



COMUNE DI CAGLI

Provincia di Pesaro e Urbino

Tel. 0721/78071 Fax 0721/780792 Sito Web: www.comune.cagli.ps.it E-mail: municipio@lcomune.cagli.ps.it

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

ORIGINALE

RISORSE UMANE

ATTO N. 19

Del 25-03-2022

**OGGETTO: PROGRAMMAZIONE TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE
2022 - 2024 E PIANO OCCUPAZIONALE 2022**

L'anno duemilaventidue il giorno venticinque del mese di marzo alle ore 12:30, nella Residenza Comunale, si è riunita la Giunta Comunale, con la presenza dei Signori:

Alessandri Alberto	Sindaco	Presente
Marini Benilde	Assessore	Presente
Palazzetti Simona	Assessore	Assente
Panichi Domenico	Assessore	Presente
Burani Luca	Assessore	Presente

Presenti n. 4	Assenti n. 1
---------------	--------------

Partecipa il **Segretario Generale Dott. Michele Cancellieri**

Il Presidente Alberto Alessandri in qualità di Sindaco dichiara aperta la seduta dopo aver constatato il numero legale degli intervenuti, passa alla trattazione dell'argomento di cui all'oggetto.

Proposta N.26 del 17-03-2022

Premesso che:

- l'art. 2 del D.Lgs.165/2001 stabilisce che le Amministrazioni Pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del D.Lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 prevede che le Amministrazioni Pubbliche debbano adottare il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33 del D.Lgs. 165/2001. Nell'ambito del Piano, le Amministrazioni Pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale. Il Piano Triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del Piano stesso, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;
- l'art. 89 del D.Lgs. 267/2000 prevede che gli Enti Locali debbano provvedere 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. 33 del D.Lgs.165/2001 dispone: *"1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare."*;
- in materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 165/2001, prevede che in sede di definizione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, ciascuna Amministrazione debba indicare la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (...), garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- l'art. 22, comma 1, del D.Lgs. 75/2017 ha previsto che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter, del D.Lgs.165/2001, come introdotte dall'art. 4, del D.Lgs.75/2017, siano adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del D.Lgs.165/2001 e ss.mm.ii. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;
- con Decreto 8/05/2018, il Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione ha definito le predette "Linee di indirizzo per la predisposizione dei Piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche", pubblicate nella Gazzetta Ufficiale del 27 Luglio 2018;
- le linee guida (...) definiscono una metodologia operativa di orientamento che le Amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Gli Enti territoriali opereranno, altresì, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica riservando agli Enti Locali una propria autonomia nella definizione dei Piani;
- le linee guida, quindi, lasciando ampio spazio agli Enti Locali, e individuando per tutte le Pubbliche Amministrazioni una dotazione organica pari ad una "spesa potenziale massima", affermano: *"per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale,*

l'indicatore di spesa potenziale massima (della dotazione organica) resta quello previsto dalla normativa vigente”.

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

- potrà coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, ricordando però che l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni;
- dovrà indicare nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del D.Lgs.165/2001, le risorse finanziarie destinate all'attuazione del Piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;

Ritenuto di dover procedere alla programmazione triennale dei fabbisogni di personale alla luce delle norme in materia di capacità assunzionale dei Comuni;

Atteso che è necessario individuare e parzialmente rideterminare, in questa sede, sia le limitazioni di spesa vigenti sia le facoltà assunzionali per questo Ente secondo la vigente disciplina, così articolate:

- A) contenimento della spesa di personale;
- B) capacità assunzionali a tempo indeterminato;
- C) spesa per lavoro flessibile;
- D) effettuazione di progressioni verticali;

Richiamato l'art. 33, comma 2, del Decreto-Legge 30 Aprile 2019, n. 34, convertito dalla Legge 28 Giugno 2019, n. 58, modificato dall'art. 1, comma 853, della Legge 160/2019 nonché dall'art. 17, comma 1-ter della Legge 28 Febbraio 2020, n. 8, di conversione del Decreto-Legge 30 Dicembre 2019, n. 162, che ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli Enti Locali, disponendo che:

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

la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018";

Ribadito che le previsioni dei Decreti in esame modificano sostanzialmente il quadro di riferimento in tema di definizione della capacità assunzionale dei Comuni, prevedendo in sintesi che:

