



COMUNE DI ZANÈ

PROVINCIA DI VICENZA

N. DG / 182 / 2019

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Il giorno **Tredici** del mese di **Novembre** dell'anno **Duemiladiciannove** nella solita sala delle adunanze, su invito del Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

Nominativo	P.	A.	Ag	Nominativo	P.	A.	Ag
BERTI ROBERTO	X			ZAVAGNIN ADALBERTO	X		
POZZER GIUSEPPE	X			VEZZARO MONICA	X		
CAROLLO SILVIA			X				

Presenti n. 4 assenti n. 1

Partecipa il Segretario Comunale dott. **GRAZIANI RENATO**.

Il Sindaco **BERTI ROBERTO**, assume la presidenza e riconosciuta legale l'adunanza, invita i membri della Giunta a prendere in esame il seguente

OGGETTO

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2020-2022. VERIFICA DELLE ECCEDENZE. DOTAZIONE ORGANICA.

LA GIUNTA COMUNALE

PRESO ATTO 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;

RICHIAMATA la propria deliberazione G.C. 170/2019 con cui si era provveduto all'approvazione, in modifica, del "piano Triennale delle Assunzioni" 2019-2021;

RICHIAMATO altresì l'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, il quale disciplina l'organizzazione degli uffici ed il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

VISTO 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'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotte dall'art. 4, del D. Lgs. n. 75/2017, sono 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. n. 165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;

PRESO ATTO 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;
- l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 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;

RICHIAMATO inoltre l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così 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.

4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area.”;

PRESO ATTO che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di “dotazione organica” è tradotta, 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;

ATTESO dunque che il quadro normativo in materia di spese di personale degli enti locali:

- pone una serie di vincoli e limiti assunzionali inderogabili posti quali principi di coordinamento della finanza pubblica per il perseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa e di risanamento dei conti pubblici;
- prevede che tali vincoli e limiti si applichino, nonostante l'estensione a tutti gli enti locali del pareggio di bilancio introdotto dalla Legge di stabilità 2016, tenendo conto del fatto che gli enti locali siano stati o meno soggetti al patto di stabilità interno nel 2015;
- prevede che tali vincoli e limiti debbano essere tenuti in debita considerazione nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale in quanto devono orientare le scelte amministrative e gestionali dell'ente al perseguimento degli obiettivi di riduzione di spesa;

VISTO l'articolo 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater della L. 27 dicembre 2006, n. 296 (*Legge finanziaria 2007*), il quale contiene la disciplina vincolistica in materia di spese di personale degli enti soggetti nel 2015 a patto di stabilità, prevedendo che:

- ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, tali enti “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) riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile; 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” (comma 557);
- costituiscono spese di personale anche quelle “sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente

denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente” (comma 557-bis);

- in caso di mancato rispetto dell'obbligo di riduzione delle spese di personale scatta il divieto di assunzione già previsto in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno (comma 557-ter);
- 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 legge di modifica (comma 557-quater) (*triennio 2011-2013*);

VISTO l'articolo 3, comma 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90 che recita: "*Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 16, comma 9, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135. La predetta 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. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al cinquennio precedente. Le amministrazioni di cui al presente comma coordinano le politiche assunzionali dei soggetti di cui all'articolo 18, comma 2-bis, del decreto-legge n. 112 del 2008 al fine di garantire anche per i medesimi soggetti una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti, fermo restando quanto previsto dal medesimo articolo 18, comma 2-bis, come da ultimo modificato dal comma 5-quinquies del presente articolo.*"

VISTO l'articolo 3, comma 6 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90 che recita: "*I limiti di cui al presente articolo non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo.*"

ATTESO poi che, per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione 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";*

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;

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;

RICHIAMATE:

- la propria Deliberazione n. 170/2019, esecutiva ai sensi di legge, ad oggetto: Modifica Piano Triennale dei Fabbisogni 2019-2021 – verifica delle eccedenze del personale dipendente - dotazione organica;

RAVVISATA, ora, la necessità di procedere con l'approvazione del “ Piano Triennale dei Fabbisogni di personale” per il periodo 2020-2022, e il relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale sulla base delle nuove linee guida emanate dal Ministero della Pubblica Amministrazione dell' 8 Maggio 2018 e pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27/07/2018;

