



COMUNE DI BOSARO

PROVINCIA DI ROVIGO

COPIA

N°57 Reg. delib.	Ufficio competente AMMINISTRATIVO FINANZIARIO
---------------------	---

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO	AGGIORNAMENTO PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2019/2021 E RICOGNIZIONE DELLE ECCEденZE DI PERSONALE
---------	---

Oggi **cinque 05-08-2019** del mese di **agosto** dell'anno **duemiladiciannove** alle ore 16:00, convocata in seguito a regolari inviti si è riunita la Giunta Comunale così composta:

		Presenti/Assenti
Panella Daniele	Sindaco	Presente
Cibin Monica	Assessore	Presente
Sartori Sergio	Assessore	Presente

3	0
---	---

Partecipa alla seduta, ai sensi dell'art. 97, comma 4 – lett a) del D. Lgs. n. 267/2000 il Segretario Comunale Dott. Veronese Pietro.

Panella Daniele nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

IL PRESIDENTE

premesse le formalità di legge, pone in trattazione l'argomento sopraindicato.

OGGETTO	AGGIORNAMENTO PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2019/2021 E RICOGNIZIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE
---------	---

LA GIUNTA COMUNALE

Richiamata la propria precedente deliberazione di Giunta Comunale n. 23 del 19/02/2018 ad oggetto “Approvazione schema di dotazione organica/macrostruttura organizzativa e del personale assegnato alle aree” con la quale si approvava la dotazione organica e la macro organizzazione degli uffici e dei servizi;

Richiamata, altresì, le proprie deliberazioni di Giunta Comunale n. 24 del 19/02/2018 ad oggetto “Programmazione triennale ed annuale del fabbisogno di personale 2018/2020 e ricognizione delle eccedenze di personale” e la n. 60 del 13/06/2018 ad oggetto: “Programmazione triennale ed annuale del fabbisogno di personale 2018/2020 e ricognizione delle eccedenze di personale. Modifica deliberazione di G.C. n. 24 del 19.02.2018”;

Richiamata, altresì, la deliberazione di G.C. n. 73 del 02 agosto 2018 con la quale si approvava lo schema di dotazione organica/macrostruttura organizzativa e del personale assegnato alle aree e modifica programmazione triennale ed annuale del fabbisogno di personale 2018/2020;

Richiamata, altresì, la deliberazione di G.C. n. 21 del 6 marzo 2019 avente ad oggetto “Approvazione piano triennale dei fabbisogni di personale 2019/2021 e ricognizione delle eccedenze di personale”;

Ritenuto necessario procedere ad un aggiornamento della struttura organizzativa in modo da renderla il più possibile funzionale e coerente rispetto ai programmi ed agli obiettivi che l’Amministrazione intende perseguire, in relazione ad esigenze di razionalizzazione, efficienza ed economicità, avendo come fine il conseguimento degli obiettivi di mantenimento, miglioramento e sviluppo della programmazione amministrativa;

Visto l’art. 89, comma 5, del D. Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii. che stabilisce “*Gli enti locali, nel rispetto dei principi fissati dal presente testo unico, 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 loro attribuiti...*”

Visto l’articolo 5 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, comma 2, il quale dispone: “*Nell’ambito delle leggi e degli atti organizzativi di cui all’articolo 2, comma 1, le determinazioni per l’organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatti salvi la sola informazione ai sindacati per le determinazioni relative all’organizzazione degli uffici ovvero, limitatamente alle misure riguardanti i rapporti di lavoro, l’esame congiunto, ove previsti nei contratti di cui all’articolo 9. Rientrano, in particolare, nell’esercizio dei poteri dirigenziali le misure inerenti la gestione delle risorse umane nel rispetto del principio di pari opportunità nonché la direzione, l’organizzazione del lavoro nell’ambito degli uffici*”.

