



COMUNE DI BOSARO

PROVINCIA DI ROVIGO

COPIA

N°20 Reg. delib.	Ufficio competente AMMINISTRATIVO FINANZIARIO
---------------------	---

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO	Aggiornamento piano triennale dei fabbisogni di personale 2020/2022 e ricognizione delle eccedenze di personale
---------	---

Oggi **trenta** del mese di **marzo** dell'anno **duemilaventi**, alle ore **17:45**, convocata in seguito a regolari inviti e svoltasi in videoconferenza 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 **MECCA VIRGILIO**.

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 2020/2022 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”;

Richiamata, altresì, la deliberazione di G.C. n. 57 del 5 agosto 2019 avente ad oggetto “Aggiornamento 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 nuovo 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;

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, 2017 e 2018;
- il rendiconto 2019 con i dati provvisori presenta un risultato di competenza non negativo;
- il bilancio di previsione 2020-2022 assicura il rispetto dei vincoli di finanza pubblica (comma 819 e seguenti l. 145/2018);
- è stata attivata la piattaforma di certificazione dei crediti;
- è stato adottato il Piano di Azioni Positive per il triennio 2020-2022;

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 € € 211.612,17 e tale dato si mantiene in diminuzione rispetto al 2011-2013;

Atteso che il decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34 “Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi”, convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58 e come modificato dalla L. 160/2019 (art. 1, comma 853), all’art. 33, comma 2, rubricato “Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria” dispone 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 ((valore soglia prossimo al valore medio, nonche' un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale)). 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 ((superiore)) adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia ((superiore)) 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, e' 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 nonche' delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018”;*

Dato atto che quella sopra citata è norma perfetta ma ancora non efficace, mancando ancora il decreto attuativo alla data di redazione del presente provvedimento;

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;

Verificato che l'operaio specializzato ha maturato i requisiti per la quiescenza a decorrere dal 01.11.2019;

Dato atto che si rende necessario, per far fronte all'intensificazione delle attività di manutenzione verde e sfalcio dell'erba durante la stagione estiva, procedere con l'assunzione di un operaio specializzato cat. B1, ore **25** settimanali per n. 22 settimane con contratto di somministrazione di cui all'art. 36, comma 2, D.Lgs. 165/2001, da inserire nell'Area III Tecnica;

Visto l'articolo 1, Comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311 "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato" (legge finanziaria 2005) in GU n.306 del 31-12-2004 - Suppl. Ordinario n. 192, il quale dispone che *"I comuni con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, i consorzi tra enti locali gerenti servizi a rilevanza non industriale, le comunità montane e le unioni di comuni possono servirsi dell'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni locali purchè autorizzati dall'amministrazione di provenienza"*;

Rilevato che, relativamente al triennio 2020-2022, ed in particolare per l'anno 2020, sussiste la necessità per garantire il corretto funzionamento dell'Area Servizi demografici e sociali dell'Ente di attribuire un incarico ai sensi dell'articolo 1, comma 557, della legge l. 311/2004 ad un dipendente di altra amministrazione pubblica esperto in materia;

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

Ciò premesso, sulla base delle predette norme di legge si riepiloga di seguito la spesa dell'ente prevista per l'anno 2020 (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	€ 207.296,59 Comprensiva di: - N. 5 dipendenti di ruolo a	€ 17.625,85 Relativo a: - assunzione di un operaio specializzato	€ 224.922,44

	T.I. (comprensiva di emolumenti fissi e variabili): € 188.451,80 - Segretario comunale (convenzione a 7 ore settimanali dal 01.01.2020 al 31.12.2020): € 18.744,79 - Inail nonno vigile: € 100,00	cat. B1, con contratto di somministrazione Area III tecnica, per n. 25 ore settimanali per 22 settimane: € 10.254,00 - Incarico ex art. 1, Comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311 per 6 ore settimanali da aprile a dicembre 2020: € 4.671,85 - copertura eventuali assenze segretario con incarichi a scavalco: € 2.700,00	
Differenza disponibile su annualità 2020	€ 34.766,30	€ 17.625,85	€ 17.140,45

Ritenuto pertanto di aggiornare i reclutamenti fabbisogni di personale per il triennio 2020-2022, limitatamente alle procedure di reclutamento dall'esterno, individuando i seguenti posti da ricoprire:

Profilo	Modalità di copertura	Area/Settore	Tempistica di copertura
Operaio specializzato cat. B1, ore 25 settimanali per n. 22 settimane	Contratto di somministrazione di cui all'art. 36, comma 2, D.Lgs. 165/2001	Area III Tecnica	Entro il 31/12/2020

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 30.03.2020, con verbale n. 19 del 30.03.2020, 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;

DELIBERA

- 1) che le premesse formano parte sostanziale ed integrante del presente provvedimento;
- 2) 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;
- 3) 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;
- 4) di avviare le necessarie procedure per attribuire un incarico ai sensi dell'articolo 1, comma 557, della legge l. 311/2004 ad un dipendente di altra amministrazione pubblica, relativamente al triennio 2020-2022, ed in particolare per l'anno 2020, per la necessità per garantire il corretto funzionamento dell'Area Servizi demografici e sociali dell'Ente;
- 5) di disporre l'aggiornamento del Piano triennale del fabbisogno del personale adottato con la deliberazione di G.C. n. 57 del 5 agosto 2019, per il periodo 2020/2022, autorizzando la copertura dei seguenti posti vacanti di organico:

Profilo	Modalità di copertura	Area/Settore	Tempistica di copertura
Operaio specializzato cat. B1, ore 25 settimanali per n. 22 settimane	Contratto di somministrazione di cui all'art. 36, comma 2, D.Lgs. 165/2001	Area III Tecnica	Entro il 31/12/2020

- 6) 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;
- 7) di trasmettere copia della presente deliberazione alle RSU e alle OO.SS;
- 8) di inviare al sistema SICO il presente Piano triennale dei fabbisogni di personale entro trenta giorni dall'adozione;
- 9) 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;
- 10) 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;
- 11) 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 2020, 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,

DELIBERA

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

Con successiva e separata votazione unanime

DELIBERA

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 2020/2022 e ricognizione delle eccedenze di personale
---------	---

Data lettura della presente delibera, viene approvata e sottoscritta

IL Sindaco
F.to Dott. Panella Daniele

IL Segretario Comunale
F.to MECCA VIRGILIO

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 2020/2022 e ricognizione delle eccedenze 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 20-03-20

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 2020/2022 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 20-03-20

Il Responsabile del servizio
F.to Breggiè Eleonora

Allegato alla deliberazione

**DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE
N. 20 del 30-03-2020**

**Oggetto: Aggiornamento piano triennale dei fabbisogni di personale 2020/2022 e
ricognizione delle eccedenze 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 228.

COMUNE DI BOSARO li 08-04-2020

L' INCARICATO
F.to Dr.ssa Breggiè Eleonora

Allegato alla deliberazione

**DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE
N. 20 del 30-03-2020**

Oggetto: Aggiornamento piano triennale dei fabbisogni di personale 2020/2022 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 30-03-2020.

li _____ 30-03-
2020 _____

L'INCARICATO
F.to MECCA VIRGILIO

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	COPERTO	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	€ 207.296,59 Comprensiva di: - N. 5 dipendenti di ruolo a T.I. (comprensiva di emolumenti fissi e variabili): € 188.451,80 - Segretario comunale (convenzione a 7 ore settimanali dal 01.01.2020 al 31.12.2020): € 18.744,79 - Inail nonno vigile: € 100,00	€ 17.625,85 Relativo a: - assunzione di un operaio specializzato cat. B1, con contratto di somministrazione Area III tecnica, per n. 25 ore settimanali per 22 settimane: € 10.254,00 - Incarico ex art. 1, Comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311 per 6 ore settimanali da aprile a dicembre 2020: € 4.671,85 - copertura eventuali assenze segretario con incarichi a scavalco: € 2.700,00	€ 224.922,44
Differenza disponibile su annualità 2020	€ 34.766,30	€ 17.625,85	€ 17.140,45

Copertura dei seguenti posti vacanti di organico:

Profilo	Modalità di copertura	Area/Settore	Tempistica di copertura
Operaio specializzato cat. B1, ore 25 settimanali per n. 22 settimane	Contratto di somministrazione di cui all'art. 36, comma 2, D.Lgs. 165/2001	Area III Tecnica	Entro il 31/12/2020