



# COMUNE DI GUAMAGGIORE

PROVINCIA DI CAGLIARI

## Verbale n. 43 del 20.12.2021

Oggi giorno VENTI (20) del mese di dicembre anno 2021 alle ore 12,45, presso la sede del Comune di Guamaggiore, il sottoscritto Dott. Romolo Salis, Revisore Unico dei Conti del Comune di Guamaggiore nominato con deliberazione di Consiglio Comunale del 07.12.2020, ha proceduto a dare parere sul programma triennale del fabbisogno del personale 2021/2023

ATTESO che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal d.lgs. n. 267/2000 e dal d.lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta Comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

VISTI:

- l'articolo 89, comma 5, e 91 del d.lgs. 267/2000;
- l'articolo 6 e 6 ter del d.lgs. 165/2001;

VISTO che:

-il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;

-le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti.

VISTI ALTRESI':

- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449;
- l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita:
  1. *Gli enti locali adeguano 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.*
  2. *Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per*

*nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997,*

*n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.*

*3. Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.*

*4. Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.*

- l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e 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;

■ la importante previsione contenuta nell'art. 17, comma 1 bis del D.L. n. 162/2019, come convertito con modificazioni dalla legge 8/2020 che prevede: *Per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli enti locali possono procedere allo scorrimento delle graduatorie ancora valide per la copertura dei posti previsti nel medesimo piano, anche in deroga a quanto stabilito dal comma 4 dell'articolo 91 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.*

**Vista la decisione** di utilizzare la predetta previsione normativa e di avvalersi anche delle graduatorie di altri enti senza le limitazioni di cui all'art. 91, comma 4, D.Lgs. 267/2000, al fine di ridurre i tempi per l'assunzione;

**Considerato** inoltre l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle situazioni di soprannumero e di eccedenze di personale;

**Tenuto conto** che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;

**Considerato** che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di “dotazione organica” si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che

restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei *budget* assunzionali.

**Visto** l'art. 33, c. 2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 convertito con modificazioni nella L. 28 giugno 2019, n. 58, il quale dispone:

*“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 predetto valore soglia. 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 di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia 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.”*

**Considerato** l'art. 1 del DM 17 marzo 2020, che 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.

In particolare, ai fini del calcolo del suddetto rapporto, il DM 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.

**Considerata** la circolare emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno, esplicativa del predetto DM in attuazione dell'art. 33, comma 2, del DL 30.04.2019 n. 34, convertito con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni;

**Tenuto conto** che le richiamate disposizioni, DL n. 34/2019 e DM 17 marzo 2020, innovano profondamente il quadro normativo di riferimento, introducendo la possibilità, al ricorrere di specifiche condizioni finanziarie, di incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali del fabbisogno di personale e fermo restando il rispetto dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;

**Considerato** che il comune di Guamaggiore, come attestato dal Responsabile dell'Area Finanziaria nella relazione allegata alla presente deliberazione per costituirne parte integrante e sostanziale, registra le seguenti risultanze contabili per quanto di interesse ai fini del calcolo percentuale di cui all'art. 4 del D M. 17 Marzo 2020 citato:

- la spesa complessiva di personale registrata nell'anno 2020, calcolata sulla base dei macroaggregati di riferimento, e quantificata al netto dell'Irap secondo l'art. 2 comma 1 lett a) ammonta a € **269.991,39**;
- la media delle entrate correnti, quantificata ai sensi dell'art. 2, comma 1 lett. b, risulta pari a €. **1.461.228,07** (media delle entrate correnti del triennio 2018/2020 al netto del FCDE anno 2020);
- che quindi il valore soglia calcolato dall'Ente dato dal rapporto tra spesa di personale anno 2020 e la media delle entrate correnti 2018-2019-2020 al netto del FCDE risulta pari al **18,48%**;
- la spesa complessiva di personale registrata nell'anno 2018, calcolata sulla base dei macroaggregati di riferimento, e quantificata al netto dell'Irap secondo l'art. 2 comma 1 lett a) ammonta a € **300.849,74**;

