COMUNE DI FINALE LIGURE

(PROVINCIA DI SAVONA)

Deliberazione della Giunta Comunale

Nr. Prog. **10**

OGGETTO: **Ricognizione sulle condizioni di soprannumero ed eccedenza di personale per l'anno 2022. Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024.**

L'anno **duemilaventidue** questo giorno **venti** del mese di **Gennaio** alle ore **09:00** convocata con appositi avvisi si è riunita nella solita sala delle adunanze la Giunta Comunale.

Fatto l'appello nominale risultano:

N.	NOMINATIVO	Presente	Assente
1	FRASCHERELLI UGO	x	
2	GUZZI ANDREA	x	
3	BRICHETTO CLARA	x	
4	CASANOVA CLAUDIO	x	
5	ROSA MARILENA	x	
6	DE SCIORA FRANCO	x	

Assiste il Segretario Generale: Dott.ssa Isabella Cerisola.

Assenti giustificati i Sigg.:

Il Sig. Ugo Frascherelli, nella sua qualità di Sindaco, assume la presidenza e, constatata la legalità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale a deliberare sugli oggetti iscritti all'ordine del giorno.

Comunicata ai Capigruppo
"Art.125, D.Lgs. 267/2000"

N. **10**

OGGETTO: **Ricognizione sulle condizioni di soprannumero ed eccedenza di personale per l'anno 2022. Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024.**

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che:

- l'art. 89/V del D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii. stabilisce che "*Gli enti locali, nel rispetto dei principi fissati dal presente testo unico, 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/I del D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii. stabilisce che gli enti locali adeguino "*i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.*", così come previsto dall'art. 39, commi 1, 20 bis e seguenti, della Legge n. 449/1997;
- l'art. 1, comma 102, della Legge n. 311/2004 dispone che le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1/II e all'art. 70/IV del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii., non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguino *"le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica";*
- l'art. 19/VIII della Legge n. 448/2001 prevede che, a decorrere dall'anno 2002, 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 Legge n. 449/1997 e ss.mm.ii., "*e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate*";

RILEVATO che l'art. 6 del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni dalla Legge n. 113/2021, prevede per le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti l'adozione del Piano integrato di attività e organizzazione, entro il 31 gennaio di ogni anno;

DATO ATTO che il Piano individuato al paragrafo precedente, che ha durata triennale e da aggiornare annualmente, tra l'altro definisce quanto segue:
"... omissis...
c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali";

RICHIAMATI:

- il D.Lgs. n. 165/2001, ed in particolare gli articoli 6 e 6 ter;
- il D.Lgs. n. 75/2017;
- il decreto interministeriale dell'8 maggio 2018 concernente "*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche*";

RILEVATO che l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii., impone a tutte le amministrazioni pubbliche l'onere di effettuare una ricognizione annuale delle condizioni di soprannumero o eccedenza di personale prescrivendo peraltro l'obbligo di comunicazione dell'esito al Dipartimento della Funzione Pubblica;

VERIFICATO che la ricognizione di cui al precedente paragrafo deve essere condotta con riferimento a due particolari condizioni, quali le esigenze funzionali e la situazione finanziaria;

DATO ATTO che la normativa impegna i Dirigenti ad attivare tale procedura per l'Area di competenza, sanzionando le pubbliche amministrazioni inadempienti con il divieto di effettuare assunzioni di personale con qualsiasi tipologia di contratto;

CONSIDERATO che lo stesso art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii. definisce le procedure da applicare per il collocamento in esubero del personale eccedente e/o in soprannumero, finalizzate ad una ricollocazione presso la stessa o altre amministrazioni ovvero, in caso di esito negativo, alla risoluzione del rapporto di lavoro, configurando la mancata attivazione delle stesse quale responsabilità disciplinare a carico del dirigente responsabile ed introducendo un divieto assunzionale in capo alle Amministrazioni che non adempiono alla predetta ricognizione, a pena di nullità degli atti posti in essere;

PRESO ATTO delle certificazioni presentate dai Dirigenti del Comune di Finale Ligure, conservate agli atti del Servizio Gestione Risorse Umane, con le quali è stata accertata l'inesistenza di situazioni di soprannumero e/o eccedenze di personale per l'anno 2022;

CONSIDERATO che l'inesistenza di situazioni di soprannumero e/o eccedenze di personale è stata accertata sulla base di una specifica ricognizione effettuata dai Dirigenti sul personale di competenza anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, nonché alle esigenze funzionali dell'Area di riferimento;