Visto l’art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75 i quali dispongono che:

“- 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;

- 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”;

Dato atto che, in esecuzione delle linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6 ter del D.Lgs 165/2001, occorre adeguare gli strumenti di programmazione delle risorse umane ai nuovi indirizzi legislativi, finalizzati anche al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione;

Viste, in tal senso, le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche” (D.M. 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/7/2018);

Verificato che il piano dei fabbisogni di personale (d'ora in poi 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 e l'eventuale modifica in corso di anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata;

Dato atto, in particolare, che l'articolo 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo art. 4, del decreto legislativo n. 75 del 2017, introduce elementi significativi tesi a realizzare il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica; in particolare, il PTFP rappresenta lo strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini; è lo strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione;

Atteso che, nel rispetto degli indicatori di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell'ambito del PTFP, possono quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95 e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione;

Dato atto che, nell'ambito di tale indicatore di spesa potenziale massima, come declinato nell'ambito di una eventuale rimodulazione qualitativa e quantitativa della consistenza di organico, le amministrazioni:

- a) possono coprire i posti vacanti nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, verificando l'esistenza di oneri connessi con l'eventuale acquisizione di personale in mobilità e fermi restando gli ulteriori vincoli di spesa dettati dall'ordinamento di settore con riferimento anche alla stipula di contratti a tempo determinato;

- b) devono indicare nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del decreto legislativo n. 165 del 2001, le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;

Verificato che nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari e, partendo dall'ultima dotazione organica adottata, va ricostruito il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche; quindi la declinazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche, si sposta nell'atto di programmazione del fabbisogno, che è determinato annualmente, con un orizzonte triennale, secondo i criteri di cui alle presenti linee di indirizzo;

Dato atto che, in sede di stesura del PTFP, le amministrazioni pubbliche possono individuare, ai sensi dell'articolo 33 del d.lgs. 165/2001, eventuali situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria;

Atteso che nelle citate linee guida si riportano alcune corrette strategie che le amministrazioni devono porre in essere; *in primis*, si precisa che occorre fare riferimento tanto alla mobilità interna all'amministrazione, quanto a quella esterna; in secondo luogo, il PTFP deve indicare eventuali progressioni tra le aree o le categorie rivolte al personale in servizio secondo quanto previsto dall'articolo 22, comma 15, del d.lgs. n. 75 del 2017; in ultima istanza, il PTFP indicherà le scelte da operare con riferimento al reclutamento di nuove personale con le modalità di cui all'articolo 35 del d.lgs. 165/2001, nonché con le procedure di reclutamento speciale previste dalla legge tra cui quelle dell'articolo 20 del decreto legislativo n. 75/2017; in particolare, deve indicare le assunzioni a tempo indeterminato previste nel triennio, nonché ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile, il rispetto di quanto disposto all'articolo 35, comma 2, del d.lgs. 165/2001 e dare indicazione circa l'eventuale applicazione dell'articolo 6-bis del d.lgs. 165/2001, in caso di acquisto sul mercato di servizi, originariamente prodotti al proprio interno, al fine di dimostrare le conseguenti economie di gestione e per evidenziare le necessarie misure in materia di personale;

Considerato che la comunicazione dei contenuti dei piani del personale al sistema di cui all'articolo 60 del decreto legislativo n. 165 del 2001 è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni;

Rilevato che l'art. 33 del D. Lgs. 165/2001 dispone che le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;

Considerata la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, e rilevato che, in tale ambito, non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i.;

Vista l'attuale normativa in materia di facoltà di assunzione del personale negli Enti locali, nel combinato disposto tra art. 3 del D.L.90 del 24/6/2014 conv. in L.114 del 11/08/2014, L. 208/2015 (legge di stabilità 2016), D.L. 113/2016 convertito Legge 7 agosto 2016, D.L. 50/2017 convertito in legge 96/2017 (decreto Enti locali);

Dato atto che l'articolo 14-bis del decreto legge 4/2019, convertito in legge 26/2019, prevede che:

- l'arco temporale di riferimento sul quale calcolare in modo cumulativo il valore delle cessazioni intervenute nell'anno precedente sia il quinquennio precedente e non più il triennio;
- 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;

Preso atto che per le cessazioni intervenute nel 2018 e 2019 si attua un turnover pari al 100% del rispettivo valore per finanziare nuove assunzioni dall'esterno;

Considerato che in materia di resti assunzionali di cui all'art.3, c.5, del D.L.90/2014 la delibera n.28/SEZAUT/2015/QMIG del 14/22 settembre 2015 ha fornito le seguenti indicazioni:

- a) il riferimento al triennio (oggi quinquennio) precedente inserito nell'art.4, comma 3, del D.L.78/2015, che ha integrato l'art. 3 comma 5, del D.L.90/2014 è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti a ritroso rispetto l'anno in cui si intende effettuare le assunzioni.
- b) con riguardo alle cessazioni di personale verificatesi in corso d'anno, il budget assunzionale di cui all'art.3, c.5, del D.L.90/2014 va calcolato imputando la spesa a regime per l'intera annualità;