**Preso atto** pertanto, che il comune di Guamaggiore, con popolazione al di sotto dei 1.000 abitanti, rientra tra gli Enti c.d. "virtuosi", essendo il rapporto anzidetto ben al disotto del valore soglia individuato nella tabella 1 dell'art. 4 per la fascia demografica di appartenenza corrispondente al **29,50%**;

**Preso atto** che detto valore soglia corrisponde a una spesa massima di personale pari a € **421.835,34**;

**Considerato** che l'Ente, vista la fascia demografica di appartenenza, ha facoltà di incrementare la spesa di personale per assunzioni a tempo indeterminato come stabilito dall'art. 5 comma 1, in coerenza con i PTFP e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1, nella misura del 33% della spesa di personale registrata nel 2018 (corrispondente a € 300.849,74) e dunque per un valore pari a € **99.280,41**;

**Preso atto** che, a seguito dell'incremento sopra indicato, il nuovo limite di spesa teorico è pari a € **400.130,15** (incremento percentuale di cui all'art. 5, tabella 2 - pari a € 99.280,41 - sommato alla spesa di personale del 2018 - € 300.849,74 - come previsto dall'art. 5, comma 1, DM per il periodo transitorio sino al 31/12/2024);

**Considerato** che il limite teorico è ben al di sotto del valore soglia per fascia demografica di cui alla richiamata tabella 1 dell'art. 4 del DM, sopra indicato, pari a € **421.835,34** ed è pertanto interamente utilizzabile;

**Tenuto conto** del parere avente ad oggetto “facoltà assunzionali e sostenibilità finanziaria” della RGS del 15.01.2021 che, in risposta a un quesito posto dal Comune di Roma, ritiene *“l'utilizzo dei più favorevoli resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 non può essere cumulato con le assunzioni derivanti dall'applicazione delle nuove disposizioni normative ex articolo 33, comma 2, del decreto legislativo n. 34/2019, ma tale possibilità di utilizzo costituisce una scelta alternativa – se più favorevole – alla nuova regolamentazione, fermo restando che tale opzione è consentita, in ogni caso, solamente entro i limiti massimi previsti dal valore soglia di riferimento di cui all'articolo 4, comma 1 – Tabella 1, del decreto attuativo”*;

**Ritenuto** opportuno in via precauzionale e salvo nuove e differenti interpretazioni della norma di non tenere in considerazione l'importo di € 31.770,19 corrispondente ai resti assunzionali non utilizzati derivanti dal quinquennio precedente;

**Preso atto** che:

- dal giorno 1.11.2019 sono stati collocati a riposo due dipendenti, entrambi assegnati all'Area Amministrativa, i quali ricoprivano, rispettivamente, un posto di Istruttore Direttivo Amministrativo, cat. D e un posto di Istruttore Amministrativo, cat C;
- che in data 1.5.2020, in attuazione del programma 2020-2021, veniva assunta la dipendente Stefania Arca, mediante mobilità, a copertura del posto di Istruttore Amministrativo, cat. C;
- che con effetto dal giorno 1.10.2020, si rendeva vacante il posto di Istruttore Amministrativo-Contabile, cat. C, per dimissioni del dipendente;
- che nel programma triennale del fabbisogno del personale 2021-2023, adottato con deliberazione di G.M. n. 4 del 5.2.2021, modificato e integrato con deliberazioni di G.M. n. 12 del 3.3.2021 e n. 45 del 13.7.2021, veniva prevista la copertura dei due posti resisi vacanti di Istruttore Direttivo Amministrativo, cat. D., a tempo indeterminato e pieno, e di Istruttore Amministrativo Contabile, a tempo indeterminato a parziale al 66,67% (corrispondenti a 24 ore settimanali);
- che è in corso la procedura di assunzione di un Istruttore Direttivo Amministrativo tramite utilizzo di graduatoria di altro ente essendo stato firmato il relativo accordo con il Comune di Furtei in data 2.12.2021 pertanto si prevede la copertura del posto in tempi brevi;

**Vista** l'esigenza dell'Ente di utilizzare i maggiori spazi assunzionali, sopra indicati e per i quali si rinvia altresì alla relazione del Responsabile dell'Area Finanziaria, programmando la copertura dei seguenti posti:

- un posto di Istruttore Amministrativo-Contabile, categoria C, a tempo indeterminato e pieno (modifica del posto di Istruttore Amministrativo Contabile già previsto nella precedente programmazione a tempo parziale al 66,67%);
- un posto di Agente di Polizia Locale a tempo indeterminato e parziale al 50% pari a 18 ore settimanali;

**Tenuto conto:**

-dell'art.9, comma 28, del D.L. 78/2010, come modificato dall'art.4,comma 102,della L.183/2011, dall'art.1,comma 6bis della L.14/2012 dall'art.4-ter,comma 12,della L.44/2012 il quale dispone:

“Gli Enti Locali possono avvalersi di personale a tempo determinato con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009....A decorrere dal 2013 gli Enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale,di istruzione pubblica del settore sociale; resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009”;

-dell'art.4 bis del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito in Legge 11 agosto 2014, n.114 il quale dispone: “le limitazioni previste dal presente comma (comma 28 dell'art.9 del DL.78/2010) 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”fermo in ogni caso il limite di spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009(cfr.Corte Conti sez.Autonomie N.2/2015);

-della deliberazione della Corte Conti Sez.Autonomie N.1/SEZAUT/2017/QMIG la quale ha statuito che“ Ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28,del dl.78/2010 e

s.m.i., l'ente locale che non abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate né nel 2009, né nel triennio 2007-2009, può, con motivato provvedimento, individuare nuovo parametro di riferimento, costituito dalla spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l'ente. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36, commi 2 ss., del d.lgs. n. 165/2001 e della normativa – anche contrattuale – ivi

-della deliberazione della Corte dei Conti Sez. Autonomie n.15/SEZAUT/2018/la quale ha statuito che “Ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del d.l.n.78/2010 e s.m.i., l'ente locale di minori dimensioni che abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate nel 2009 nel triennio 2007-2009 per importi modesti, idonei a costituire un ragionevole parametro assunzionale, può, con motivato provvedimento, individuarlo nella spesa strettamente necessaria per far fronte, in via del tutto eccezionale, ad un servizio essenziale per l'ente. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36, commi 2 e ss., del d.lgs. n. 165/2001 e della normativa – anche contrattuale – ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento”.

-della deliberazione di G.M. n. 27 del 19.3.2019 con la quale veniva fissato il tetto di spesa del personale con contratti di lavoro flessibile relativo al c.d. “annozero” alla luce delle sopra richiamate decisioni della Corte dei Conti;

-della deliberazione di C.C. n. 16 del 30.4.2019 con cui il Comune di GUamaggiore stabiliva di recedere dalla convenzione per la gestione associata del servizio di polizia locale stipulata insieme ai Comuni di Senorbi, Pimentel e Ortacesus;

**Preso atto** che il servizio di polizia locale costituisce servizio essenziale per l'ente ;

**Preso atto della volontà** di coprire il posto di Agente di Polizia Locale, previsto con il presente programma triennale del fabbisogno del personale, nelle more dell'avvio e della conclusione del procedimento di reclutamento della figura, mediante il ricorso a contratti lavoro flessibile per un periodo di tempo determinato e contenuto nel limite massimo indicato nella richiamata deliberazione di G.M. n. 27 del 19.3.2019 pari a 30 ore settimanali tenuto conto dell'attivazione dell'altro contratto di lavoro flessibile di seguito indicato e comunque nel limite dei risparmi di spesa che si registreranno nel corso del 2022;

**Tenuto conto** che a partire dalla seconda metà del 2020 si sono registrate notevoli difficoltà nell'ambito del servizio sociale a causa dei frequenti periodi di congedo fruiti dalla dipendente addetta;

**Considerata** la natura essenziale dei servizi erogati nell'ambito delle politiche sociali;

**Vista la necessità** di far fronte a questa situazione transitoria mediante il ricorso a contratti lavoro flessibile per un periodo di tempo determinato e contenuto nel limite massimo indicato nella richiamata deliberazione di G.M. n. 27 del 19.3.2019 pari a 30 ore settimanali tenuto conto dell'attivazione dell'altro contratto di lavoro flessibile sopra indicata e comunque nel limite dei risparmi di spesa;