- 1) per individuare la propria capacità assunzionale di competenza, i Comuni devono determinare, per ciascun anno, il rapporto percentuale tra la spesa di personale rilevata nell'ultimo rendiconto della gestione approvato e le entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati. Queste vanno ridotte dell'importo del Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità stanziato in sede previsionale nell'ultima delle tre annualità, eventualmente assestato;
- 2) tale percentuale va comparata con i valori soglia previsti nelle Tabelle 1 e 3 del Decreto Ministeriale attuativo, al fine di collocare l'Ente in una delle tre fasce determinate dai valori percentuali di riferimento in funzione della classe demografica di appartenenza;
- 3) secondo il proprio posizionamento rispetto alle soglie anzidette l'Ente assume diverse conseguenze in termini di capacità assunzionale, ovvero:
 - i Comuni il cui rapporto si colloca sotto la soglia percentuale individuata in Tabella 1 possono assumere utilizzando la capacità concessa dall'art. 33, comma 2, in aggiunta agli eventuali resti della capacità assunzionale degli ultimi 5 anni (ex art. 14-bis del D.L. 4/2019 convertito in Legge 26/2019), fino al raggiungimento della soglia stessa. Le assunzioni effettuate utilizzando la capacità aggiuntiva derivante dall'applicazione del Decreto sono poste in deroga al vincolo di spesa per il personale in valore assoluto di cui ai commi 557 e 562 della Legge 296/2006;
 - i Comuni che si collocano tra i valori soglia percentuali individuati nella Tabella 1 e nella Tabella 3 del Decreto attuativo mantengono il turnover c.d. "ordinario", ma debbono contestualmente garantire che il rapporto tra la spesa di personale e le entrate correnti dell'anno corrente non sia superiore al medesimo rapporto registrato nell'ultimo rendiconto approvato;
 - i Comuni che si collocano al di sopra della soglia percentuale individuata in Tabella 3 mantengono l'ordinaria capacità di assumere, ma devono programmare un rientro (anche attraverso un incremento delle entrate correnti) al di sotto della soglia stessa entro l'anno 2025. In caso non raggiungano tale obiettivo, applicano un turnover ridotto del 30% a decorrere da tale anno e fino al conseguimento del valore soglia anzidetto;
- 4) l'effettuazione di nuove assunzioni, per gli Enti che si collocano nella fascia più bassa, è comunque subordinata al rispetto di una ulteriore percentuale, individuata in Tabella 2 del Decreto Ministeriale attuativo, che contiene progressivamente l'incremento di spesa, anno per anno, rispetto a quella del 2018;
- 5) se dispongono di capacità assunzionale residua, relativa ai cinque anni precedenti, i Comuni collocati nella fascia più bassa possono disporne secondo le regole di cui all'articolo 3, comma 5, del D.L. 90/2014, convertito in Legge 114/2014, e ss.mm.ii., in aggiunta a quella determinata secondo le percentuali di incremento previste in Tabella 2, fermo il limite percentuale complessivo di cui alla Tabella 1.

Ricostruita, pertanto, la situazione dell'Ente, alla luce delle norme vigenti, come segue:

A) Contenimento della spesa di personale.

A1. 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.
---	--

A2. Situazione dell'Ente

Preso atto che l'art. 16 del Decreto-Legge 24 giugno 2016, n. 113 ha abrogato la lettera a) dell'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;

Ricordato che il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della L. 296/2006, introdotto dall'art.3 del D.L. 90/2014, al netto delle componenti escluse, è pari a €. 1.978.047,93;

Evidenziato che l'articolo 7, comma 1, del Decreto Ministeriale attuativo 17 marzo 2020, dispone 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”*; e che, pertanto, il costo delle assunzioni a tempo indeterminato effettuate mediante l'utilizzo della capacità assunzionale concessa in applicazione dell'articolo 33, comma 2, del D.L. 34/2019 e ss.mm.ii. potrà essere escluso dal computo del limite di spesa in valore assoluto;

Dato atto che i calcoli della capacità assunzionale vanno effettuati con riferimento all'ultimo consuntivo approvato (Corte dei Conti Emilia Romagna n.55/2020) ed i due precedenti;

B) Capacità assunzionali.

B1. Normativa

Richiamate le seguenti disposizioni vigenti con riferimento alla capacità assunzionale:

- Art. 3, comma 5, del Decreto-Legge 24 giugno 2014, n. 90
- Art. 1, comma 228, della Legge 28 dicembre 2015, n. 208
- Art. 1, comma 479, lettera 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;
- Art. 33, comma 2, del Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 34 e relativo decreto attuativo D.M. 17/03/2020;

B2. Verifica situazione dell'Ente

Verificato, in applicazione delle regole introdotte dal richiamato articolo 33, comma 2, del D.L. 34/2019, convertito in Legge 58/2019 e ss.mm.ii., e del Decreto Ministeriale attuativo, effettuando il calcolo con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2018, 2019 e 2020 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2020 per la spesa, come da prospetto di calcolo Allegato "A" alla presente Deliberazione, che:

- 1) Il Comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 23,61%;
- 2) con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'Ente, la percentuale prevista nel Decreto Ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 26,90% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 30,90%;
- 3) il Comune di Cagli si colloca, pertanto, entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del D.M. 17 Marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2022/2024, con riferimento all'annualità 2022, di €. 215.298,11;
- 4) non ricorre l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in Tabella 2 del richiamato Decreto attuativo, ex art. 5, comma 1;
- 5) come evidenziato dal prospetto di calcolo Allegato "A" alla presente deliberazione, la capacità assunzionale complessiva del Comune per l'anno 2022 ammonta pertanto conclusivamente a €. 215.298,11;

Vista la seguente proposta relativa alle modifiche ed integrazioni alla programmazione dei fabbisogni di personale per il triennio 2022-2024, prevedendo le seguenti assunzioni:

anno 2022:

- o n.1 "Collaboratore Tecnico" Cat."B3" a tempo indeterminato e pieno (36/36), da assegnare al "Servizio Progettazione - Manutenzione e gestione del Patrimonio - Urbanistica e Ambiente";
- o n.1 "Istruttore di Vigilanza" Cat."C" a tempo indeterminato e pieno (36/36), da assegnare al "Corpo di Polizia Locale", da assumere attingendo dalla graduatoria di questo Ente approvata, a seguito di espletamento di concorso pubblico, con Determinazione n.265 dell'08/06/2021;
- o n.1 "Istruttore Tecnico" Cat."C" a tempo indeterminato e pieno (36/36), da assegnare al "Servizio Progettazione - Manutenzione e gestione del Patrimonio - Urbanistica e Ambiente";
- o n.4 "Istruttori Amministrativi" Cat."C" a tempo indeterminato e pieno (36/36), da assegnare ai seguenti Servizi: "Servizio Affari Istituzionali, generali e contratti-Servizi Demografici", "Servizio Bilancio e Contabilità", "Servizio Tributi-Personale" e "Servizio Sviluppo Economico-Attività culturali, Sport e Turismo-Servizi sociali e scolastici".