Visti:

- l'art. 1 comma 719 e 723 della legge 208/2015, che impongono il rispetto delle disposizioni relative ai saldi di finanza pubblica (pareggio di bilancio) come condizione necessaria per le assunzioni;
- l'art. 27 comma 9 del DL 66/2017 secondo il quale la mancata attivazione della piattaforma di certificazione dei crediti determina il divieto di assunzioni;
- l'art. 6 comma 6 del D.Lgs. 165/2001 prevede che la mancata adozione del Piano di Azioni Positive per le pari opportunità previsto dal D.Lgs 198/2006 determina l'impossibilità di procedere a nuove assunzioni;

Preso atto che:

- l'ente ha rispettato il Patto di Stabilità interno per l'anno 2015 e gli obiettivi del pareggio di bilancio per l'anno 2016 e 2017, ed il bilancio di previsione 2018-2020 assicura il rispetto degli obiettivi anche per il 2018 e 2019 (conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali per l'anno 2017 e 2018);
- è stata attivata la piattaforma di certificazione dei crediti;
- è stato adottato il Piano di Azioni Positive per il triennio 2019-2021;

Considerato inoltre che, ai sensi dell'art. 1 comma 557-quater legge 27 dicembre 2006, n. 296 gli enti sono tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;

Rilevato a tal fine il valore medio della spesa di personale del Comune di Bosaro per gli anni 2011-2013 è pari a € 242.062,89 e che la spesa di personale di cui al comma 557, art. 1, L.296/2006, dell'ultimo consuntivo approvato è stata pari a circa € € 196.611,17 e tale dato si mantiene in diminuzione rispetto al 2011-2013;

Considerato, quindi, che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario;

Dato atto che la dotazione di personale in essere nell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68; in particolare, si dà atto che l'art. 3 della citata legge prevede che i datori di lavoro, pubblici, come quelli privati, sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori invalidi nella seguente misura: 1 lavoratore, se occupano da 15 a 35 dipendenti; il comune di Bosaro ha alle proprie dipendenze meno di 15 dipendenti e, pertanto, non è tenuto ad effettuare assunzioni ex L. 68/1999;

Dato atto che, ai sensi dell'articolo 6-bis del d.lgs. 165/2001, il comune di Bosaro non ha proceduto all'acquisto sul mercato di servizi, originariamente prodotti al proprio interno;

Atteso che, nella deliberazione di G.C. n. 21 del 6 marzo 2019, si prevedeva l'assunzione di un operaio specializzato cat. B1, ore 35 settimanali per n. 7 mesi, con contratto di somministrazione di cui all'art. 36, comma 2, D.Lgs. 165/2001, da inserire nell'Area III Tecnica, in quanto nella Pubblica Amministrazione continua ad applicarsi la disciplina speciale vigente, disciplinata dall'art. 36 D. Lgs. n. 165/2001, il quale chiarisce, peraltro, che i contratti a termine possono essere stipulati soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'articolo 35 del medesimo decreto legislativo; la durata dei contratti a termine nella Pubblica Amministrazione può essere ancora pari a 36 mesi;

Dato atto che l'assunzione di cui sopra si è resa necessaria per far fronte all'intensificazione delle attività di manutenzione verde e sfalcio dell'erba durante la stagione estiva;

Richiamata la sentenza della Corte dei Conti Sez. Veneto n. 97/2013 relativa alle spese del Segretario Comunale;

Verificato, inoltre, che il D.L. 4 ottobre 2018, n. 113, art. 35 bis, dispone che *“Al fine di rafforzare le attività connesse al controllo del territorio e di potenziare gli interventi in materia di sicurezza urbana, i comuni che nel triennio 2016-2018 hanno rispettato gli obiettivi dei vincoli di finanza pubblica possono, nell'anno 2019, in deroga alle disposizioni di cui all'articolo 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, assumere a tempo indeterminato personale di polizia municipale, nel limite della spesa sostenuta per detto personale nell'anno 2016 e fermo restando il conseguimento degli equilibri di bilancio. Le cessazioni nell'anno 2018 del predetto personale non rilevano ai fini del calcolo delle facoltà assunzionali del restante personale”*;

Dato atto che il comune di Bosaro nel triennio 2016-2018 ha rispettato gli obiettivi dei vincoli di finanza pubblica e, quindi, nell'anno 2019, ai sensi dell'art. 3, comma 5, del D.L. 90/2014, convertito, con modificazioni dalla legge 14/2014 e s.m.i., può assumere a tempo indeterminato personale di polizia municipale, nel limite della spesa sostenuta per detto personale nell'anno 2016;

