



Comune di Villa di Serio
Provincia di Bergamo

**VERBALE DI DELIBERAZIONE
DELLA GIUNTA COMUNALE**

N° 22 DEL 12-02-2020

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2020-2021-2022 RICOGNIZIONE ANNUALE ECCEDENZE

L'anno duemilaventi addì dodici del mese di febbraio alle ore 12:00, nella sala Giunta presso Municipio, previo esaurimento delle formalità prescritte dalla Legge e dallo Statuto, si è riunita sotto la presidenza del SINDACO Sig. ROTA BRUNO RAIMONDO la Giunta Comunale.

Cognome e Nome	Qualifica	Presenze
ROTA BRUNO RAIMONDO	SINDACO	Presente
CORNOLTI FRANCESCO	VICE SINDACO	Presente
PALAZZI NICOLETTA	ASSESSORE	Presente
FALABRETTI PASQUALE	ASSESSORE	Assente
CUNI LUCIA	ASSESSORE	Assente

PRESENTI: 3 ASSENTI: 2

Partecipa con le funzioni di segretario il DOTT. AGRO' MARCO GIUSEPPE, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta a trattare l'argomento di cui in oggetto.

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2020-2021-2022 RICOGNIZIONE ANNUALE ECCEденENZE

L'AMMINISTRAZIONE COMUNALE APPROVA IL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2020/2021/2022 E LA RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEденENZE DI PERSONALE

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO CHE:

- l'art. 39 della L. n. 449/1997 ha stabilito che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 482/1968;
- a norma dell'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- a norma dell'art. 1, comma 102, della L. n. 311/2004, le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 (L. Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della L. n. 449/1997 e s.m.i.;
- secondo l'art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;
- l'articolo 6 del D.Lgs 165/2001, come da ultimo modificato dal D.Lgs 75/2017, ora rubricato "Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale", ha ridefinito la disciplina della programmazione del personale delle Amministrazioni Pubbliche, nonché il concetto di dotazione organica, prevedendo quanto segue:
 - "1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.*
 - 2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei*

processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione.

Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

4. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

5. omissis ...

6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.

6-bis omissis ...”

Considerato che l'articolo 6 del Decreto Legislativo 165/2001, come modificato dall'articolo 4 del Decreto Legislativo 75/2017, ha introdotto il superamento del tradizionale concetto di “dotazione organica” che, come indicato nelle “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazioni”, emanate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione (D.M. 8 maggio 2018, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale 27 luglio 2018, n. 173), si sostanzia ora in un valore finanziario di spesa massima sostenibile previsto dalla vigente normativa (limite di spesa media del personale con riferimento al triennio 2011-2013, ex articolo 1, commi 557 e successivi della Legge 27 dicembre 2006, n. 296);

Considerato che:

- per quanto riguarda il calcolo della effettiva capacità assunzionale il comma 5 dell'articolo 3 del D.L. 90/2014 stabilisce che “... è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente ...”;
- che sul punto è venuto consolidandosi l'orientamento espresso, nello specifico, dalla Corte dei Conti Sezione Autonomie con le deliberazioni n. 26-28 del 2015, confermate da successive pronunce delle sezioni regionali di controllo della Corte dei Conti (cfr. Molise delib. 63/2016; Umbria n. 64/2016, Lombardia n. 188/2016), secondo il quale è consentito l'utilizzo dei “resti” ancora disponibili delle quote percentuali di capacità assunzionale riferite al triennio precedente (ora da intendersi quinquennio alla luce delle modificazioni introdotte dal Decreto-Legge del 28 gennaio 2019, n.4, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 marzo 2019, n. 26, c.d. decreto “Reddito di cittadinanza e Quota 100”), da intendersi quest'ultimo in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti a ritroso

rispetto all'anno in cui si intende effettuare la/le assunzione/i; in sostanza, quindi, ogni anno il quinquennio precedente "scorre" in avanti con perdita della possibilità di utilizzare le residuali quote assunzionali dell'anno che risulta escluso dalla progressione nel tempo;

Visto l'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 114/2014, e s.m.i., il quale prevede che per gli anni 2019/2021 è possibile procedere ad assunzioni a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100% per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente considerando altresì le cessazioni intervenute nell'anno 2019 medesimi;