Le assunzioni di cui sopra verranno effettuate secondo le vigenti disposizioni regolamentari e legislative, in base a dettagliate direttive diramate, di volta in volta, dalla Giunta Comunale.

C) Lavoro flessibile.

Atteso poi che, per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative, ecc.), l'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014 dispone "4-bis. All'articolo 9,

comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276." è inserito il seguente periodo: "Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle 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";

Vista la deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, che chiarisce "Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, l. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28.";

Richiamato, quindi, il vigente art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni dalla Legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014, e ritenuto di rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

Vista la deliberazione n. 23/2016/QMIG della Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, che ha affermato il principio di diritto secondo cui "Il limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, non trova applicazione nei casi in cui l'utilizzo di personale a tempo pieno di altro Ente locale, previsto dall'art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, avvenga entro i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, senza oneri aggiuntivi, e nel rispetto dei vincoli posti dall'art.1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. La minore spesa dell'ente titolare del rapporto di lavoro a tempo pieno non può generare spazi da impiegare per spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni";

Preso atto, pertanto, che le spese per il personale utilizzato "a scavalco d'eccedenza", cioè oltre i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, ai sensi dell'art. 1, comma 557, Legge n. 311/2004, rientrano nel computo ai fini della verifica del rispetto dei limiti imposti dall'art. 9, comma 28, D.L. 78/2010, convertito in Legge 122/2010 oltre che nell'aggregato "spesa di personale", rilevante ai fini dell'art. 1, comma 557, Legge 296/2006;

Richiamato il nuovo 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 solamente 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;

Rilevata la seguente tabella riassuntiva:

Spesa complessiva lavoro flessibile: Anno 2009 = €. 10.661,00

Dato atto che al momento i rapporti di lavoro flessibile attivi nell'anno 2022 sono i seguenti:

- n.1 "Collaboratore" con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato 12/36 Cat."C", assegnato all'Ufficio di Staff del Sindaco (ex art. 90 del TUEL 267/2000 e "Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi (Organizzazione)");
- n.1 "Istruttore Direttivo" Cat. "D1" con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato e pieno (36/36), assegnato al "Servizio Progettazione-Manutenzione e gestione del Patrimonio-Urbanistica e Ambiente", assunto con incarico ai sensi dell'art. 110, comma 1, D.Lgs. 267/2000 (TUEL) e pertanto in deroga al limite del lavoro flessibile;

Che, qualora la legge ne crei le condizioni, è prevista la seguente assunzione:

n.1 "Istruttore Tecnico" Cat. "C" a tempo determinato e parziale (24/36), da destinare al "Servizio Progettazione-Manutenzione e gestione del Patrimonio-Urbanistica e Ambiente"; da assumere, in deroga al limite del lavoro flessibile, ai sensi dell'art.1, comma 69, Legge 30/12/2020, n.178;

Dato atto, quindi, che viene rispettato il limite della spesa complessiva lavoro flessibile riferita all'Anno 2009;

D) Progressioni verticali.

Dato atto che, sulla base della programmazione di cui sopra, in questo Ente, **si verificano** le condizioni per l'applicazione dell'art. 22, comma 15, del D.Lgs.75/2017, relativamente alle procedure selettive per la progressione fra le aree riservate al personale di ruolo, in possesso dei titoli richiesti per l'accesso dall'esterno;

Che, pertanto, si prevede l'attivazione, nel triennio di cui trattasi, delle seguenti progressioni verticali:

ANNO 2022

- n. 2 progressioni verticali da Cat. "C" a Cat. "D";

ANNO 2023

- n.1 progressione verticale da Cat. "B" a Cat. "C";

ANNO 2024

- n.1 progressione verticale da Cat. "C" a Cat. "D";

Ritenuto, per le annualità successive, di prevedere quanto segue:

anno 2023:

- si prevede di effettuare la procedura di progressione verticale sopra indicata e di sostituire le unità di cui intervenga la cessazione per ragioni ad oggi imprevedibili o di provvedere ad assunzioni ulteriori, in conformità alla dinamica del fabbisogno dell'Ente, nei limiti imposti dalla normativa introdotta dal D.M. 17 Marzo 2020;

anno 2024:

- si prevede di effettuare la procedura di progressione verticale sopra indicata e di sostituire le unità di cui intervenga la cessazione per ragioni ad oggi imprevedibili o di provvedere ad assunzioni ulteriori, in conformità alla dinamica del fabbisogno dell'Ente, nei limiti imposti dalla normativa introdotta dal D.M. 17 Marzo 2020;

Preso atto, quindi, che il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'Ente, trovando copertura

finanziaria negli stanziamenti già predisposti del Bilancio di previsione 2022 e del bilancio pluriennale 2022/2024 in corso di approvazione;

Dato atto che:

- a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 1, commi 819 e seguenti della Legge 145/2018, i Comuni concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica nel rispetto delle disposizioni di cui ai commi da 820 a 826 del medesimo articolo e si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo: questo Ente ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sugli equilibri di bilancio nell'anno 2020;
- la spesa di personale, calcolata ai sensi del sopra richiamato art. 1, comma 557, della Legge 296/2006, risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011/2012/2013 come disposto dall'art.1, comma 557-*quater* della Legge 296/2006, introdotto dall'art. 3 del D.L. 90/2014, come si evince dagli allegati al bilancio di previsione 2020, tenendo conto della deroga al rispetto del limite di cui all'articolo 7, comma 1, del Decreto Ministeriale attuativo dell'articolo 33, comma 2, del D.L. 34/219 e ss.mm.ii.;
- l'Ente ha adottato, con precedente Delibera di G.C. approvata in questa stessa seduta (Proposta n.23 del 15/03/2022), il "Piano triennale delle azioni positive" per il triennio 2022/2024;
- in merito alla verifica delle situazioni di soprannumero e/o eccedenza di personale, sono state acquisite le dichiarazioni dei singoli Responsabili di Servizio (agli atti della presente), attraverso le quali si giunge alla conclusione che **"non sono individuate situazioni di eccedenza o soprannumero nell'Ente"** e pertanto, con la presente deliberazione, l'Ente effettua la ricognizione delle eventuali eccedenze di cui all'art.6, comma 2, e art.33, commi 1 e 2, del D.Lgs.165/2001;
- l'Ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'Ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66, convertito nella Legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'Ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art.243 del D.Lgs. 18/8/2000, n.267, e pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
- pertanto, questo Ente, non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale altrimenti prevista dall'art.76 del D.L. 112/2008;

Considerato che la somma necessaria all'effettuazione delle nuove assunzioni e progressioni verticali programmate con il presente atto, computata in ragione d'anno per verificarne la sostenibilità finanziaria a regime, dettagliata nell'Allegato "B" costituente parte integrante e sostanziale della presente Deliberazione, derivante dal seguente conteggio (€. 211.290,91 meno €. 31.537,75 meno €. 29.580,98) ammonta ad €. 150.172,18 quale quota di utilizzo dei maggiori spazi assunzionali come da D.M. 17 Marzo 2020, art. 4, comma 2;

Rilevato che, includendo le assunzioni e le azioni di cui sopra, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2022 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato nonché entro gli spazi assunzionali concessi dal D.M. 17/03/2020;

Atteso che la programmazione dei fabbisogni di personale risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal D.M. 17/03/2020;

Che, altresì, è prevista l'attivazione di mobilità interna intersettoriale definitiva per n.5 dipendenti da assegnare al " Servizio Progettazione - Manutenzione e gestione del Patrimonio - Urbanistica e Ambiente", senza che questo comporti variazioni nel costo del personale, dando atto che per un dipendente la mobilità comporterà anche la variazione di profilo professionale (come meglio specificato nel dispositivo del presente atto);

Visto l'art. 19, comma 8, della Legge 448/2001, secondo cui "A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi

sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39, comma 3 bis, della legge 27 dicembre 1997 n.449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate”;

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

Che il presente atto è stato inviato al Revisore dei Conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente ed il relativo parere sarà depositato agli atti della presente delibera;

Visto il D.Lgs. n.267/2000;

Richiamato il vigente “Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi (Organizzazione)”;

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

Richiamati i pareri di regolarità tecnica e contabile attestanti la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa ai sensi dell'art.49, c.1, D.Lgs. 18.08.2000, n.267 – come modificato dall'art.3, c.2, lett.b, D.L. 10.10.2012, n.174, convertito con modificazioni dall'art.1, c.1, L. 07.12.2012, n.213 (All. “D” e “E”);

PROPONE

1. **Di approvare** integralmente la premessa quale parte integrante e sostanziale del dispositivo, anche ai sensi dell'articolo 3, comma 1, della Legge n.241/1990;
2. **Di approvare** il **“Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022-2024”** ai sensi dell'art.33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito in Legge 58/2019, e ss.mm.ii., nonché del relativo D.M. attuativo del 17 Marzo 2020, prevedendo il seguente **“Piano occupazionale 2022”** e relative assunzioni:

anno 2022:

- o n.1 "Collaboratore Tecnico" Cat."B3" a tempo indeterminato e pieno (36/36), da assegnare al “Servizio Progettazione - Manutenzione e gestione del Patrimonio - Urbanistica e Ambiente”;
- o n.1 "Istruttore di Vigilanza" Cat."C" a tempo indeterminato e pieno (36/36), da assegnare al “Corpo di Polizia Locale”, da assumere attingendo dalla graduatoria di questo Ente approvata, a seguito di espletamento di concorso pubblico, con Determinazione n.265 dell'08/06/2021;
- o n.1 "Istruttore Tecnico" Cat."C" a tempo indeterminato e pieno (36/36), da assegnare al “Servizio Progettazione - Manutenzione e gestione del Patrimonio - Urbanistica e Ambiente”;
- o n.4 "Istruttori Amministrativi" Cat."C" a tempo indeterminato e pieno (36/36), da assegnare ai seguenti Servizi: “Servizio Affari Istituzionali, generali e contratti-Servizi Demografici”, “Servizio Bilancio e Contabilità”, “Servizio Tributi-Personale” e “Servizio Sviluppo Economico-Attività culturali, Sport e Turismo-Servizi sociali e scolastici”.

Le assunzioni di cui sopra verranno effettuate secondo le vigenti disposizioni

regolamentari e legislative, in base a dettagliate direttive diramate, di volta in volta, dalla Giunta Comunale.