Verificato che l'art. 3, comma 8, legge 19 giugno 2019, n. 56 *“Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo”* dispone che *“Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001”*;

Considerato che si rende opportuno avvalersi della sopra citata facoltà e, conseguentemente, di procedere all'assunzione di un agente di polizia locale da inserire nell'Area IV Vigilanza – Cat. C1, ore 18 settimanali, senza previo espletamento della procedura di mobilità volontaria, avvalendosi di una convenzione con il Comune di Castलगuglielmo per l'espletamento della procedura concorsuale;

Dato atto che l'assunzione di cui sopra è finalizzata ad avere una risorsa costantemente a presidio del territorio comunale che gestirà l'intero servizio di vigilanza all'interno del comune di Bosaro, con superamento dell'attuale convenzione con la Polizia Associata del Medio Polesine;

Ciò premesso, sulla base delle predette norme di legge si riepiloga di seguito la spesa dell'ente prevista per l'anno 2019 (secondo le necessità alla data odierna e sotto specificate) comprensiva della spesa a T.D.:

	Programmazione vigente e attiva	Modifiche e previsioni	Nuova Programmazione
Limite di spesa triennio 2011/2013	€ 242.062,89		€ 242.062,89
Totale spesa vigente presunta – limite di massima	€ 214.061,44 Comprensiva di: - N. 4 dipendenti di ruolo a T.I. (comprensiva di emolumenti fissi e variabili): € 173.392,43 - Segretario comunale (convenzione a 7 ore settimanali dal 01.01.2019 al 31.12.2019): € 18.744,79 - Convenzione vigili: € 21.824,22; - Inail nonno vigile: € 100,00	€ 13.890,76 Relativo a: - assunzione di n. 1 agente di polizia locale, Area IV Vigilanza – Cat. C1, ore 18 settimanali: € 15.059,38 - assunzione di un operaio specializzato cat. B1, con contratto di somministrazione Area III tecnica, per n. 35 ore settimanali per n. 7 mesi: € 20.655,60 (già espletata) Recesso dalla convenzione vigili con un risparmio di € 21.824,22	€ 227.952,20
Differenza disponibile su annualità 2019	€ 28.001,45	€ 13.890,76	€ 14.110,69

Ritenuto pertanto di aggiornare i reclutamenti fabbisogni di personale per il triennio 2019-2021, limitatamente alle procedure di reclutamento dall'esterno, individuando i seguenti posti da ricoprire:

Profilo	Modalità di copertura	Area/Settore	Tempistica di copertura
Agente di polizia locale, Cat. C, ore 18 settimanali	Procedura di reclutamento ex art. 35 D.Lgs. 165/2001, senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo	Area IV Vigilanza	Entro il 31/12/2019

	decreto legislativo n. 165 del 2001 (Art. 3, comma 8, L. 56/2019)		
--	---	--	--

Dato atto che il margine assunzionale maturato con le cessazioni intervenute nel triennio precedente, inteso in senso dinamico, consente l'adozione di questo programma di reclutamento, come risulta dal prospetto allegato;

Considerato che la dotazione organica allegata alla presente deliberazione si muove in coerenza con le linee guida sui fabbisogni di personale (DPCM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/7/2018) in termini di rispetto dei vincoli finanziari (punto 2.2 delle linee di indirizzo);

Acquisito il parere favorevole di regolarità tecnica in ordine alla regolarità e correttezza dell'azione amministrativa, parte integrante dell'atto, espresso dal Responsabile del Servizio interessato, ai sensi degli artt. 49 – 1° comma e 147 bis – 1° comma del D. Lgs. n° 267/2000;

Visto il parere del Revisore dei conti rilasciato in data 01.08.2019, con verbale n. 5 del 01.08.2019, in merito alla presente deliberazione ai sensi dell'art. 239, comma 1, lett. c) del D.Lgs. 267/2000 in relazione alle funzioni di vigilanza sulla regolarità finanziaria dell'Ente ed a quanto previsto dall'art. 19 c. 8 della L. 448/2001;

Dato atto che con il rilascio del parere favorevole di regolarità tecnica della presente proposta di deliberazione il Responsabile del Servizio attesta l'insussistenza del conflitto di interessi anche solo potenziale e di gravi ragioni di convenienza che impongano un dovere di astensione dall'esercizio della funzione di cui al presente provvedimento;