ACCERTATA, altresì, l'assenza di situazioni di soprannumero e/o eccedenze di personale in relazione alla situazione finanziaria dell'Ente stesso, posto che:

- vengono rispettati degli equilibri di bilancio di cui al D.Lgs. n. 118/2011 così come disciplinato dalla Legge n. 145/2018;
- nel rispetto della vigente normativa in materia, la spesa di personale – costantemente monitorata - è improntata ad una progressiva riduzione rispetto al valore medio del triennio 2011/2013;
- il Comune di Finale Ligure non versa in situazione strutturalmente deficitaria, come individuata dal D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii., e che, con riferimento all'ultimo Conto Consuntivo approvato, non emergono condizioni di squilibrio finanziario;

RAVVISATA la necessità di pianificare e programmare le risorse umane necessarie al perseguimento degli obiettivi strategici dell'amministrazione, procedendo di conseguenza alla definizione dei fabbisogni di personale per il triennio 2022-2024, come indicato nel prospetto che viene allegato al presente atto per formarne parte integrante e

sostanziale;

RILEVATA la propria competenza generale e residuale in base al combinato disposto dagli articoli 42 e 48, commi 2 e 3, del D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii., e dato atto che l'Ente può modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno di personale approvata, qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali sia in riferimento ad eventuali intervenute modifiche normative;

CONSIDERATO che i Dirigenti interessati hanno manifestato la necessità ed urgenza di prevedere l'assunzione delle figure professionali individuate nel prospetto allegato al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale;

VALUTATI, pertanto, i fabbisogni di personale necessari al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione economico-finanziaria e per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa di personale;

RICHIAMATO l'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006;

DATO ATTO che il comma 557bis, dello stesso art. 1 della Legge n. 296/2006 specifica che "*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'articolo 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.*", precisando – con il comma 557ter – che il mancato rispetto del comma 557 comporta l'applicazione del divieto di cui all'art. 76/IV del D.L. n. 112/2008, convertito con modificazioni nella Legge n. 133/2008;

RICHIAMATO l'art. 76/IV del D.L. n. 112/2008, convertito con modificazioni nella Legge n. 133/2008;

CONSIDERATO che:

- l'art. 33/II del D.L. n. 34/2019, convertito con modificazioni dalla Legge n. 58/2019, ha introdotto modifiche ai criteri assunzionali dei comuni, che prevedono, oltre all'obbligo di coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e di rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, l'obbligo di rispetto di un limite di spesa complessiva di personale, 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;
- la citata disposizione rimetteva la sua concreta applicabilità all'adozione di un 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, l'individuazione delle 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;

VISTO il DM 17.03.2020, recante "*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato del comuni*", pubblicato in G.U. 27.04.2020 n. 108, che individua, per i Comuni, con numero di abitanti da 10.000-59.999, come Finale Ligure, di fascia demografica f):

- a decorrere dal 20 aprile 2020, il limite del 27% (in Tabella 1), quale valore soglia di massima spesa di personale rapportata alle entrate correnti, ai sensi dell'art. 4, comma 2 del medesimo DM;
- per gli anni 2022-2023-2024, rispettivamente il valore soglia del 19%-21%-22% (in Tabella 2) quale limite massimo di incremento della spesa di personale per assunzioni a tempo indeterminato rapportata alla spesa di personale registrata nell'anno 2018;

DATO ATTO che l'art. 7 del D.M. individuato al paragrafo precedente stabilisce che "*La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.*";

VISTA la circolare n. 17102 del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, in attuazione dell'articolo 33/II del D.L. n. 34/2019, convertito con modificazioni dalla Legge n. 58/2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni;

PRESO ATTO che l'art. 2 del sopra citato DM specifica le seguenti definizioni:
"*a) spesa del personale: 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.";

RILEVATO dall'ultimo rendiconto approvato, relativo all'esercizio finanziario 2020, che questo ente:

- ha rispettato il limite di cui all'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006 e ss. mm. e ii.;
- ha un rapporto tra spese di personale e spese correnti, ai sensi dell'art. 4 DM 17.03.2020, pari a 19,89%;
- nell'anno 2018 ha sostenuto una spesa di personale, ai sensi dell'art. 2 DM 17.03.2020, pari a € 4.990.625,62#;
-

