



COMUNE DI VOLPIANO

Città Metropolitana di Torino



VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 31 DEL 12/03/2020

OGGETTO:

Piano del fabbisogno di personale per il triennio 2020-2022. Modificazioni.
--

L'anno duemilaventi addì dodici del mese di marzo alle ore diciannove e minuti zero nella solita sala delle adunanze, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale. Sono presenti per la trattazione del presente punto all'O.d.G. i sottoelencati Signori:

Cognome e Nome	Presente
1. DE ZUANNE Emanuele - Sindaco	Sì
2. BERARDO Irene - Assessore	Sì
3. PANICHELLI Giovanni - Assessore	Sì
4. CISOTTO Andrea - Vice Sindaco	Sì
5. SCIRETTI Marco - Assessore	Giust.
6. GIGLIOTTI Elisa - Assessore	Giust.
Totale Presenti:	4
Totale Assenti:	2

Assiste all'adunanza il Segretario Generale Signor MATTIA Dott. Salvatore il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

OGGETTO:

Piano del fabbisogno di personale per il triennio 2020-2022. Modificazioni.

LA GIUNTA COMUNALE

Richiamata la disciplina prevista dal D.Lgs. n. 165 del 2001, nel testo vigente a seguito delle modifiche introdotte dal D.Lgs. n. 75 del 2017 e, in particolare, i seguenti comma dell'art.6:

"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. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. 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."

Richiamati altresì:

- L'art. 89 comma 5 del D.Lgs. n. 267 del 2000 il quale stabilisce che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale, nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti attribuiti;

- l'art. 91 del D.Lgs. n. 267 del 2000 ai sensi del quale gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;

- L'art.33, comma 2 del D.Lgs. n. 165 del 2001, come modificato dall'art.16 della legge n.183 del 2011, dispone che le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale delle eccedenze non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;

Dato atto che:

- ai sensi dell'art. 6 comma 6. del D.Lgs n. 165 del 2001, Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale;
- Le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche sono state definite con Decreto del Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione (unitamente a quello dell'economia e delle finanze e al quello della salute) in data 8 maggio 2018 e pubblicate in Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27.07.2018;
- Tali Linee guida non hanno carattere immediatamente vincolante per gli enti locali, ma rappresentano comunque una metodologia operativa di orientamento entro la quale operare seppur con l'autonomia organizzativa riconosciuta a tali enti;

Preso atto che la nuova disciplina introdotta con il D.Lgs. n. 75 del 2017 supera il concetto tradizionale di dotazione organica ed esprime in sua vece un valore finanziario inteso come dotazione di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno. Come precisato nelle Linee guida, per le Regioni e gli Enti Territoriali, sottoposti a tetti di spesa di personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente;

Considerati i limiti alla spesa del personale stabiliti dalla vigente normativa, ed in particolare:

-L'art. 1 comma 557 della legge n. 296 del 2006 che dispone che 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.

- Il successivo comma 557-quater ai sensi del quale, *"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" (2011-2013);*

Vista la tabella allegata alla presente (**all. 1**) dalla quale emerge che per il Comune di Volpiano tale valore è pari ad **euro 2.083.349,96** e che, nell'ambito di tale indicatore di spesa massima potenziale:

-è possibile coprire i posti vacanti nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;

-è necessario indicare nel PTFP 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;

Visto altresì l'art. 11 bis, comma 2 del D.L. n. 135 del 2018, convertito con modificazioni dalla legge n. 12 del 2019 ai sensi del quale "Fermo restando quanto previsto dai commi 557-quater e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per i comuni privi di posizioni dirigenziali, il limite previsto dall'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, non si applica al trattamento accessorio dei titolari di posizione organizzativa di cui agli articoli 13 e seguenti del contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) relativo al personale del comparto funzioni locali -Triennio 2016-2018, limitatamente al differenziale tra gli importi delle retribuzioni di posizione e di risultato già attribuiti alla data di entrata in vigore del predetto CCNL e l'eventuale maggiore valore delle medesime retribuzioni successivamente stabilito dagli enti ai sensi dell'articolo 15, commi 2 e 3, del medesimo CCNL, attribuito a valere sui risparmi conseguenti all'utilizzo

parziale delle risorse che possono essere destinate alle assunzioni di personale a tempo indeterminato che sono contestualmente ridotte del corrispondente valore finanziario.”;