Visto infatti il comma 5-sexies al citato articolo 3 del d.l. 90/2014, il quale ha espressamente previsto quanto segue: *"per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over"* e che pertanto possono essere computate le cessazioni intervenute anche nell'anno 2020;

Ricordato che il D.L. n. 34/2019, c.d. decreto Crescita, convertito, con modificazioni, dalla L. del 28 giugno 2019, n. 58, al comma 2 dell'articolo 33 "Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria", ha previsto 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 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 10 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”;

Accertato che:

- ad oggi, il suddetto decreto ministeriale non è stato ancora emanato e che l'efficacia e la piena applicazione di detta disposizione è sospesa;
- nelle more dell'adozione del suddetto decreto si è proceduto a redigere il Programma Triennale del fabbisogno del personale per il periodo 2020/2022 di cui appresso è stato formulato applicando le norme in vigore in materia di determinazione delle facoltà assunzionali, riservandosi l'adeguamento dello stesso non appena note le nuove modalità di calcolo finalizzate alla programmazione delle assunzioni;
- è fatta salva, in ogni caso, la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno di personale, approvata con il presente atto, qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutazioni, anche legislative, del quadro di riferimento relativamente al triennio in considerazione;

Considerato che questo Comune:

- per quanto concerne il disposto dell'articolo 1, comma 557 e seguenti della Legge 296/2006 garantisce il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale,
- ha rispettato il patto di stabilità nell'esercizio finanziario 2018 ed ha approvato il bilancio pluriennale 2019/2021, improntato anch'esso al rispetto dei vincoli legislativi di bilancio (la Legge di bilancio 2019, ha previsto ai commi da 819 a 826 l'abolizione dell'obbligo del rispetto del saldo finanziario non negativo in termini di competenza in vigore dal 2016 - pareggio di bilancio);

Visti:

- l'articolo 19, comma 8 della Legge 28 dicembre 2001, n. 448 (Legge Finanziaria 2002), a mente del quale a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39, commi 1 e 19 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;

- il comma 10-bis dell'articolo 3 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito nella Legge 114/2014, a mente del quale il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui all'articolo 3 del D.L. stesso da parte degli Enti Locali viene certificato dai Revisori dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'Ente.....omissis;

Considerato che la dotazione organica si muove in coerenza con le linee guida sui fabbisogni di personale (DPCM 8 maggio 2018) in termini di rispetto dei vincoli finanziari (punto 2.2 delle linee di indirizzo);

VISTI:

- l'art. 22, comma 1, del D.Lgs n. 75/2017 il quale prevede che “Le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'articolo 6-ter del decreto legislativo n. 165 del 2001, come

introdotte dall'articolo 4, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo”;

- il Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica del 8 maggio 2018 avente ad oggetto “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche” è stato registrato presso la Corte dei Conti il 9 luglio 2018 - Reg.ne - Succ. 1477 - Pubblicato in Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 173 del 27/07/2018; dedotto, quindi, che la sanzione del divieto di assumere nuovo personale, in caso di mancata adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale, decorre dal 24/09/2018 (60° giorno dalla pubblicazione delle linee guida di indirizzo sulla G.U.);

- l’art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell’art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), il quale ha introdotto l’obbligo dall’1/1/2012 di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto;

- l’articolo 48 del D.Lgs 11 aprile 2006, n. 198, il quale dispone che i Comuni predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

Richiamata la propria deliberazione n. 21 in data 12 Febbraio 2020, esecutiva ai sensi di legge, con cui è stato approvato il “Piano triennale delle azioni positive periodo 2020/2022”;

Richiamata la propria deliberazione n. 158 del 5 Dicembre 2018, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il “Piano dei Fabbisogni di Personale e ricognizione eccedenze per il triennio 2019-2021”;

Considerato che il PTFP si sviluppa in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale;

Dato atto che ai fini del rispetto delle norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n.68, occorre procedere all’assunzione di n.1 unità appartenente alle categorie protette;

Rilevato che la dotazione organica dell’Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all’art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i. (valore medio del triennio 2011- 2013), è pari a € 775.607,71;