DATO ATTO che la spesa del personale è assestata a € 5.594.470,30# ed è garantito il rispetto del limite di spesa del personale fissato dalla Tabella 2 del D.L. n. 34/2019;

RILEVATO che:

- con deliberazione di Giunta Comunale n. 243/2021, è stato adottato il Piano delle azioni positive per il triennio 2022-2024, in materia di pari opportunità, valorizzazione del benessere di chi lavora, e contro le discriminazioni e il mobbing;
- nell'anno 2021 il Comune di Finale Ligure non ha dovuto certificare crediti ai sensi

dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. n. 185/2008, convertito con modificazioni dalla Legge n. 2/2009;

RICHIAMATA la Legge n. 56/2019, ed in particolare:

- l'art. 3/VIII, come modificato dal D.L. n. 80/2021 convertito con modificazioni dalla Legge n. 113/2021, che stabilisce che fino al 31 dicembre 2024 le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1/II del D.Lgs. n. 165/2001 e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure di mobilità volontaria, previste e disciplinate dall'articolo 30 del D.Lgs. n. 165/2001;
- l'art. 3/IX, che esclude la procedura di cui all'articolo 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001 nel caso di affidamento di incarichi ex art. 110 del TUEL e riduce a 45 giorni i termini per la conclusione della procedura di cui all'articolo 34-bis del medesimo D.Lgs. n. 165/2001 nei casi in cui resta obbligatoria;

CONSIDERATO che l'art. 8/VIII del D.Lgs. n. 81/2015 prevede che "*In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le domande di trasformazione a tempo parziale dei rapporti dei dipendenti a tempo pieno.*";

RITENUTO, inoltre, di prevedere assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee, nel rispetto della vigente normativa in materia di lavoro flessibile e di contenimento della spesa di personale, nonché delle disposizioni formulate all'art. 50 del CCNL relativo al personale dipendente del comparto Funzioni Locali siglato in data 21.05.2018 – ferma restando la possibilità di deroga ai sensi dell'art. 35 quater del D.L. n. 113/2018, convertito con modificazioni nella Legge n. 132/2018, tenuto conto delle disposizioni dettate dall'art. 1, comma 540, della Legge n. 160/2019 per gli anni 2020-2021-2022 - con particolare riferimento all'assunzione a tempo determinato di Agenti di Polizia Municipale, come specificato nel documento allegato al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale;

RICHIAMATI in merito:

- l'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, da ultimo modificato dall'art 9 del D.Lgs. n. 75/2017, riguardante il personale a tempo determinato o assunto con forme di lavoro flessibile, che prevede – tra l'altro - la possibilità per le amministrazioni pubbliche di stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato "*per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'articolo 35*";
- l'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito con modificazioni nella Legge n. 122/2010 e ss.mm.ii., che stabilisce criteri e modalità di applicazione dei limiti di spesa relativi alle forme di lavoro flessibile, disponendo: "*Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della Legge 27 dicembre 2006, n. 296 e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.*";
- la deliberazione della Corte dei Conti – Sezione Autonomie n. 2/2015;
- il D.Lgs. n. 81/2015 recante la disciplina organica dei contratti di lavoro, ed in particolare il Capo II – Sezione I *Lavoro a tempo parziale* ed il Capo III *Lavoro a tempo determinato*;

VALUTATO che la spesa per assunzioni di “Istruttori di Vigilanza - Agenti di Polizia Municipale” a tempo determinato, finalizzate a fronteggiare l'incremento del flusso turistico legato allo svolgimento di varie manifestazioni turistico/culturali, all'avvio della stagione estiva, nonché alle festività pasquali e natalizie, finanziata con i proventi derivanti dall'applicazione di sanzioni al Codice della Strada, deve essere conteggiata nel tetto di spesa del lavoro flessibile di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito con modificazioni nella Legge n. 122/2010, ed esclusa dal calcolo relativo al contenimento della spesa di personale;

DATO ATTO che nell'anno 2009 la spesa per le assunzioni flessibili è stata pari ad €. 103.427,40#, esclusa la spesa relativa agli incarichi dirigenziali ex art. 110/I TUEL, e che la spesa prevista con la presente programmazione per assunzioni con contratti flessibili rispetta il predetto limite;