RICORDATO che questo Ente:

- ha rispettato i vincoli del pareggio di bilancio per l'anno 2018 e si prevede il rispetto degli stessi anche per il 2019;
- ha rispettato il limite di cui all'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006 e s.m.i.;

RILEVATO che ai fini della coerenza con le linee di indirizzo l'ente ha effettuato la seguente procedura:

- è stato richiesto ai Responsabili di Servizio la proposizione delle risorse e dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti, ossia di vacanze di posizioni da coprire, ma in coerenza con le necessità reali, attuali e all'occorrenza future, indicando per ogni profilo professionale richiesto: a) le competenze in relazione alle conoscenze, alle capacità e alle caratteristiche comportamentali ricercate, al fine di meglio calibrare la scelta dei candidati; b) la distinzione del tipo di approvvigionamento se a tempo indeterminato o flessibile anche in funzione dell'evoluzione normativa, ovvero particolare specializzazione, del Settore/ufficio/area di riferimento, verificando come tale personale sia necessario al raggiungimento degli obiettivi strategici e/o operativi dell'ente come definiti nel piano della performance; c) l'obbligo di indicare, in relazione alle attività svolte anche a livello prospettico, eventuali eccedenze di personale nel proprio settore ai sensi dell'art.33 del d.lgs.165/01; d) puntuale indicazione di servizi da esternalizzare o internalizzare motivando puntualmente le ragioni di tali scelte, in funzione dell'economicità, efficienza e qualità dei servizi;
- sulla base delle informazioni ottenute dai Responsabili del Servizio ed ai fini del rispetto delle linee di indirizzo del Decreto Ministeriale, il Responsabile delle risorse umane ha: a) preso atto che non vi sono eccedenze di personale; b) elaborato, di concerto con il Responsabile Finanziario, la dotazione organica teorica numerica e finanziaria verificando il limite della spesa del personale nel rispetto del limite di quella sostenuta quale media nel periodo 2011-2013; c) ha calcolato le capacità assunzionali secondo la normativa vigente per il triennio 2020-2022, sulla base dei cessati anno 2019 e resti assunzionali;

PERSONALE CESSATO E ASSUNTO NEL 2019

ANNO	CAT. ECONOMICA	CAT. DI ACCESSO	RISPARMIO DI SPESA-STIPENDIO TABELLARE PIU' 13*MENSILITA
Resti capacità assunzionali 2018			1.026,02
Cessato 2019	B3	B3	20.652,45
Cessato 2019	B3	B3	20.652,45
Cessato 2019	C4	C1	22.039,41
totale cessati			64.370,33
2019 assunzione da cessazione 2019	B1	B1	-19.536,91
2019 assunzione da cessazione 2019	B3	B3	-20.652,45
2019 assunzione da cessazione 2019	B3	B3	-20.652,45
Totale assunzioni			-60.841,81
Resti capacità assunzionali 2019		TOTALE	3.528,52

NUOVE ASSUNZIONI 2020

CATEGORI DI INGRESSO	STIPENDIO TABELLARE PIU' 13*MENSILITA	RESTI NON UTILIZZATI
TOTALE	,00	3.528,52

PERSONALE CHE CESSERA' IN MODO FISILOGICO NEL 2020

ANNO CESSAZIONE	CAT. ECONOMICA	CAT. DI ACCESSO	RISPARMIO DI SPESA-STIPENDIO TABELLARE PIU' 13*MENSILITA
2020			
		Resti anno precedente	3.528,52
		TOTALE	3.528,52

NUOVE ASSUNZIONI 2021

CATEGORI DI INGRESSO	STIPENDIO TABELLARE PIU' 13*MENSILITA	RESTI NON UTILIZZATI
TOTALE	,00	3.528,52

PERSONALE CHE CESSERA' IN MODO FISILOGICO NEL 2021

ANNO CESSAZIONE	CAT. ECONOMICA	CAT. DI ACCESSO	RISPARMIO DI SPESA-STIPENDIO TABELLARE PIU' 13*MENSILITA
2021			
		Resti anno precedente	3.528,52
		TOTALE	3.528,52