Considerato che il rapporto personale/popolazione risulta essere pari a 1/339 (sulla base del numero di abitanti al 31.12.2019 pari a 6774 e dunque inferiore a quello previsto dal D.M. 10 aprile 2017 (rapporto medio dipendenti/popolazione per comuni da 5.000 a 9.999 pari a 1/159);

Tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

Vista la normativa vigente in materia di assunzioni nel triennio 2019-2021 e precisamente:

- *100% spesa cessati anno precedente + resti quinquennio precedente*

così come previsto dall'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 114/2014;

Preso inoltre atto:

-che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, d.Lgs. n. 165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

-che i resti assunzionali dell'Ente sono pari a zero;

- l'attuale dotazione organica risulta essere la seguente:

Categoria di accesso	Posti vigenti	Posti ricoperti	Note	Posti vacanti
D part-time 18 ore	1	1		0
D part-time 20 ore	1	1		0
D	3	3		0
D.3	3	3	(1)	0
C part-time 18 ore	1	1		0
C part-time 25 ore	1	1		0
C	6	5		1
B.3 part time 28 ore	1	1	(2)	0
B.3	3	3		
B	1	1		0
	21	20		1

Note per i posti ricoperti in misura ridotta rispetto ai posti vigenti:

(1)	D.3	1 posto ricoperto dal 01/01/2016 a 34 ore - Settore II
-----	-----	--

(2)	B.3	Posto ricoperto dal 01/03/2006 a 27 ore - Settore IV
-----	-----	--

-che nel corso del corrente anno si verificheranno:

- cessazione n.1 cat. D – dimissioni volontarie a far data dal 31 Luglio 2020;

-che la dotazione organica, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, comma 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i., risulta essere, come da dettagliato prospetto conservato agli atti del bilancio di previsione, la seguente:

MEDIA TRIENNIO 2011-2013	2020 BILANCIO	2021 BILANCIO	2022 BILANCIO
€ 775.607,71	773.947,35	770.947,35	770.947,35

Rilevato che i posti vacanti in dotazione organica, nonché quelli che nel triennio 2020/2022 si dovessero rendere eventualmente vacanti, potranno altresì essere coperti, sempre nel rispetto delle norme vigenti in tema di vincoli assunzionali e dei vari tetti di spesa del personale, sulla base delle esigenze che dovessero emergere, anche mediante le seguenti procedure alternative al concorso pubblico: mobilità obbligatoria ai sensi dell'art. 34 bis Dlgs 165/2001, mobilità volontaria esterna ex art. 30 del D.Lgs n. 165/2001, utilizzo graduatorie altri Enti e/o con assegnazioni temporanee e/o mediante comandi e/o utilizzo di personale assegnato da altri enti ai sensi dell'art. 14 del CCNL Comparto Regioni e Autonomie Locali del 22/01/2001, e/o convenzioni ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs n. 267/2000 e/o con contratti di lavoro a tempo determinato con accesso dall'esterno anche mediante ricorso a forme di lavoro flessibile.

L'ente nel triennio in esame 2020-2022 intende procedere a nuove assunzioni, mediante le procedure indicate al precedente punto, al fine di poter coprire, sempre nel rispetto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale, i profili che si renderanno vacanti.

ANNO 2020

- Assunzione n.1 cat.D per la sostituzione della dipendente che ha presentato le dimissioni volontarie

ANNO 2021

Nessuna assunzione prevista

ANNO 2022

Nessuna assunzione prevista

Rilevato altresì che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario.

Ritenuto che detta programmazione concorda con gli indirizzi e le scelte in materia di politica del personale, organizzazione e articolazione degli uffici e dei servizi che questa Amministrazione considera prioritari e imprescindibili al fine di garantire la funzionalità degli uffici e dei servizi interni ed esterni e conservare gli standard minimi di efficienza, efficacia e buon andamento dell'Ente, nel rispetto delle norme inderogabili di Legge.

Ribadito il concetto che la dotazione organica ed il suo sviluppo triennale deve essere previsto nella sua concezione di massima dinamicità e pertanto modificabile ogni qual volta lo richiedano norme di legge, nuove metodologie organizzative, nuove esigenze della popolazione, ecc., sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale.