RILEVATA, pertanto, la necessità di prevedere l'acquisizione delle risorse umane necessarie al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione economico-finanziaria ed allo svolgimento dei compiti istituzionali, nel rispetto dei vincoli imposti dalle vigenti disposizioni normative e contrattuali, avvalendosi degli strumenti individuati nel prospetto allegato al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale;

RITENUTO pertanto - sulla base delle considerazioni sopra espresse, nonché in conformità alle esigenze rappresentate dai dirigenti - di dover procedere alla definizione del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024, nella consistenza che viene formalizzata nei prospetti di seguito indicati:

- sub “A”, nel quale sono riportati i calcoli di cui al D.M. 17/03/2020;
- sub “B”, nel quale è indicato il fabbisogno di personale per il triennio 2022-2024 unitamente al relativo costo;
- sub “C”, recante il personale in servizio ed il personale assumibile;
- sub “D”, nel quale è indicata la spesa di personale anno 2022-2024;
- sub “E”, nel quale è indicato il costo per il lavoro flessibile;

ACCERTATO che le acquisizioni di personale programmate con il presente provvedimento sono in linea con le previsioni di Bilancio 2022/2024, in corso di definizione;

DATO ATTO che le assunzioni a tempo determinato vengono effettuate nel rispetto del limite del 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno in cui si procede all'assunzione, in ottemperanza alle disposizioni dettate dall'art. 23/I del D.Lgs. n. 81/2015;

ACCERTATO, peraltro, che l'art. 50/IV del C.C.N.L. relativo al personale dipendente del comparto Funzioni Locali del 21.05.2018 individua – alla lettera d) – la stipulazione di contratti a tempo determinato per l'assunzione di personale da adibire all'esercizio delle funzioni infungibili della polizia locale e degli assistenti sociali tra le ipotesi di contratto a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative, oltre quelle individuate dal sopra richiamato D.Lgs. n. 81/2015;

DATO ATTO che l'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla Legge n. 68/1999 e ss.mm.ii., e che – alla data odierna – questo Ente non è tenuto ad assumere lavoratori disabili o appartenenti alle categorie protette, secondo gli obblighi stabiliti dagli articoli 3 e 18 della Legge n. 68/1999, non essendo stata rilevata alcuna scopertura;

RICHIAMATI gli artt. 34 e 34bis del D.Lgs. n. 165/2001 e dato atto che la relativa procedura deve essere esperita in via preventiva per assunzioni a tempo determinato superiori ai 12 mesi e per assunzioni a tempo indeterminato;

VALUTATO che il presente piano dei fabbisogni sia coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e si sviluppi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance;

DATO ATTO che le programmate procedure di acquisizione di personale verranno attivate negli anni di riferimento solo previa rideterminazione dei presupposti legittimanti, sia di carattere amministrativo che contabile;

DATO ATTO che il piano triennale dei fabbisogni 2022-2024 potrà essere integrato e/o modificato in relazione alla continua evoluzione del quadro normativo di riferimento, nonché a seguito di sopravvenute esigenze organizzative allo stato attuale non prevedibili;

VISTI

- il Decreto Legislativo n. 165/2001 e ss.mm.ii.;
- il Decreto Legislativo n. 267/2000 e ss.mm.ii.;
- il D.L. n. 78/2010, convertito con modificazioni nella Legge n. 122/2010 e ss.mm.ii.;
- il D.L. n. 90/2014 convertito con modificazioni nella Legge n. 114/2014;
- la Legge n. 208/2015;
- il D.L. n. 113/2016 convertito con modificazioni in L. n. 160/2016;
- il D.Lgs. n. 75/2017;
- la Legge n. 145/2018;
- il D.L n. 34/2019 convertito con Legge n. 58/2019;
- la Legge n. 56/2019;
- la Legge n. 160/2019;
- la Legge n. 178/2020;
- il D.Lgs. n. 80/2021 convertito con modificazioni nella Legge n. 113/2021;
- la Legge n. 234/2021;

RICHIAMATI, altresì, lo Statuto comunale, il vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi ed i vigenti C.C.N.L. relativi al personale dipendente e dirigente del Comparto Regioni – Autonomie Locali (ora Funzioni Locali);

PRESO ATTO che dall'01.01.2015 è entrata in vigore la riforma della contabilità armonizzata, di cui al D.Lgs. n. 118/2011, modificato ed integrato dal D.Lgs. n. 126/2014;