Dato atto che la dotazione organica del Comune di Volpiano alla data odierna, espressa in termini numerici e tradizionali, è la seguente:

CATEGORIA	POSTI COPERTI*
D	7
C	39 di cui 2 part-time 86,11%, 1 part-time 68,06%, 1 part-time 83,33%, 1 part-time 66,67%
B3	1
B1	12 di cui 1 part-time 52,78%
A	1 part-time 50%
totale	60

*compreso n. 1 Agente di Polizia Locale di cui sono in corso le procedure concorsuali

Dato atto che a tali categorie corrispondono i seguenti profili professionali:

CATEGORIA PROFILO	DIP. IN SERVIZIO	
	T.Pieno	P.Time
D3-Funzionario Tecnico	2	
D3-Funzionario Amministrativo	1	
D1-Istruttore Direttivo Servizi Finanziari	1	
D1-Istruttore Direttivo Servizi Amministrativi	1	
D1- Istruttore Direttivo Specialista di vigilanza	2	
C1-Istruttore educatore asili nido	6	1
C1-Istruttore bibliotecario	1	
C1-Istruttore ragioniere	2	2
C1-Istruttore amministrativo contabile	1	1
C1-Istruttore amministrativo	13	1
C1-Istruttore tecnico geometra	3	
C1 - Agente Polizia Municipale	8	

B3 –Collaboratore professionale amministrativo	1	
B1 –Esecutore operaio manutentore meccanico carpentiere	1	
B1 –Esecutore amministrativo	5	1
B1 –Esecutore amministrativo centralinista	1	
B1 –Esecutore operaio specializzato necroforo	2	
B1- Esecutore operaio specializzato	2	
A-Operatore operaio qualificato		1

Richiamata la deliberazione di Giunta comunale n. 105 dell'11.07.2019 con la quale si è dato atto che, in relazione alle esigenze funzionali di questo ente, non risultano eccedenze di personale nelle varie categorie e profili che rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale ai sensi del sopra richiamato art. 33 del D.Lgs. n. 165 del 2001;

Dato atto che, con la stessa deliberazione, oltre ad una integrazione del piano occupazionale per l'anno 2019, si è espressa la seguente programmazione per il triennio:

"ANNO 2020

- *indizione di procedura di mobilità volontaria esterna compartimentale/intercompartimentale e/o eventuale scorrimento di graduatoria di altro ente e/o concorso pubblico per cercare di coprire tutti i posti che si renderanno presumibilmente vacanti nell'anno; allo stato attuale della normativa previdenziale:*
- *n. 1 Istruttore direttivo specialista di vigilanza, cat. D, presso Settore Polizia Municipale*
- *n. 1 Agente Polizia Municipale, cat. C1, presso il Settore Polizia Municipale*
- *n. 1 Istruttore Amministrativo, cat. C, presso Servizi Demografici*
- *n. 1 Esecutore Amministrativo, cat. B1, presso Servizio Socio Assistenziale Educativo Culturale*
- *n. 1 Istruttore Educatore Asili Nido, cat. C, presso Servizio Socio Assistenziale Educativo Culturale*
- *eventuale trasformazione di rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time e viceversa e variazione del rapporto di lavoro part-time dei dipendenti;*
- *eventuale "mobilità per interscambio" o "mobilità per compensazione" ai sensi dell'art. 7 del D.P.C.M. 325/1988, che acconsente in ogni momento, nell'ambito delle dotazioni organiche, la mobilità dei singoli dipendenti presso la stessa od altre amministrazioni, anche di diverso comparto, nei casi di domanda congiunta di compensazione con altri dipendenti di corrispondente profilo professionale, previo nulla osta dell'amministrazione di provenienza e di quella di destinazione*