Inoltre sono previste:

- o n.2 progressioni verticali da Cat. "C" a Cat. "D";

anno 2023:

- si prevede di effettuare la procedura di progressione verticale da Cat."B" a Cat."C" indicata in premessa e di sostituire le unità di cui intervenga la cessazione per ragioni ad oggi imprevedibili o di provvedere ad assunzioni ulteriori, in conformità alla dinamica del fabbisogno dell'ente, nei limiti imposti dalla normativa introdotta dal D.M. 17 marzo 2020;

anno 2024:

- si prevede di effettuare la procedura di progressione verticale da Cat."C" a Cat."D" indicata in premessa e di sostituire le unità di cui intervenga la cessazione per ragioni ad oggi imprevedibili o di provvedere ad assunzioni ulteriori, in conformità alla dinamica del fabbisogno dell'ente, nei limiti imposti dalla normativa introdotta dal D.M. 17 marzo 2020;

3. Dato atto che al momento i rapporti di lavoro flessibile attivi nell'anno 2022 sono i seguenti:

- n.1 "Collaboratore" con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato 12/36 Cat."C", assegnato all'Ufficio di Staff del Sindaco (ex art. 90 del TUEL 267/2000 e "Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi (Organizzazione)");
- n.1 "Istruttore Direttivo" Cat. "D1" con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato e pieno (36/36), assegnato al "Servizio Progettazione-Manutenzione e gestione del Patrimonio-Urbanistica e Ambiente", assunto con incarico ai sensi dell'art. 110, comma 1, D.Lgs. 267/2000 (TUEL) e pertanto in deroga al limite del lavoro flessibile;

Che, qualora la legge ne crei le condizioni, è prevista la seguente assunzione:

n.1 "Istruttore Tecnico" Cat. "C" a tempo determinato e parziale (24/36), da destinare al "Servizio Progettazione-Manutenzione e gestione del Patrimonio-Urbanistica e Ambiente"; da assumere, in deroga al limite del lavoro flessibile, ai sensi dell'art.1, comma 69, Legge 30/12/2020, n.178;

4. Di rilevare, per la verifica della compatibilità e della sostenibilità finanziaria della programmazione su specificata, quanto segue:

- il Comune di Cagli ha proceduto al calcolo disposto dall'articolo 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in Legge 58/2019 e ss.mm.ii., nonché dal D.M. 17 marzo 2020 attuativo delle disposizioni in tema di capacità assunzionali dei Comuni, verificando di collocarsi sotto la soglia di "virtuosità";

- la somma necessaria all'effettuazione delle assunzioni ed azioni programmate nel presente atto, computata in ragione d'anno per verificarne la sostenibilità finanziaria a regime, dettagliata nell'Allegato "B", costituente parte integrante e sostanziale della presente Deliberazione, ammonta ad €. 150.172,18 quale quota di utilizzo dei maggiori spazi assunzionali come da D.M. 17 Marzo 2020, art. 4, comma 2;

- tenuto conto delle assunzioni e delle azioni di cui sopra, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2022 entro la somma data

dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato nonché entro gli spazi assunzionali concessi dal D.M. 17/03/2020;

- la programmazione dei fabbisogni risulta, pertanto, pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal D.M. 17 Marzo 2020;

5. **Di dare atto** che le assunzioni e le azioni previste con il presente atto, nonché la dotazione organica risultante, rispettano, inoltre, il limite di spesa potenziale massima identificato nel tetto di contenimento della spesa di personale previsto all'art. 1, comma 557, della Legge 296/2006, anche tenendo conto di quanto previsto all'art. 7, comma 1, del D.M. 17 Marzo 2020, e in particolare:

- il limite ex art. 1, comma 557, della Legge 296/2006 (spesa media del triennio 2011/2013) ammonta ad €. 1.978.047,93;

6. **Che** la dotazione organica dell'Ente, tenuto conto del personale in servizio (comprese le progressioni verticali previste) e del personale che si prevede di assumere con il presente atto, nonché tenendo conto delle cessazioni e delle progressioni verticali previste, è definita come dal prospetto Allegato "C", anch'esso costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

7. **Che** il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'Ente, trovando copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2022 e pluriennale 2022-2024 in corso di approvazione;

8. **Che**, come da direttiva di questa G.C. emanata il 17/03/2022, si prevede, altresì, di effettuare la mobilità interna intersettoriale definitiva per n.5 dipendenti con anche, per uno di questi, la variazione di profilo professionale da "Istruttore di vigilanza" a "Istruttore amministrativo", secondo il procedimento stabilito nel "Regolamento recante i criteri per le procedure di mobilità interna del personale dipendente" approvato con Delibera di G.C. n.130 del 14/12/2021, dando atto che, comunque, le mobilità in questione non comportano variazioni nel costo totale del personale;

9. **Che** il presente atto è stato inviato al Revisore dei Conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente ed il relativo parere sarà depositato agli atti della presente delibera;

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

11. **Di trasmettere** il presente atto alle OO.SS. ed alla R.S.U., come informazione, ai sensi dell'art. 3 del CCNL-Funzioni locali sottoscritto il 21 Maggio 2018.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la contestuale proposta formulata dal Responsabile del Servizio;

VISTI i pareri in ordine alla regolarità tecnica e contabile attestanti la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa ai sensi dell'art. 49 c. 1 – D.Lgs. n. 267/2000 e ss.m.e i. allegati alla presente deliberazione;

CONDIVISA e fatta propria la motivazione;

CON voti unanimi espressi per alzata di mano;

DELIBERA

- **Di approvare** integralmente la premessa quale parte integrante e sostanziale del dispositivo, anche ai sensi dell'articolo 3, comma 1, della Legge n.241/1990;
- **Di approvare** il **"Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022-2024"** ai sensi dell'art.33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito in Legge 58/2019, e ss.mm.ii., nonché del relativo D.M. attuativo del 17 Marzo 2020, prevedendo il seguente "Piano occupazionale 2022" e relative assunzioni:

anno 2022:

- n.1 "Collaboratore Tecnico" Cat."B3" a tempo indeterminato e pieno (36/36), da assegnare al "Servizio Progettazione - Manutenzione e gestione del Patrimonio - Urbanistica e Ambiente";
- n.1 "Istruttore di Vigilanza" Cat."C" a tempo indeterminato e pieno (36/36), da assegnare al "Corpo di Polizia Locale", da assumere attingendo dalla graduatoria di questo Ente approvata, a seguito di espletamento di concorso pubblico, con Determinazione n.265 dell'08/06/2021;
- n.1 "Istruttore Tecnico" Cat."C" a tempo indeterminato e pieno (36/36), da assegnare al "Servizio Progettazione - Manutenzione e gestione del Patrimonio - Urbanistica e Ambiente";
- n.4 "Istruttori Amministrativi" Cat."C" a tempo indeterminato e pieno (36/36), da assegnare ai seguenti Servizi: "Servizio Affari Istituzionali, generali e contratti-Servizi Demografici", "Servizio Bilancio e Contabilità", "Servizio Tributi-Personale" e "Servizio Sviluppo Economico-Attività culturali, Sport e Turismo-Servizi sociali e scolastici".

