



COMUNE DI ROMENTINO

Provincia di Novara

ORIGINALE

Reg. Pubbl. n°
Data

Verbale di Deliberazione della Giunta Comunale n. 18 del 14-02-2022

**OGGETTO: ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE
2022-2023-2024**

L'anno **duemilaventidue** addì **quattordici** del mese di **febbraio** alle ore **18:32** nella sala comunale virtuale. Previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge, vennero per oggi convocati a seduta, i componenti della Giunta Comunale.

All'appello risultano:

COGNOME E NOME	CARICA	Presente/Assente
Caccia Arch. Marco	Sindaco	Presente
Gambaro Carlo	Assessore	Presente
Occhetta Arch. Laura	Assessore	Presente in videoconferenza
Elia Lucia	Assessore	Presente
Calella Giuseppe	Assessore	Presente
	T O T A L E Presenti	5
	T O T A L E Assenti	0

Assiste all'adunanza il **SEGRETARIO COMUNALE** Dott.ssa Marilena Pappacena il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, l'Arch. Marco Caccia nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattativa dell'oggetto sopra indicato.

La seduta della Giunta Comunale si è svolta in modalità parzialmente virtuale, secondo quanto disposto dal Decreto del Sindaco n. 03 del 03.04.2020.

L'identità personale e la dichiarazione di voto del componente, collegato in videoconferenza sono state accertate mediante la piattaforma GoToMeeting.

Delibera n. 18 del 14-02-2022

Giunta Comunale

Oggetto: ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2022-2023-2024

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;

VISTO l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, **come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017**, che recita:

"1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

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

4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei

propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali. (...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.”

VISTO inoltre l'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che recita:

*“1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, **linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale** ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.*

2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.

3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.

4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.

*5. **Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.**”*

ATTESO CHE:

- In data 27 luglio 2018 sono state pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n.173 le “*linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA*” emanate dal Ministero della Pubblica Amministrazione del 8 maggio 2018, in attuazione delle disposizioni contenute nel decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75, che impongono a tutte le PA, compresi gli enti locali, una programmazione del fabbisogno del personale tale da superare l'attuale formulazione della dotazione organica, ed in particolare:
 - a) “... *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*” (art.4 comma 2);
 - b) “*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” (art.4, comma 3);

c) “Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. Partendo dall’ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce 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. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall’articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell’ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge” (precisazione del decreto 8 maggio 2018);

- La Corte dei conti, Sezione regionale di controllo per la Puglia, con la deliberazione 13 luglio 2018 n.111 ha precisato che il mutato quadro normativo attribuisce centralità al piano triennale del fabbisogno di personale che diviene 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 e con il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica introdotto dall’art.6 del d.lgs n.165/2001, come modificato dall’art.4 del d.lgs 75/2017, dove si afferma che **“la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile e che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l’indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente”**, considerando quale valore di riferimento il valore medio del triennio 2011/2013, prendendo in considerazione la spesa effettivamente sostenuta in tale periodo, senza, cioè, alcuna possibilità di ricorso a conteggi virtuali (Sezione Autonomie deliberazione 27/2015);
- Entro sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo (ossia entro il 25/09/2018) le pubbliche amministrazioni debbano adottare la nuova programmazione del personale e, in difetto, l’apparato sanzionatorio disposto dall’art.6, comma 6, del novellato d.lgs.165/01 consiste nel divieto di assumere nuovo personale, medesima sanzione è, inoltre, disposta in presenza del mancato rispetto dei vincoli finanziari e la non corretta applicazione delle disposizioni che dettano la disciplina delle assunzioni, sia per l’omessa adozione del PTFP e sia per gli adempimenti previsti di inoltre entro trenta giorni dall’approvazione del PTFP (articoli 6 e 6-ter, comma 5, del decreto legislativo n. 165 del 2001). L’Art. 22, comma 1, del d.lgs.75/2017 prevede che **“... In sede di prima applicazione, il divieto di cui all’articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo”**, mentre le linee di indirizzo del decreto ministeriale prevedono che **“la sanzione del divieto di assumere si riflette sulle assunzioni del triennio di riferimento del nuovo piano senza estendersi a quelle disposte o autorizzate per il primo anno del triennio del piano precedente ove le amministrazioni abbiano assolto correttamente a tutti gli adempimenti previsti dalla legge per il piano precedente”**, precisando quindi che **“Sono fatti salvi, in ogni caso, i piani di fabbisogno già adottati”**;

PRESO ATTO che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre, d'ora in avanti, 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.