Con voti unanimi resi nelle forme di legge;

D E L I B E R A

- 1) di aggiornare la dotazione organica dell'Ente, intesa quale strumento dinamico per definire la consistenza del personale in essere e dei fabbisogni programmati, come da allegato A, dando atto che la consistenza finanziaria della stessa rientra nei limiti di spesa di personale previsti dall'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006;
- 2) di prendere atto che, a seguito della revisione della dotazione organica, effettuata ai sensi dell'art.6 del D.Lgs. 165/2011 e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 non emergono situazioni di personale in esubero;
- 3) di disporre, in particolare, l'aggiornamento del Piano triennale del fabbisogno del personale adottato con la deliberazione di G.C. n. 21 del 6 marzo 2019 per il periodo 2019/2021, autorizzando la copertura dei seguenti posti vacanti di organico, dando atto che il presente provvedimento è un semplice aggiornamento del piano già adottato con deliberazione di G.C. n. 21 del 6 marzo 2019 che non comporta alcuna variazione in termini di spesa del personale:

Profilo	Modalità di copertura	Area/Settore	Tempistica di copertura
Agente di polizia locale, Cat. C, ore 18 settimanali	Procedura di reclutamento ex art. 35 D.Lgs. 165/2001, senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del	Area IV Vigilanza	Entro il 31/12/2019

	medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001 (Art. 3, comma 8, L. 56/2019)		
--	--	--	--

- 4) 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;
- 5) di trasmettere copia della presente deliberazione alle RSU e alle OO.SS;
- 6) di inviare al sistema SICO il presente Piano triennale dei fabbisogni di personale entro trenta giorni dall'adozione;
- 7) di assolvere l'obbligo di pubblicazione del presente provvedimento, in adempimento alle disposizioni vigenti in materia di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni (D.Lgs. 33/2013) nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente - sezione provvedimenti - sottosezione provvedimenti organi di indirizzo politico" del sito web dell'Ente, contestualmente alla pubblicazione dello stesso all'albo pretorio online;
- 8) di dare atto che la pubblicazione dell'atto all'albo online del Comune avviene nel rispetto della tutela alla riservatezza dei cittadini, ai sensi della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali. Ai fini della pubblicità legale, l'atto destinato alla pubblicazione è redatto in modo da evitare la diffusione di dati personali identificativi non necessari, ovvero il riferimento a categorie particolari di dati personali;
- 9) di dare, infine, atto dell'avvenuto assolvimento degli obblighi di astensione di cui all'articolo 6-bis della legge n. 241/1990 e pertanto, in ordine al presente provvedimento, non sussiste situazione di conflitto di interessi né in capo al responsabile del procedimento, né in capo al soggetto che sottoscrive il presente atto, né in capo a chi partecipa, a qualsiasi titolo, a detto provvedimento.

ALLEGATI

A) Allegato A - Schema dotazione organica/macrostruttura organizzativa programmazione vigente e modificata per annualità 2019, nonché prospetto copertura posti vacanti in organico

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la suesposta proposta di deliberazione;

UDITA l'illustrazione sull'argomento del Sindaco;

Voti favorevoli UNANIMI espressi nelle forme di legge,

D E L I B E R A

Di approvare la suesposta proposta di deliberazione che integralmente si richiama.

Con successiva e separata votazione unanime

D E L I B E R A

Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs 18/08/2000 n. 267.

OGGETTO	AGGIORNAMENTO PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2019/2021 E RICOGNIZIONE DELLE ECCEденZE DI PERSONALE
---------	---

Data lettura della presente delibera, viene approvata e sottoscritta

IL Sindaco
F.to Dott. Panella Daniele

IL Segretario Comunale
F.to Dott. Veronese Pietro

PARERE DI REGOLARITA' DEL RESPONSABILE

Ai sensi dell'art. 49 comma 1 e 147 bis comma 1 del D.lgs 267/2000

Oggetto: AGGIORNAMENTO PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2019/2021 E RICOGNIZIONE DELLE ECCEденZE DI PERSONALE

Regolarita' tecnica

IL RESPONSABILE DEL
SERVIZIO INTERESSATO
a norma del T.U.E.L. 267/00

Sulla proposta di deliberazione su citata si esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D. Lgs. 267/2000 parere Favorevole di regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa”;*

*per la motivazione indicata con nota:

Data 05-08-19

Il Responsabile del servizio
F.to Breggiè Eleonora

PARERE DI REGOLARITA' DEL RESPONSABILE

Ai sensi dell'art. 49 comma 1 e 147 bis comma 1 del D.lgs 267/2000

Oggetto: AGGIORNAMENTO PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2019/2021 E RICOGNIZIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE

Regolarita' contabile

IL RESPONSABILE DEL
SERVIZIO INTERESSATO
a norma del T.U.E.L. 267/00

Sulla proposta di deliberazione su citata si esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D. Lgs. 267/2000 parere Favorevole di regolarità contabile;*

*per la motivazione indicata con nota:

Data 05-08-19

Il Responsabile del servizio
F.to Breggiè Eleonora

Allegato alla deliberazione

**DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE
N. 57 del 05-08-2019**

**Oggetto: AGGIORNAMENTO PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI
PERSONALE 2019/2021 E RICOGNIZIONE DELLE ECCEденZE
DI PERSONALE**

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si certifica, che copia del presente atto viene affissa da oggi all'albo pretorio per la prescritta pubblicazione di 15 giorni consecutivi con numero di registrazione all'albo pretorio 560.

COMUNE DI BOSARO li 02-09-2019

L' INCARICATO
F.to Dott. Veronese Pietro

Allegato alla deliberazione

**DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE
N. 57 del 05-08-2019**

**Oggetto: AGGIORNAMENTO PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI
PERSONALE 2019/2021 E RICOGNIZIONE DELLE ECCEDENZE
DI PERSONALE**

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si certifica che la presente deliberazione, dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D. Lgs n° 267 del 18 agosto 2000, è divenuta esecutiva il giorno 12-09-2019.

COMUNE DI BOSARO li

L'INCARICATO

F.to Veronese Pietro

DOTAZIONE ORGANICA

N	AREA	PROFILO	POSTO COPERTO / VACANTE	CAT.
	I AMMINISTRATIVA FINANZIARIA			
1		1 Istruttore direttivo – Resp. area	COPERTO	D.1
2		2 Istruttore uff. amministrativo- finanziario	COPERTO	C.1 p.e. C.3
3		3 Collaboratore professionale uff. amministrativo- finanziario	VACANTE	B.1
	II DEMOGRAFICA E SERVIZI SOCIALI			
4		4 Istruttore Direttivo – Resp. area	COPERTO	D.1 p.e. D3
		5 Collaboratore professionale – area demografica e servizi sociali	VACANTE	B.3
	III TECNICA			
5		5 Istruttore Direttivo – Resp.area	COPERTO	D.1 p.e. D5
6		6 Operaio qualificato – necroforo – messo notificatore	VACANTE	B.1
7		7 Operaio qualificato	VACANTE	B.1
	IV VIGILANZA			
8		8 Agente di polizia locale	VACANTE	C.1

	Programmazione vigente e attiva	Modifiche e previsioni	Nuova Programmazione
Limite di spesa triennio 2011/2013	€ 242.062,89		€ 242.062,89
Totale spesa vigente presunta – limite di massima	€ 214.061,44 Comprensiva di: - N. 4 dipendenti di ruolo a T.I. (comprensiva di emolumenti fissi e variabili): € 173.392,43 - Segretario comunale (convenzione a 7 ore settimanali dal 01.01.2019 al 31.12.2019): € 18.744,79 - Convenzione vigili: € 21.824,22; - Inail nonno vigile: € 100,00	€ 13.890,76 Relativo a: - assunzione di n. 1 agente di polizia locale, Area IV Vigilanza – Cat. C1, ore 18 settimanali: € 15.059,38 - assunzione di un operaio specializzato cat. B1, con contratto di somministrazione Area III tecnica, per n. 35 ore settimanali per n. 7 mesi: € 20.655,60 (<u>già espletata</u>) Recesso dalla convenzione vigili con un risparmio di € 21.824,22	€ 227.952,20
Differenza disponibile su annualità 2019	€ 28.001,45	€ 13.890,76	€ 14.110,69

Copertura dei seguenti posti vacanti di organico:

Profilo	Modalità di copertura	Area/Settore	Tempistica di copertura
Agente di polizia locale, Cat. C, ore 18 settimanali	Procedura di reclutamento ex art. 35 D.Lgs. 165/2001, senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001 (Art. 3, comma 8, L. 56/2019)	Area IV Vigilanza	Entro il 31/12/2019