**Considerato** che in base alle attestazioni dei Responsabili di Area, in atti, non sussistono situazioni di personale in soprannumero ed in eccedenza nelle Aree di propria competenza;

**Vista** la volontà di rimodulare la dotazione organica già adottata con la precedente programmazione del fabbisogno come di seguito indicata:

CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	N° POSTI		
		TEMPO PIENO	TEMPO PARZIALE	TOTALE
D	Istruttore direttivo contabile	1	0	1
	Istruttore direttivo tecnico	1	0	1



	Istruttore direttivo amministrativo	1 (VACANTE)	0	1
	Istruttore direttivo amministrativo	1	0	1
C	Istruttore amministrativo	1	0	1
	Istruttore amministrativo-contabile	1 (VACANTE)	0	1
	Istruttore tecnico	1		1
	Agente di Polizia Locale	0	1 (50% VACANTE)	1
A	Operaio tecnico	1	0	1
Totale dotazione organica				9

**Visto** che l'ente non dispone di graduatorie utili ai fini delle assunzioni programmate;

**Visto** che la spesa derivante dalle assunzioni sopra indicate è quindi compatibile con il limite della spesa sopra definita destinabile ad assunzioni di personale a tempo indeterminato e risulta altresì compatibile con i più generali limiti finanziari previsti dalla vigente normativa;

**Visto** che il nuovo PTFP risulta coerente con la programmazione finanziaria e di bilancio dell'Ente e conseguentemente, nel limite delle risorse finanziarie a disposizione, risulta rispettoso dei vincoli connessi agli stanziamenti di bilancio e di tutte le limitazioni previste in materia di spesa di personale;

**Tenuto** conto che l'ente:

- non è soggetto agli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2020-2022 non si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, con la presente deliberazione;
- ha approvato il bilancio di previsione 2021/2023 e il rendiconto di gestione 2020, e ha provveduto all'invio dei dati relativi a questi documenti alla banca dati delle amministrazioni pubbliche nei 30 giorni successivi all'approvazione (art. 9, comma 1-quinquies, del D.l. n. 113/2016);
- non è ente dissestato né strutturalmente deficitario;

- rispetta l'obbligo di contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1, comma 562, della L. 296/2006;
- è in via di approvazione il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198;
- ha adottato e inviato gli atti di programmazione del fabbisogno al Dipartimento della Funzione Pubblica tramite SICO;
- e' in via di approvazione il piano della performance con deliberazione;
- ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti (art. 27, comma 2, lett. c., D.L. n. 66/2014);
- ha inviato le comunicazioni ai sensi dell'art. 1, comma 508, L.322/2016 (vedasi prot. n. 528 del 29.01.2021);

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

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

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

**Visti** i prescritti pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, resi ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. n. 267/2000, dal Responsabile del Personale e dal Responsabile dell'Area Finanziaria.

**Visto** il piano triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2022-2024 che prevede:

Anno 2022	- copertura di un posto di Istruttore Amministrativo-Contabile, categoria C, a tempo indeterminato e pieno, da assumere mediante scorrimento di graduatorie di altri enti o, in subordine, mediante procedura selettiva (art. 35 del d.lgs. n. 165/2001) previo esperimento delle mobilità obbligatorie per legge (artt. 30 e 34-bis del D.Lgs. 165/2001); - copertura di un posto di Agente di Polizia Locale a tempo indeterminato e parziale al 50% (pari a 18 ore settimanali), da assumere mediante scorrimento di graduatorie di altri enti o, in subordine, mediante procedura selettiva (art. 35 del d.lgs. n. 165/2001) previo esperimento delle mobilità obbligatorie per legge (artt. 30 e 34-bis del D.Lgs. 165/2001);
Anno 2023	- l'ente intende avvalersi delle percentuali di incremento previste per il 2022 dalla tabella 2 dell'art. 5 del DM 17 marzo 2020 previa verifica del rispetto dei parametri posti dall'indicata disciplina;
Anno 2024	- l'ente intende avvalersi delle percentuali di incremento previste per il 2023 dalla tabella 2 dell'art. 5 del DM 17 marzo 2020 previa verifica del rispetto dei parametri posti dall'indicata disciplina;