VISTA la deliberazione del Consiglio Comunale n. 124 del 23.12.2021, con la quale sono stati approvati il Documento Unico di Programmazione 2022/2024 ed il Bilancio di Previsione Finanziario 2022/2024;

VISTO, ai sensi dell’art. 19/VIII della Legge n. 448/2001, il parere favorevole del Revisore dei Conti, allegato al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale;

VISTI i pareri di regolarità tecnica e contabile espressi ai sensi dell’art. 49 del Decreto Legislativo n. 267/2000;

VISTO l’art. 48 del citato D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii., che fissa le competenze della Giunta Comunale;

Ad unanimità dei voti, espressi nei modi di legge;

D E L I B E R A

1. Di dare atto che, a seguito di specifica ricognizione effettuata dai Dirigenti sul personale assegnato ed in relazione alle esigenze funzionali delle singole Aree nonché alla situazione finanziaria dell'Ente, alla data odierna il Comune di Finale Ligure non presenta condizioni di soprannumero e/o di eccedenza di personale, e che, pertanto, non sussiste il vincolo di cui all'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii..

2. Di dare atto che, alla data odierna, questo Ente non deve avviare - per l'anno 2022 - procedure per la dichiarazione di esubero di personale dipendente.

3. Di provvedere, per le motivazioni di cui in premessa, all'approvazione del piano triennale dei fabbisogni 2022-2024, prevedendo i profili professionali – a tempo determinato e indeterminato – necessari al perseguimento degli obiettivi strategici individuati dall'Amministrazione e meglio definiti nel prospetto allegato al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale.

4. Di dare atto che le procedure assunzionali programmate con il presente provvedimento:
   - sono necessarie al perseguimento degli obiettivi strategici individuati dall'Amministrazione con il programma di mandato;
   - potranno essere attivate nell'anno di riferimento solo previa rideterminazione dei presupposti legittimanti, sia di carattere amministrativo che contabile, con particolare riferimento al raggiungimento degli obiettivi di finanza pubblica ed all'evoluzione della spesa di personale nel corso dell'anno, e previo esperimento della procedura di cui agli art. 34 e 34bis del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii..

5. Di dare atto che la spesa del personale è assestata a € 5.594.470,30 ed è garantito il rispetto del limite di spesa del personale fissato dalla Tabella 2 del D.L. n. 34/2019.

6. Di dare atto che la spesa prevista per l'acquisizione a tempo determinato ed indeterminato delle figure professionali individuate nel prospetto allegato al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale troverà imputazione nei rispettivi Capitoli del Bilancio 2022/2024 per gli esercizi 2022, 2023 e 2024.

7. Di dare mandato al Servizio Gestione Risorse Umane di procedere con gli adempimenti necessari all'acquisizione delle figure professionali individuate nel prospetto allegato al presente atto.

8. Di dare atto che il piano triennale dei fabbisogni 2022-2024 potrà essere integrato e/o modificato in relazione alla continua evoluzione del quadro normativo di riferimento, nonché a seguito di sopravvenute esigenze organizzative, allo stato attuale non prevedibili.

9. Di trasmettere, in via telematica, copia del presente provvedimento alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "*Piano dei fabbisogni*" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D.Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018.

10. Di trasmettere, in via telematica, copia del presente atto al Dirigente dell'Area 2 per il seguito di propria competenza e ai Soggetti Sindacali di cui all'art. 7/II del CCNL

21/05/2018.

11. Di dare atto che la presente deliberazione sarà pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente – Sezione Amministrazione Trasparente - in adempimento degli obblighi di pubblicità di cui al D.Lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii..

12. Di dichiarare, con separata ed unanime votazione, espressa nelle forme di legge, il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, ultimo comma, del D. Lgs. 267/2000.

13. Di dare atto che la presente deliberazione sarà esecutiva a partire dal decimo giorno successivo alla sua pubblicazione.

ATTESTAZIONI E PARERI
(AI SENSI DELL'ART. 49 D.LGS. 267 DEL 18.08.2000)

Il Responsabile DIRIGENZA AREA 2, Dott. Eugenio Minuto, ha espresso, sulla presente deliberazione, parere Favorevole

IL RESPONSABILE
F.to Dott. Eugenio Minuto

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

Il Segretario Generale	**Il Sindaco**
F.to Dott.ssa Isabella Cerisola	F.to Ugo Frascherelli

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del T.U. 445/2000 e del D. Lgs. 82/2005 e rispettive norme collegate