NUOVE ASSUNZIONI 2022

CATEGORI DI INGRESSO	STIPENDIO TABELLARE PIU' 13*MENSILITA	RESTI NON UTILIZZATI
TOTALE	,00	3.528,52

RITENUTO secondo quanto sopra indicato, riassumere nel seguente modo il piano del fabbisogno del personale per il periodo 2020-2022:

Anno 2020 nessuna assunzione;

Anno 2021 nessuna assunzione;

Anno 2022 nessuna assunzione;

RICHIAMATO l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

DATO ATTO che il limite di spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro ai sensi dell'articolo 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78 è il seguente:

Rispetto limite lavoro flessibile ai sensi DL 90/2014	RENDICONTO	PREVISIONE	PREVISIONE	PREVISIONE
	2009	2019	2020	2021
Spesa nonni vigili	10.603,16	7.900,00	7.900,00	7.900,00
Spese tempo determinato	22.607,00	24.642,29	24.642,29	24.642,29
	33.210,16	32.542,29	32.542,29	32.542,29

EVIDENZIATO della prosecuzione dell'assunzione di n. 1 dipendente categoria B3 a tempo determinato fino al 31 maggio 2022, assunto a decorrere dal 03-06-2019, per rilevante necessità dell'ufficio tributi;

PRESO ATTO, dunque, che, come indicato nelle Linee Guida sopra richiamate: *“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”*;

RILEVATO che per gli Enti Territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente;

RILEVATO, che la spesa potenziale massima del nostro Ente è imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti della L. n. 296/2006 e s.m.i., spesa media triennio 2011/2013, ed è pari ad € 1.143.386,11;

RILEVATO dunque, che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2020 – 2022 è inferiore alla spesa potenziale massima;

VISTO il parere dell'Organo di Revisione Contabile il quale ha certificato la compatibilità delle spese di personale con i vincoli di bilancio e di finanza pubblica e sulla coerenza con le linee guida del Ministero della Funzione Pubblica dell'8 maggio 2018;

DATO ATTO che:

- questo Ente è in regola con gli 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;
- questo ente non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- l'andamento della spesa di personale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;

DATO ATTO infine che con deliberazione della Giunta comunale n. 240/2018, è stato approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2019/2021, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, d.Lgs. n. 198/2006;

RITENUTO di provvedere in merito;

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;
VISTO il D.P.C.M. 8 maggio 2018;

ACQUISITI i pareri di regolarità contabile del Responsabile Economico-Finanziario, di regolarità tecnica e di legittimità del Segretario Comunale;

Ad unanimità dei voti espressi nei modi di legge

DELIBERA

1. di approvare il Piano triennale di Fabbisogno di personale, secondo quanto indicato in premessa;
2. 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;
3. di prendere atto della riconversione della dotazione organica in termini finanziari e della sua correlazione con la spesa massima consentita definita nella media della spesa sostenuta nel triennio 2011-2013, delle capacità assunzionali disponibili per le assunzioni all'esterno di personale a tempo indeterminato e determinato e/o flessibile, del rispetto del limite delle spese da sostenere con il presente fabbisogno del personale, del personale assumibile, e delle altre spese del personale da confrontare sia sul limite della spesa prevista nel bilancio di previsione 2020-2022, sia del non superamento della media della spesa del personale sostenuta nel triennio 2011-2013;
4. di precisare che il presente fabbisogno del personale è stato redatto in conformità alle indicazioni contenute nelle linee di indirizzo formulate dalla circolare 8 maggio 2018 dal Ministero della Pubblica Amministrazione, seguendo il seguente iter: a) formulazione delle proposte da parte dei Responsabili di servizio; b) della verifica dei punti di forza e di debolezza discendenti dai servizi e dalle funzioni rilevati dal SOSE; c) sulla verifica del personale da inserire sulla base dei fabbisogni a tempo indeterminato e di tipo flessibile;
5. di dare atto della composizione dell'attuale dotazione organica dell'Ente, rappresentata per aree:

AREA SEGRETERIA SEGRETERIA DEL SINDACO/ASSISTENZA/URP/SPORT/TEMPO LIBERO CONTRATTI/COMMERCIO/PUBBLICA ISTRUZIONE				
	Categoria	profilo professionale	rapporto orario	posti coperti
1	D5	Funz. Amministrativo	36/36	1
2	C5	Istr. Amministrativo	36/36	1
3	C5	Istr. Amministrativo	36/36	1
4	C5	Istr. Amministrativo	36/36	1
5	C2	Istr. Amministrativo	36/36	1
6	B2	Es. Amministrativo	36/36	1
7	C4	Istr. Amministrativo	36/36	1