Le assunzioni di cui sopra verranno effettuate secondo le vigenti disposizioni regolamentari e legislative, in base a dettagliate direttive diramate, di volta in volta, dalla Giunta Comunale.

Inoltre sono previste:

- n.2 progressioni verticali da Cat. "C" a Cat. "D";

anno 2023:

- si prevede di effettuare la procedura di progressione verticale da Cat."B" a Cat."C" indicata in premessa e di sostituire le unità di cui intervenga la cessazione per ragioni ad oggi imprevedibili o di provvedere ad assunzioni ulteriori, in conformità alla dinamica del fabbisogno dell'ente, nei limiti imposti dalla normativa introdotta dal D.M. 17 marzo 2020;

anno 2024:

- si prevede di effettuare la procedura di progressione verticale da Cat."C" a Cat."D" indicata in premessa e di sostituire le unità di cui intervenga la cessazione per ragioni ad oggi imprevedibili o di provvedere ad assunzioni ulteriori, in conformità alla dinamica del fabbisogno dell'ente, nei limiti imposti dalla normativa introdotta dal D.M. 17 marzo 2020;

- **Dato atto** che al momento i rapporti di lavoro flessibile attivi nell'anno 2022 sono i seguenti:
 - n.1 "Collaboratore" con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato 12/36 Cat."C", assegnato all'Ufficio di Staff del Sindaco (ex art. 90 del TUEL 267/2000 e "Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi (Organizzazione)");
 - n.1 "Istruttore Direttivo" Cat. "D1" con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato e pieno (36/36), assegnato al "Servizio Progettazione-Manutenzione e gestione del Patrimonio-Urbanistica e Ambiente", assunto con incarico ai sensi dell'art. 110, comma 1, D.Lgs. 267/2000 (TUEL) e pertanto in deroga al limite del lavoro flessibile;

Che, qualora la legge ne crei le condizioni, è prevista la seguente assunzione:

n.1 "Istruttore Tecnico" Cat. "C" a tempo determinato e parziale (24/36), da destinare al "Servizio Progettazione-Manutenzione e gestione del Patrimonio-Urbanistica e Ambiente"; da assumere, in deroga al limite del lavoro flessibile, ai sensi dell'art.1, comma 69, Legge 30/12/2020, n.178;

- **Di rilevare**, per la verifica della compatibilità e della sostenibilità finanziaria della programmazione su specificata, quanto segue:

- il Comune di Cagliari ha proceduto al calcolo disposto dall'articolo 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in Legge 58/2019 e ss.mm.ii., nonché dal D.M. 17 marzo 2020 attuativo delle disposizioni in tema di capacità assunzionali dei Comuni, verificando di collocarsi sotto la soglia di "virtuosità";

- la somma necessaria all'effettuazione delle assunzioni ed azioni programmate nel presente atto, computata in ragione d'anno per verificarne la sostenibilità finanziaria a regime, dettagliata nell'Allegato "B", costituente parte integrante e sostanziale della presente Deliberazione, ammonta ad €. 150.172,18 quale quota di utilizzo dei maggiori spazi assunzionali come da D.M. 17 Marzo 2020, art. 4, comma 2;

- tenuto conto delle assunzioni e delle azioni di cui sopra, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2022 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato nonché entro gli spazi assunzionali concessi dal D.M. 17/03/2020;

- la programmazione dei fabbisogni risulta, pertanto, pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal D.M. 17 Marzo 2020;

- **Di dare atto** che le assunzioni e le azioni previste con il presente atto, nonché la dotazione organica risultante, rispettano, inoltre, il limite di spesa potenziale massima identificato nel tetto di contenimento della spesa di personale previsto all'art. 1, comma 557, della Legge 296/2006, anche tenendo conto di quanto previsto all'art. 7, comma 1, del D.M. 17 Marzo 2020, e in particolare:

- il limite ex art. 1, comma 557, della Legge 296/2006 (spesa media del triennio 2011/2013) ammonta ad €. 1.978.047,93;

- **Che** la dotazione organica dell'Ente, tenuto conto del personale in servizio (comprese le progressioni verticali previste) e del personale che si prevede di assumere con il presente atto, nonché tenendo conto delle cessazioni e delle progressioni verticali previste, è definita come dal prospetto Allegato "C", anch'esso costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
- **Che** il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'Ente, trovando copertura

finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2022 e pluriennale 2022-2024 in corso di approvazione;

- **Che**, come da direttiva di questa G.C. emanata il 17/03/2022, si prevede, altresì, di effettuare la mobilità interna intersettoriale definitiva per n.5 dipendenti con anche, per uno di questi, la variazione di profilo professionale da "Istruttore di vigilanza" a "Istruttore amministrativo", secondo il procedimento stabilito nel "Regolamento recante i criteri per le procedure di mobilità interna del personale dipendente" approvato con Delibera di G.C. n.130 del 14/12/2021, dando atto che, comunque, le mobilità in questione non comportano variazioni nel costo totale del personale;
- **Che** il presente atto è stato inviato al Revisore dei Conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente ed il relativo parere sarà depositato agli atti della presente delibera;
- **Di provvedere** ad inviare il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale di cui al presente atto al SICO entro 30 giorni dall'adozione, come previsto dall'art. 6-ter, comma 5, del D.Lgs. 165/2001, per cui *"Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della Funzione Pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni."*
- **Di trasmettere** il presente atto alle OO.SS. ed alla R.S.U., come informazione, ai sensi dell'art. 3 del CCNL-Funzioni locali sottoscritto il 21 Maggio 2018.