Visto il parere favorevole del revisore dei conti n. 43 in data 11 Febbraio 2020;

Visti i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica e contabile, del presente atto, resi ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147bis del D. Lgs n. 267/2000 dai Responsabili delle Aree competenti.

Con voti unanimi favorevoli espressi nei modi e forme di legge.

DELIBERA

Per le ragioni indicate in premessa e che qui si intendono integralmente riprodotte:

DI DARE ATTO :

- a) che la dotazione organica, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, comma 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i., risulta essere come la seguente:

MEDIA TRIENNIO 2011-2013	2020 BILANCIO	2021 BILANCIO	2022 BILANCIO
€ 775.607,71	773.947,35	770.947,35	770.947,35

b) che l'Ente non ha residui assunzionali;

c) che nel corso del corrente anno si verificheranno :

- n. 1 cessazione per dimissioni volontarie a far data dal 31 Luglio 2020

DI APPROVARE, nel rispetto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale, il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale per il periodo 2020/2022 come di seguito indicato:

ANNO 2020

- Assunzione n.1 cat. D per la sostituzione della dipendente che ha presentato le dimissioni volontarie

ANNO 2021

Nessuna assunzione prevista

ANNO 2022

Nessuna assunzione prevista

DI DARE ATTO che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, d.Lgs. n. 165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

DI DARE ATTO che i posti vacanti in dotazione organica, nonché quelli che nel triennio 2020/2022 si dovessero rendere eventualmente vacanti, potranno altresì essere coperti, sempre nel rispetto delle norme vigenti in tema di vincoli assunzionali e dei vari tetti di spesa del personale, sulla base delle esigenze che dovessero emergere, anche mediante le seguenti procedure alternative al concorso pubblico: mobilità volontaria esterna ex art. 30 del D.Lgs n. 165/2001 e/o con assegnazioni temporanee e/o mediante comandi e/o utilizzo di personale assegnato da altri enti ai sensi dell'art. 14 del CCNL Comparto Regioni e Autonomie Locali del 22/01/2001, e/o convenzioni ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs n. 267/2000 e/o con contratti di lavoro a tempo determinato con accesso dall'esterno anche mediante ricorso a forme di lavoro flessibile.

DI DARE ATTO che la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e rispetta altresì gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di "pareggio

di bilancio”, nonché i limiti imposti dall’art. 1, comma 557 e seguenti, della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale, come sopra evidenziato;

DI DARE ATTO, altresì, che sono fatte salve eventuali procedure di mobilità volontaria a copertura dei posti che nel triennio si dovessero rendere vacanti a seguito di processi di mobilità volontaria in uscita, nonché di altri istituti contrattuali quali comando, etc.;

DI RISERVARSI eventuali modifiche della dotazione organica o modifiche/integrazioni al suddetto piano, in relazione alle esigenze di personale e nel rispetto delle disposizioni normative e delle effettive disponibilità del bilancio comunale;

DI AUTORIZZARE per il triennio in esame le eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall’art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 convertito in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile;

DI PRECISARE che la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa;

DI PUBBLICARE il presente Piano Triennale dei fabbisogni di personale in “Amministrazione trasparente”, nell’ambito degli “Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto a tempo indeterminato” di cui all’art. 16 del D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;

DI TRASMETTERE il presente Piano Triennale dei fabbisogni 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;

DI TRASMETTERE copia della presente deliberazione alle RSU e alle OO.SS.

Con distinta votazione unanime favorevole dei presenti la deliberazione in oggetto viene dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell’art. 134, comma IV, del D.Lgs. 267/2000.

Letto, confermato e sottoscritto

IL SINDACO
BRUNO RAIMONDO ROTA

IL SEGRETARIO COMUNALE
DOTT. MARCO GIUSEPPE AGRO'

Documento informatico originale firmato digitalmente ai sensi del testo unico d.p.r. 445 del 28 dicembre 2000 e del D. Lgs. n. 82 del 7 marzo 2005 e norme collegate, il quale sostituisce il testo cartaceo e la firma autografa.