- *eventuale utilizzo dello strumento del lavoro occasionale a favore di soggetti in stato di povertà, disabilità, detenzione, tossicodipendenza o che fruiscono di ammortizzatori sociali nell'ambito della spesa sostenuta per il lavoro flessibile nel triennio 2007-2009 (€ 5.976,82)*
- *nelle circostanze in cui, anche in via transitoria, vi fossero evidenti carenze di copertura di fabbisogno di risorse umane, laddove applicabili in ragione della natura degli specifici servizi, si potrebbe dover continuare a fare ricorso all'outsourcing mediante appalto di servizi*

ANNO 2021

- *indizione di procedura di mobilità volontaria esterna compartimentale/intercompartimentale e/o eventuale scorrimento di graduatoria di altro ente e/o concorso pubblico per cercare di coprire tutti i posti che si renderanno presumibilmente vacanti nell'anno; allo stato attuale della normativa previdenziale:*
- *n. 2 Istruttore Educatore Asili Nido, cat. C, presso Servizio Socio Assistenziale Educativo Culturale*
- *n. 1 Istruttore Amministrativo, cat. C, presso Servizi Amministrativi Istituzionali*
- *n. 1 Istruttore Bibliotecario, cat. C, presso Servizio Socio Assistenziale Educativo Culturale*
- *n. 1 Esecutore Amministrativo, cat. B1, presso Servizi Amministrativi Istituzionali*
- *n. 1 Istruttore Amministrativo, cat. C, presso Settore Polizia Municipale*
- *eventuale trasformazione di rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time e viceversa e variazione del rapporto di lavoro part-time dei dipendenti;*
- *eventuale "mobilità per interscambio" o "mobilità per compensazione" ai sensi dell'art. 7 del D.P.C.M. 325/1988, che acconsente in ogni momento, nell'ambito delle dotazioni organiche, la mobilità dei singoli dipendenti presso la stessa od altre amministrazioni, anche di diverso comparto, nei casi di domanda congiunta di compensazione con altri dipendenti di corrispondente profilo professionale, previo nulla osta dell'amministrazione di provenienza e di quella di destinazione*
- *eventuale utilizzo dello strumento del lavoro occasionale a favore di soggetti in stato di povertà, disabilità, detenzione, tossicodipendenza o che fruiscono di ammortizzatori sociali nell'ambito della spesa sostenuta per il lavoro flessibile nel triennio 2007-2009 (€ 5.976,82)*
- *nelle circostanze in cui, anche in via transitoria, vi fossero evidenti carenze di copertura di fabbisogno di risorse umane, laddove applicabili in ragione della natura degli specifici servizi, si potrebbe dover continuare a fare ricorso all'outsourcing mediante appalto di servizi*

ANNO 2022

- *indizione di procedura di mobilità volontaria esterna compartimentale/intercompartimentale e/o eventuale scorrimento di graduatoria di altro ente e/o concorso pubblico per cercare di coprire tutti i posti che si renderanno presumibilmente vacanti nell'anno; allo stato attuale della normativa previdenziale:*
- *n. 1 Responsabile Servizio Lavori Pubblici e Patrimonio, cat. D3, presso Servizio Lavori Pubblici e Patrimonio*
- *n. 1 Istruttore Amministrativo, cat. C, presso Servizio Socio Assistenziale Educativo Culturale*
- *eventuale trasformazione di rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time e viceversa e variazione del rapporto di lavoro part-time dei dipendenti;*
- *eventuale "mobilità per interscambio" o "mobilità per compensazione" ai sensi dell'art. 7 del D.P.C.M. 325/1988, che acconsente in ogni momento, nell'ambito delle dotazioni organiche, la mobilità dei singoli dipendenti presso la stessa od altre amministrazioni, anche di diverso comparto, nei casi di domanda congiunta di compensazione con altri dipendenti di corrispondente profilo professionale, previo nulla osta dell'amministrazione di provenienza e di quella di destinazione*