**Vista la necessità** dell'assunzione a tempo determinato e parziale di un Istruttore Direttivo sociale, categoria D, e di un Agente di Polizia Locale, categoria C, nel limite massimo di 30 ore settimanali complessive, tramite utilizzo di dipendente di altro ente ai sensi dell'art. 92 del D.Lgs.267/2000 o dell'art. 1, comma 557, della L. 311/2004 oppure stipulando una convenzione con altro ente ai sensi dell'art. 14, comma 1 CCNL 2014, per la durata di tre mesi ciascuno, eventualmente prorogabili, e comunque nel limite di spesa sopra indicato derivante dai risparmi di spesa del personale prudenzialmente stimati nel corso del 2022;

**Vista la** dotazione organica del Comune di Guamaggiore, in coerenza con le scelte strategiche in materia di personale di cui al suddetto piano, come segue:



CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	N° POSTI		
		TEMPO PIENO	TEMPO PARZIALE	TOTALE
D	Istruttore direttivo contabile	1	0	1
	Istruttore direttivo tecnico	1	0	1
	Istruttore direttivo amministrativo	1 (VACANTE assunzione 2022)	0	1
	Istruttore direttivo amministrativo	1	0	1
C	Istruttore amministrativo	1	0	1
	Istruttore amministrativo-contabile	1 (VACANTE assunzione 2022)	0	1
	Istruttore tecnico	1	0	1
C	Agente di Polizia Locale	0	1 50% (VACANTE)	1
A	Operaio tecnico	1	0	1
Totale dotazione organica				9

**Visto** che sono rispettati i limiti di spesa stabiliti dalla normativa vigente;

Tutto ciò premesso e considerato il Revisore Unico, per quanto di sua competenza, rende parere favorevole a fronte del programma triennale di fabbisogno del personale, raccomandando che venga effettuata una costante opera di monitoraggio con l'adozione, ove dovuti, dei correttivi eventualmente indotti da modifiche della normativa in materia.

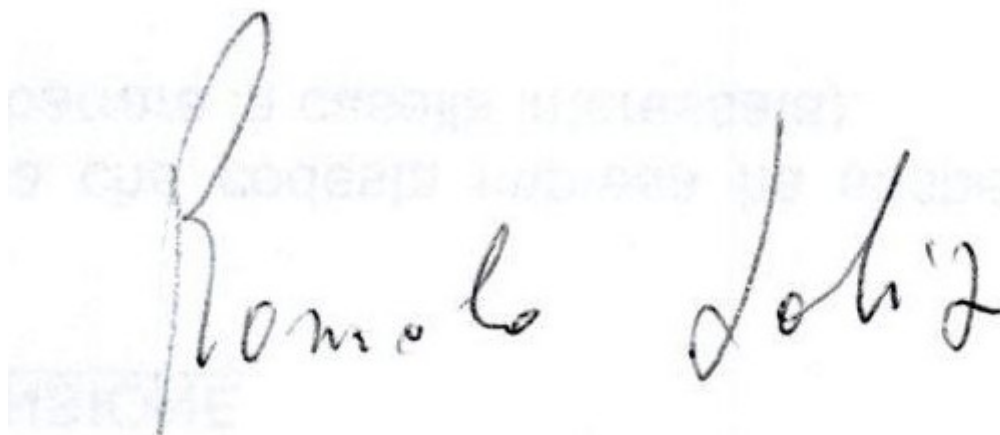
Il Revisore chiude il presente verbale alle ore 15,05.

Copia del presente verbale viene trasmessa al Sindaco, al Segretario Comunale, al Presidente del Consiglio e al Responsabile del Servizio per il tramite del Funzionario del Servizio Finanziario.

Guamaggiore, lì 20.12.2021

**IL REVISORE UNICO**

Dott. Romolo Salis

A handwritten signature in black ink, reading "Romolo Salis". The signature is written in a cursive style. The name "Romolo" is written in a larger, more prominent script, and "Salis" is written in a smaller, more compact script to its right. The signature is positioned over a faint, light blue background that appears to be a stamp or a watermark, which is partially legible and contains some mirrored text.