7

AREA SERVIZI GENERALI AL CITTADINO				
	Categoria	profilo professionale	rapporto orario	posti coperti
8	D6	Funz. Amministrativo	36/36	1
9	C4	Istr. Amministrativo	29/36	1
10	B7	Es. Amministrativo	31/36	1
11	C3	Istr. Amministrativo	20/36	1
12	B3	Coll. Amministrativo	36/36	1

5

AREA ECONOMICO-FINANZIARIA				
	Categoria	profilo professionale	rapporto orario	posti coperti
13	D5	Funz. Amministrativo	36/36	1

1

SETTORE TRIBUTI- PERSONALE				
	Categoria	profilo professionale	rapporto orario	posti coperti
14	C1	Istr. Amministrativo	32/36	1
15	C3	Istr. Amministrativo	36/36	1
16	B3	Coll. Amministrativo	36/36	1
17	C4	Istr. Amministrativo	36/36	1

4

18	B3	Coll. Amministrativo TD	36/36	1
----	----	-------------------------	-------	---

AREA TECNICA e TECNICO-MANUTENTIVA				
	Categoria	profilo professionale	rapporto orario	posti coperti
19	D6	Funz. Amministrativo	36/36	1
20	C5	Istr. Amministrativo	36/36	1
21	C4	Istr. Amministrativo	32/36	1
22	C3	Istr. Amministrativo	36/36	1
23	C5	Istr. Amministrativo	36/36	1
24	B5	Coll. Amministrativo	36/36	1
25	B7	Coll. Operaio	36/36	1
26	B6	Coll. Operaio	36/36	1
27	B1	Es. operaio	36/36	1

9

PIANTA ORGANICA

26 TEMPI INDE.TI

1 TEMPO DET.TO

6. di approvare il seguente quadro assunzionale per gli anni 2020-2022 dandosi atto che, al momento, non vi sono necessità proprie di assunzione di nuovo personale:

Anno 2020 nessuna assunzione;

Anno 2021 nessuna assunzione;

Anno 2022 nessuna assunzione;

di dare atto della prosecuzione dell'assunzione di n. 1 dipendente categoria B3 a tempo determinato fino al 31 maggio 2022, assunto a decorrere dal 03-06-2019, per rilevante necessità dell'ufficio tributi;

7. di riservarsi la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione del piano triennale del fabbisogno occupazionale approvata con il presente atto, qualora si verificassero variazioni nella normativa sulle assunzioni di personale negli Enti Locali tali da determinare mutazioni del quadro di riferimento relativamente al triennio in considerazione, ed alle necessità dell'Ente;

8. di dare atto che:

- il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;
- l'andamento della spesa di personale conseguente all'attuazione del piano occupazionale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e dall'art. 3, c. 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90;

9. di trasmettere la presente deliberazione alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;

10. di demandare al responsabile del servizio personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

PROPOSTA DELIBERA DI GIUNTA N. DG - 196 - 2019 DEL 11-11-2019

OGGETTO:

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2020-2022. VERIFICA DELLE ECCEDEXENZE. DOTAZIONE ORGANICA.
--

Parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità tecnica ai sensi art. 49, comma 1 T.U. n. 267/2000, espresso in data 11-11-2019	Parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità contabile ai sensi art. 49, comma 1 T.U. n. 267/2000, espresso in data 11-11-2019	Parere FAVOREVOLE di legittimità espresso in data 11-11-2019
Il Responsabile del Servizio GRAZIANI RENATO	Il Responsabile del Servizio DALL'ALBA MARIA	Il Segretario Comunale GRAZIANI RENATO

Letto, confermato e sottoscritto

Il Sindaco
BERTI ROBERTO

Il Segretario Comunale
GRAZIANI RENATO

Il firmatario del presente documento attesta che la presente copia informatica è conforme ai documenti informatici originali, firmati digitalmente, conservati presso il sistema informatico dell'Ente.

DOCUMENTO FIRMATO DIGITALMENTE

(artt. 20,21 e 24 del d.lgs. n. 82 del 07.09.2005 e s.m.e.i.)