- *eventuale utilizzo dello strumento del lavoro occasionale a favore di soggetti in stato di povertà, disabilità, detenzione, tossicodipendenza o che fruiscono di ammortizzatori sociali nell'ambito della spesa sostenuta per il lavoro flessibile nel triennio 2007-2009 (€ 5.976,82)*
- *nelle circostanze in cui, anche in via transitoria, vi fossero evidenti carenze di copertura di fabbisogno di risorse umane, laddove applicabili in ragione della natura degli specifici servizi, si potrebbe dover continuare a fare ricorso all'outsourcing mediante appalto di servizi";*

Dato atto del seguente stato dei procedimenti in merito a quanto programmato nel 2020:

- n. 1 Istruttore direttivo specialista di vigilanza, cat. D, presso Settore Polizia Municipale: assunzione avvenuta in data 01.01.2020;
- n. 1 Agente Polizia Municipale, cat. C1, presso il Settore Polizia Municipale: procedura concorsuale in corso;
- n. 1 Istruttore Amministrativo, cat. C, presso i Servizi Demografici: procedimento concluso con assunzione fissata al 1° aprile 2020;
- n. 1 Esecutore Amministrativo, cat. B1, presso Servizio Socio Assistenziale Educativo Culturale: procedura non avviata;
- n. 1 Istruttore Educatore Asili Nido, cat. C, presso Servizio Socio Assistenziale Educativo Culturale: procedura non avviata;
- eventuale trasformazione di rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time e viceversa e variazione del rapporto di lavoro part-time dei dipendenti: nessuna trasformazione intervenuta;

Considerato che l'Amministrazione comunale:

- intende avvalersi della facoltà concessa dal citato art. 11 bis, comma 2 del D.L. n. 135 del 2018 per incrementare il trattamento accessorio dei titolari di posizione organizzativa di cui agli articoli 13 e seguenti del contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) relativo al personale del comparto funzioni locali -Triennio 2016-2018 mediante utilizzo dei risparmi conseguenti all'utilizzo parziale delle risorse che possono essere destinate alle assunzioni di personale a tempo indeterminato che sono contestualmente ridotte del corrispondente valore finanziario;
- intende modificare la programmazione prevista per l'anno 2020 mediante utilizzo di risorse assunzionali che sono state nel frattempo meglio definite;

Considerato che la spesa di personale in servizio netta (comprensiva del costo dell'Agente di Polizia Locale le cui procedure concorsuali sono in atto) è pari a circa **euro 1.896.841,87**, come da prospetto allegato e di cui si omette la pubblicazione (**All. 2**);

Dato atto che:

- la spesa del personale in part-time è da considerare in termini di percentuale di prestazione lavorativa solo se il tempo parziale deriva da assunzione. Nel caso in cui derivi da trasformazione del rapporto va indicata sia la spesa effettivamente sostenuta sia quella espandibile in relazione all'eventualità di un ritorno al tempo pieno;

Dato atto che la spesa espandibile in relazione all'eventuale ritorno a tempo pieno è pari ad euro 31.559,02;

Considerato che:

-evidenziata la spesa per il personale in servizio, occorre quindi verificare la possibilità di coprire i posti vacanti nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;

-poiché la dotazione organica è ormai espressa in termini finanziari, per posti vacanti si intendono qui quelli resi disponibili per cessazioni di personale intervenute o comunque stimate in base ad analisi predittive;

Dato atto che, per le Amministrazioni Locali, le possibilità assunzionali a tempo indeterminato sono limitate puntualmente dalla legge;

Considerato che:

- l'art. 3 comma 5 del D.L. 90/2014 convertito in legge 114/2014 disponeva che, per gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interna (oggi vincoli di finanza pubblica) la facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018.
- È poi intervenuto l'art. 1 comma 228 della L. n. 208 del 28.12.2015 (legge di stabilità 2016), come successivamente modificato, disponendo che "Le amministrazioni di cui all'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, e successive modificazioni, possono procedere, per gli anni 2016, 2017 e 2018, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente [...]; qualora il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'articolo 263, comma 2, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, la percentuale stabilita al periodo precedente è innalzata al 75 per cento nei comuni con popolazione superiore a 1.000 abitanti, per gli anni 2017 e 2018.";
- Al 31 dicembre 2018, quindi, la parentesi si è chiusa e torna in vigore l'art. 3 del d.l. 90/2014 e quindi dal 2019 la percentuale della capacità assunzionale è fissata per tutti gli enti locali sopra i 1.000 abitanti e per tutte le tipologie di personale da assumere ed è pari al 100% della spesa dei cessati nell'anno precedente;

Dato atto inoltre che:

- l'art. 3 comma 5 del D.L. 90/2014 convertito in legge 114/2014, e modificato da ultimo dal DL 4/2019, dispone che: *"A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente."*
- il successivo comma 5 sexies dispone che *"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."*

Visto da ultimo l'art. 33 del D.L. n. 34 del 2019 che consente le assunzioni di personale 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, delle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate del rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Dato atto che tale ultima disposizione sarà operativa solo a seguito di apposito 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, con il quale 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.

Dato atto che la spesa di personale cessato, calcolata con riferimento al trattamento economico fondamentale riferito alla posizione economica di accesso, utilizzabile per assunzioni nel 2020 (al netto di quelle già programmate ed autorizzate) è pari ad **euro 120.417,12**, come meglio evidenziato nel prospetto allegato alla presente (**All. 3**);

Ritenuto pertanto di disporre la seguente programmazione:

ANNO 2020:

- incremento del trattamento accessorio dei titolari di posizione organizzativa di cui agli articoli 13 e seguenti del contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) relativo al personale del comparto funzioni locali -Triennio 2016-2018 per un importo pari ad euro 22.294,29 (dotazione finanziaria richiesta pari ad euro 22.294,29 oltre ad oneri di legge);
- assunzione di n. 1 Istruttore Tecnico cat. C (dotazione finanziaria richiesta pari ad euro 22.039,41 oltre ad oneri di legge);
- assunzione di n. 1 Istruttore Amministrativo cat. C (dotazione finanziaria richiesta pari ad euro 22.039,41 oltre ad oneri di legge);
- assunzione di n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico cat. D part-time 50% (dotazione finanziaria richiesta pari ad euro 11.990,04 oltre ad oneri di legge);
- sostituzione del personale che dovesse nel frattempo cessare dal servizio con analoghi profili professionali così come determinati in dotazione organica (nei limiti della dotazione finanziaria derivante dalla cessazione intervenuta);

ANNO 2021: sostituzione del personale di cui è prevista o sopravvenuta la cessazione con analoghi profili professionali così come determinati in dotazione organica (nei limiti della dotazione finanziaria derivante dalla cessazione intervenuta);

ANNO 2022: sostituzione del personale di cui è prevista o sopravvenuta la cessazione con analoghi profili professionali così come determinati in dotazione organica (nei limiti della dotazione finanziaria derivante dalla cessazione intervenuta);

Dato atto che vengono rispettati i limiti di spesa del personale vigenti per questo Comune (**euro 2.083.349,96**), come da seguente prospetto:

Anni	2020	2021	2022
Spesa personale in servizio	1.896.841,87	1.915.547,64	1.896.849,36
Eventuale trasformazione p.time*	31.559,02	31.559,02	31.559,02
Nuove assunzioni/utilizzo spazi assunzionali*	109.770,57	109.770,57	109.770,57
totale	2.038.171,46	2.056.877,23	2.038.178,95

*prospetti istruttori allegati ma di cui si omette la pubblicazione (**All. 4**).