INOLTRE DATA L'URGENZA CHE RIVESTE IL PRESENTE ATTO, con separata votazione unanime, espressa per alzata di mano,

DELIBERA

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

IL Segretario Generale

Dott. Michele Cancellieri

IL Sindaco

Alberto Alessandri

Atto firmato digitalmente, ai sensi del D.Lgs. n. 82 del 7.3.2005 e norme collegate

COMUNE DI CAGLI (PU)

**FILE DI CALCOLO INCREMENTO ASSUNZIONALE D.L. 34/2019.
UTILIZZARE SE LA % DEL COMUNE E' INFERIORE ALLA SOGLIA DELLA TABELLA 1**

FASE 1	POPOLAZIONE (AL 31/12/2021)	FASCIA	
INSERIMENTO DATI GENERALI ENTE	8.189	e	
FASE 2	SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2020 (Macroaggregato 101)		1.546.444,24
INSERIMENTO VALORI FINANZIARI	ENTRATE RENDICONTO 2018		6.912.692,24
	ENTRATE RENDICONTO 2019		7.365.681,89
	ENTRATE RENDICONTO 2020		7.508.421,20
	FCDE PREVISIONE 2020		713.037,05
		MEDIA ENTRATE (AL NETTO FCDE)	6.549.228,06
FASE 3	23,61% (INCIDENZA SPESA DI PERSONALE su MEDIA ENTRATE)		
CALCOLO % ENTE			
FASE 4	FASCIA	POPOLAZIONE	Tabella 1
RAFFRONTO % ENTE CON % TABELLE	a	0-999	Tabella 3
	b	1000-1999	33,50%
	c	2000-2999	29,50%
	d	3000-4999	28,60%
	e	5000-9999	27,60%
	f	10000-59999	27,20%
	g	60000-249999	26,90%
	h	250000-1499999	27,00%
	i	1500000>	27,60%
			25,30%
			31,60%
			31,20%
			30,90%
			31,00%
			31,60%
			32,80%
			29,30%

FASE 5 CALCOLO NUOVO LIMITE SPESA PERSONALE	spesa 2018 + incremento massimo teorico - riduzione % Tabella 2	Nuovo LIMITE DI SPESA: 1.761.742,35	(cioè il 26,90% di €. 6.549.228,06)
FASE 6 CALCOLO INCREMENTO ASSUNZIONALE DISPONIBILE (se segno +)	215.298,11 (cioè la differenza tra €. 1.761.742,35 e 1.546.444,24)		
FASE 7 VERIFICA RISPETTO INCREMENTO % PROGRESSIVO Tabella 2	17,00% (su 1.546.444,24, che è la spesa di personale 2020) = 262.895,52 incremento massimo teorico 215.298,11 incremento entro limite Tab.2 262.895,52 incremento effettivo 215.298,11	Tabella 2 0-999 1000-1999 2000-2999 3000-4999 5000-9999 10000-59999 60000-249999 250000-1499999 1500000>	ANNO 2021 23,00% 23,00% 20,00% 19,00% 17,00% 9,00% 7,00% 3,00% 1,50%
FASE 8 APPLICAZIONE TURN-OVER RESIDUO	incremento effettivo + bonus facoltà residua 215.298,11		
FASE 9 VERIFICA FINALE RISPETTO % MASSIMA SOGLIA Tabella 1	applicazione valore massimo teorico se inferiore a valore FASE 8 (segno negativo)	NUOVO LIMITE DI SPESA: 1.761.742,35	INCREMENTO ENTRO SOGLIA MASSIMA: 215.298,11

TEMPO INDETERMINATO (N.B. Tutte le somme sono su base annua)

ALL. "B"

ASSUNZIONI E Progr. Verticali Anno 2022

PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA	ORARIO	SPESE AL LORDO DEGLI ONERI RIFLESSI E AL NETTO DELL'IRAP
COLLABORATORE TECNICO	B3	TEMPO PIENO	27.688,36
ISTRUTTORE DI VIGILANZA	C	TEMPO PIENO	30.605,69
ISTRUTTORE TECNICO	C	TEMPO PIENO	29.580,98
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C	TEMPO PIENO	29.580,98
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C	TEMPO PIENO	29.580,98
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C	TEMPO PIENO	29.580,98
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C	TEMPO PIENO	29.580,98
PROGR. VERTICALE DA "C" A "D" (DIFFERENZIALE)	D1	TEMPO PIENO	2.545,98
PROGR. VERTICALE DA "C" A "D" (DIFFERENZIALE)	D1	TEMPO PIENO	2.545,98
TOTALE TEMPO INDETERMINATO (A)			211.290,91

CESSAZIONI ANNO 2022

PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA	ORARIO	SPESE AL LORDO DEGLI ONERI RIFLESSI E AL NETTO DELL'IRAP
ISTRUTTORE DIRETTIVO	D1	TEMPO PIENO	31.537,75
TOTALE CESSAZIONI ANNO 2021 (B)			31.537,75

CESSAZIONI ANNO 2021 (NON ANCORA SOSTITuite)

PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA	ORARIO	SPESE AL LORDO DEGLI ONERI RIFLESSI E AL NETTO DELL'IRAP
EDUCATRICE ASILO NIDO	C	TEMPO PIENO	29.580,98
TOTALE CESSAZIONI 2021 DA SOSTITUIRE (C)			29.580,98

TOTALE: (A) -B -C = €. 150.172,18 (Quota utilizzo maggiori spazi assunzionali)

**COMUNE DI CAGLI - DOTAZIONE ORGANICA GENERALE DEL PERSONALE
DIPENDENTE A TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATO (ANNO 2022) ALL. "C"**

NUML.	CAT.	PROFILO	OCCUPATO / VACANTE	NOTE
01	D3	Istruttore Direttivo (Comandante Polizia Locale)(CATULLO F.)	Occupato	Titolare di P.O.
02	D3	Istruttore Direttivo (MANCINELLI M.)	Occupato	Titolare di P.O.
03	D1	Istruttore Direttivo (FORESTO V.)	Occupato	Titolare di P.O.
04	D1	Istruttore Direttivo (Part-time 18/36) (BRACCIONI L.)	Occupato	
05	D1	Istruttore Direttivo (Tempo determinato)(Art.110) (TROCCHI E.)	Occupato	Titolare di P.O.
06	D1	Istruttore Direttivo (Assistente Sociale) (MARTINELLI M.)	Occupato	Titolare di P.O.
07	D1	Istruttore Direttivo	Vacante	Da ricoprire con progressione verticale
08	D1	Istruttore Direttivo	Vacante	Da ricoprire con progressione verticale
09	C	Istruttore Amministrativo (PALAZZETTI L.)	Occupato	
10	C	Istruttore Amministrativo (BALDUCCI S.)	Occupato	
11	C	Istruttore Amministrativo (TALLEVI P.F.)	Occupato	
12	C	Istruttore Amministrativo (PIEROTTI F.)	Occupato	
13	C	Istruttore Amministrativo (PACI G.)	Occupato	
14	C	Istruttore Contabile (VANDINI G.)	Occupato	
15	C	Istruttore Contabile (GASPARINI R.)	Occupato	Titolare di P.O.
16	C	Istruttore Contabile (Part-time 24/36) (ASTOLFI S.)	Occupato	
17	C	Istruttore Amministrativo/Contabile (FILONI S.)	Occupato	
18	C	Istruttore Amministrativo (MARINI M.)	Occupato	
19	C	Istruttore Amministrativo	Vacante	
20	C	Istruttore Amministrativo	Vacante	

21	C	Istruttore Amministrativo		Vacante
22	C	Istruttore Amministrativo		Vacante
23	C	Educatrice Asilo Nido (GUERRA L.)		Occupato
24	C	Istruttore Tecnico (POLLIDORI M.)		Occupato
25	C	Istruttore Tecnico (ROSATI F.)		Occupato
26	C	Istruttore Tecnico (FERRI S.)		Occupato
27	C	Istruttore Tecnico		Vacante
28	C	Istruttore di Vigilanza (SILIGENI G.)		Occupato
29	C	Istruttore di Vigilanza (GIOVANNELLI G.)		Occupato
30	C	Istruttore di Vigilanza (REALI M.)		Occupato
31	C	Istruttore di Vigilanza (SPURI M.)		Occupato
32	C	Istruttore di Vigilanza (ALEATICI C.)		Occupato
33	C	Istruttore di Vigilanza		Vacante
34	C	Collab. Ufficio Staff Sindaco (Tempo det. e part-time)(FRATINI C.)		Occupato
35	B3	Collaboratore Amministrativo (Terminalista) (SABBATINI F.)		Occupato
36	B3	Collaboratore Tecnico (MORETTI F.)		Occupato
37	B3	Collaboratore Tecnico (MENZA' A.)		Occupato
38	B3	Collaboratore Tecnico (CORDELLA S.)		Occupato
39	B3	Collaboratore Tecnico (CERRETINI M.)		Occupato
40	B3	Collaboratore Tecnico (MAGI D.)		Occupato
41	B3	Collaboratore Tecnico (GORI A.)		Occupato
42	B3	Collaboratore Tecnico		Vacante
43	B3	Collaboratore Amministrativo (MOSCARDI R.)		Occupato
44	B1	Esecutore Tecnico (Cuoca) (BRUGNONI M.P.)		Occupato

45	B1	Esecutore Tecnico (MOS Patrimonio) (SALCICCIA M.)	Occupato
46	B1	Esecutore Tecnico (MOS Ambiente-Verde pubbl.-Patr.) (GUIDARELLI T.)	Occupato
47	B1	Esecutore Amministrativo (Part-time 18/36) (BIAGINI G.)	Occupato



COMUNE DI CAGLI

Provincia di Pesaro e Urbino

Tel. 0721/78071 Fax 0721/780792 Sito Web: www.comune.cagli.ps.it E-mail: municipio@lcomune.cagli.ps.it

PROPOSTA DELIBERA DI GIUNTA

N. 26 DEL 17-03-2022

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

**OGGETTO: PROGRAMMAZIONE TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE
2022 - 2024 E PIANO OCCUPAZIONALE 2022**

**PARERE AI SENSI DELL'ART.49 DEL D.LGS 18/8/2000 N.267, IN ORDINE ALLA
PROPOSTA DI DELIBERAZIONE IN OGGETTO, FORMULATA DALL'UFFICIO**

Visto con parere Favorevole

Cagli, li 21-03-2022

IL RESPONSABILE

Rag. Vittorio Foresto

Atto firmato digitalmente, ai sensi del D.Lgs. n. 82 del 7.3.2005 e norme collegate