- che la spesa presunta nell'anno 2022 per il lavoro flessibile è pari a € 29.800,00, ed è quindi inferiore al limite di spesa € 35.075,29 calcolata sull'anno 2009 in base all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 e successive modifiche;
- preso atto che la previsione di spesa del personale dipendente a tempo indeterminato per il triennio 2022/2024 rientra nel limite della spesa media di personale sostenuta nel triennio 2011/2013, calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557, della L. 27/12/2006 n. 296 (pari a € 1.285.106,68);
- preso atto infine che la ricognizione del personale eccedente ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/01 ha dato esito negativo, e che quindi non sussistono situazioni di esubero o eccedenza di personale per l'anno 2022;
- tutto quanto sopra premesso, il sottoscritto Revisore Unico

ESPRIME

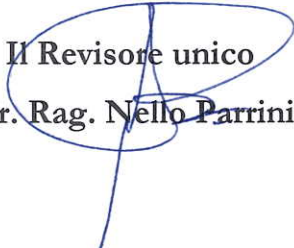
parere favorevole, per quanto di sua competenza, sul piano delle assunzioni di personale per l'anno 2022 in coerenza con il piano di fabbisogno del personale per il triennio 2022/2024.

ATTESTA

ai sensi dell'art. 33, comma 2), del D.L. 30/04/2019 n. 34, che il suddetto piano delle assunzioni di personale a tempo indeterminato rispetta gli equilibri pluriennali di bilancio per il triennio 2022/2024.

Empoli, 15 Marzo 2022.

Il Revisore unico
Dr. Rag. Nello Parrini





Comune di

CASTELNUOVO di GARFAGNANA

Provincia di Lucca

Via Vallisneri, 1 - 55032 Castelnuovo di Garfagnana (LU)

Tel. 0583-6448304 Fax 0583-644133 - p. IVA 0020436 046 5

PARERE TECNICO

(Di cui all'art. 49 T.U. D.Lgs. 18.8.2000, n. 267 e s.m.i.)

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

N. 483/2022

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022/2024 - PIANO ASSUNZIONALE 2022

Il Responsabile del Settore SETTORE FINANZIARIO esprime parere FAVOREVOLE sulla proposta della deliberazione in oggetto indicata **in ordine alla regolarità tecnica.**

Castelnuovo di Garfagnana, 15/03/2022

IL RESPONSABILE DEL SETTORE

ROSSI LORENZA

(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.Lgs n 82/2005 e s.m.i.)



**COMUNE DI
CASTELNUOVO DI
GARFAGNANA**
(Provincia di LUCCA)

**PROPOSTA DI DELIBERAZIONE
N. 483/2022**

SETTORE FINANZIARIO
Parere di regolarità contabile
(art. 49, comma 1 - art. 151, comma 4, del D.L.vo 18 Agosto 2000, n. 267)

IL RESPONSABILE

Visto l'atto di riferimento
- esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile

Castelnuovo di Garfagnana, 17/03/2022

IL RESPONSABILE DEL SETTORE

ROSSI LORENZA

(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)



Comune di

CASTELNUOVO di GARFAGNANA

Provincia di Lucca

Via Vallisneri, 1 - 55032 Castelnuovo di Garfagnana (LU)

Tel. 0583-6448304 Fax 0583-644133 - p .IVA 0020436 046 5

SETTORE AMMINISTRATIVO

CERTIFICATO DI INIZIATA PUBBLICAZIONE

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 25 DEL 17/03/2022

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022/2024 - PIANO ASSUNZIONALE 2022

Il sottoscritto Responsabile del Settore certifica che la presente è stata pubblicata in data odierna per rimanere affissa all'Albo Pretorio ai sensi del 1° comma dell'art. 124 D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.

Castelnuovo di Garfagnana, 21/03/2022

IL RESPONSABILE DEL SETTORE

Dott.ssa DINI VIVIANA

(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)



Comune di

CASTELNUOVO di GARFAGNANA

Provincia di Lucca

Via Vallisneri, 1 - 55032 Castelnuovo di Garfagnana (LU)

Tel. 0583-6448304 Fax 0583-644133 - p .IVA 0020436 046 5

Settore Amministrativo

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

DELIBERAZIONE DELLA SEDUTA

N. 25 DEL 17/03/2022

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022/2024 - PIANO ASSUNZIONALE 2022

Si dichiara che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno 15/04/2022 .

Castelnuovo di Garfagnana, 19/04/2022

IL RESPONSABILE DEL SETTORE

Dott.ssa DINI VIVIANA

(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)



Comune di

CASTELNUOVO di GARFAGNANA

Provincia di Lucca

Via Vallisneri, 1 - 55032 Castelnuovo di Garfagnana (LU)

Tel. 0583-6448304 Fax 0583-644133 - p .IVA 0020436 046 5

SETTORE AMMINISTRATIVO

RELATA DI PUBBLICAZIONE

DELIBERAZIONE

N. 25 DEL 17/03/2022

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022/2024 - PIANO ASSUNZIONALE 2022

Si dichiara l'avvenuta regolare pubblicazione all'Albo Pretorio on-line di questo Comune dal 21/03/2022 al 05/04/2022 per 15 giorni consecutivi.

Castelnuovo di Garfagnana, 06/04/2022

IL RESPONSABILE DI SETTORE

Dott.ssa DINI VIVIANA

(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)