Dato atto infine che residuano i seguenti spazi assunzionali: **euro 42.053,97** (120.417,12 – 22.294,29 – 22.039,41 – 22.039,41 – 11.990,04);

Visto il D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

Visto il D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

Richiamato l'art. 48 del D. Lgs. 267/2000 sulle competenze della Giunta;

Acquisiti i pareri di regolarità tecnica e contabile resi dai Responsabili dei Servizi ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267 del 2000;

Visto l'art. 19, comma 8, della Legge 448/2000 per la richiesta del parere al Revisore dei Conti che è stato acquisito ed allegato alla presente per farne parte integrante e sostanziale;

Con voti unanimi e favorevoli espressi nei modi di legge,

DELIBERA

1. di modificare il Piano del fabbisogno del personale per il triennio 2020-2022 come segue:

ANNO 2020:

- incremento del trattamento accessorio dei titolari di posizione organizzativa di cui agli articoli 13 e seguenti del contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) relativo al personale del comparto funzioni locali -Triennio 2016-2018 per un importo pari ad euro 22.294,29 (dotazione finanziaria richiesta pari ad euro 22.294,29 oltre ad oneri di legge);
- assunzione di n. 1 Istruttore Tecnico cat. C (dotazione finanziaria richiesta pari ad euro 22.039,41 oltre ad oneri di legge);
- assunzione di n. 1 Istruttore Amministrativo cat. C (dotazione finanziaria richiesta pari ad euro 22.039,41 oltre ad oneri di legge);
- assunzione di n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico cat. D part-time 50% (dotazione finanziaria richiesta pari ad euro 11.990,04 oltre ad oneri di legge);
- sostituzione del personale che dovesse nel frattempo cessare dal servizio con analoghi profili professionali così come determinati in dotazione organica (nei limiti della dotazione finanziaria derivante dalla cessazione intervenuta);

ANNO 2021: sostituzione del personale di cui è prevista o sopravvenuta la cessazione con analoghi profili professionali così come determinati in dotazione organica (nei limiti della dotazione finanziaria derivante dalla cessazione intervenuta);

ANNO 2022: sostituzione del personale di cui è prevista o sopravvenuta la cessazione con analoghi profili professionali così come determinati in dotazione organica (nei limiti della dotazione finanziaria derivante dalla cessazione intervenuta);

2. di autorizzare gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. art. 14 CCNL del 22.01.2004;
3. di confermare la dotazione organica di questo Ente come in premessa meglio specificato e qui da intendersi integralmente richiamata;
4. di dare atto che le risorse finanziarie necessarie per l'attuazione del presente piano sono in premessa meglio specificate;
5. di riservarsi la possibilità di modificare ed integrare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno di personale, approvata con il presente atto qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali sia in riferimento all'eventuale incremento delle possibilità di spesa con le quote delle economie originate dalle cessazioni di personale, oltre che per nuove possibilità offerte dalla normativa che sopravverrà;
6. di stabilire sin d'ora la possibilità di attivare i contratti a termine che dovessero rendersi necessari secondo le indicazioni che verranno stabilite all'occorrenza e nei limiti consentiti dalle norme tempo per tempo vigenti, da attivare, in attuazione del disposto dell'art.4, c.1 lett. b) del D.L. 101/2013 convertito in L. 125/2013, esclusivamente per rispondere alle esigenze di carattere temporaneo (quali ad esempio sostituzione di maternità, lunga malattia) o eccezionali (quali situazioni di emergenza, pericolo, incolumità) e comunque nei limiti della capacità finanziaria dell'Ente e della normativa di tempo in tempo vigente;

7. di dichiarare la presente immediatamente eseguibile al fine di attivare in tempi brevi le procedure autorizzate.

Letto, confermato e sottoscritto

Il Presidente

Firmato Digitalmente

DE ZUANNE Dott. Emanuele

Il Segretario Generale

Firmato Digitalmente

MATTIA Dott. Salvatore