CONSIDERATO, ai fini dell'impiego ottimale delle risorse come richiesto dalle Linee Guida sopra citate, che occorre:

- perseguire l'ottimale distribuzione del personale tramite la mobilità interna ed esterna;
- prevedere eventuali progressioni di carriera nella programmazione;
- prevedere ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile, ivi comprese quelle comprese nell'art. 7, D.Lgs. n. 165/2001;
- garantire le assunzioni delle categorie protette all'interno della quota d'obbligo, anche in presenza di eventuali divieti sanzionatori, purché non riconducibili a squilibri di bilancio;
- rispettare le prescrizioni dell'art. 6-bis, D.Lgs. n. 165/2001 in caso di esternalizzazioni;

ATTESA la necessità, propedeutica all'approvazione del Bilancio di previsione, di approvare il Piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo **2022-2023-2024** e il relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

EVIDENZIATO infine che il decreto crescita DL numero 34/2019 all'articolo 33 ha introdotto una modifica significativa della disciplina relative alle facoltà assunzionali dei comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole fondati sul turnover e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa del personale

DATO ATTO che a seguito della Conferenza stato-città 11 dicembre 2019 e tenuto conto di quanto deliberato dalla Conferenza medesima in data 30 gennaio 2020, è stato adottato il decreto Ministero per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministero economie e Finanza e Ministero dell'Interno, 17 marzo 2020 "decreto attuativo" - "*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*" ,disponendo l'entrata in vigore del provvedimento a decorrere dal 20 aprile 2020 che permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

RILEVATO che il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dalla normativa previgente;

VISTA la circ. Presidenza del Consiglio dei ministri 13 maggio 2020 ad oggetto: "*Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni*", pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell'11 settembre 2020;

ATTESO che il comune di Romentino avendo una popolazione compresa d tra 5.000 e 9.999 abitanti appartiene alla fascia demografica E, il cui valore soglia è pari a 26,90%;

FATTI gli opportuni conteggi **come da tabella A allegata** risulta che il comune di Romentino rientra nella terza casistica, più precisamente, nella fascia compresa tra il valore della soglia di virtuosità **(A)** e il valore di rientro della maggiore spesa **(B)**, in cui il rapporto tra la spesa di personale e le entrate correnti risulta compreso tra i valori soglia Individuati dall'articolo 4, comma 1 e dall'articolo 6, comma 1 del decreto attuativo per ciascuna fascia demografica;

CONSIDERATO che, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, gli enti il cui valore soglia è compreso tra il valore della soglia di virtuosità e il valore di rientro della maggiore spesa possono assumere personale a tempo indeterminato nei limiti del *turn over* disponibile, rispettando il rapporto tra spese di personale ed entrate correnti calcolato nell'ultimo rendiconto approvato;

RILEVATO che tale interpretazione è stata confermata dalla Corte dei conti, sez. regionale di controllo per l'Emilia-Romagna, con del. n. 55/2020: *"il Comune (...) - che presenta un rapporto tra media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti e spesa per il personale compreso fra le due soglie di cui al d.m. del 17.03.2020 - potrà coprire anche il turn over al 100% a condizione che lo stesso Comune non incrementi il rapporto fra entrate correnti e impegni di competenza per la spesa complessiva di personale rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato."*

EVIDENZIATO che l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 ha disposto che:

*"2. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. **Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018."***

RICHIAMATI:

– l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita:

1. *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 legge 2 aprile 1968, n. 482;

- l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita:
 1. *Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.*
 2. *Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.*
 3. *Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.*
 4. *Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.*

- l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale 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 l'articolo 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, il quale testualmente recita:

“28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi

dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. 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. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (...). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.”

RICHIAMATO inoltre il testo dell'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 il quale dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni, che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato.

PRESO ATTO che la Corte dei conti, Sez. delle Autonomie, con deliberazione n. 10/SEZAUT/2020/QMIG depositata in data 29 maggio 2020, ha chiarito che: *“Il divieto contenuto nell'art. 9, comma 1-quinquies, del decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla legge 7 agosto 2016, n. 160, non si applica all'istituto dello “scavalco condiviso” disciplinato dall'art. 14 del CCNL del comparto Regioni – Enti locali del 22 gennaio 2004 e dall'art. 1, comma 124, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, anche nel caso comporti oneri finanziari a carico dell'ente utilizzatore”*;

EVIDENZIATA la modifica in materia definita dalla nuova disposizione della Legge L. 19/06/2019, n. 56 *“Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo”* - Pubblicata nella Gazz. Uff. 22 giugno 2019, n. 145, che al comma 8 dell'art. 3 *“Misure per accelerare le assunzioni mirate e il ricambio generazionale nella pubblica amministrazione”* prevede che *“8. 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, fino al 31.12.2024, 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 (Mobilità), che permette di procedere ad assunzioni senza più obbligo di esperire obbligatoriamente la mobilità prevista dall'Art. 30 del D.Lgs 165/2001;*

RICORDATO che presso il Comune di Romentino, dal 2021 ad oggi, il quadro occupazionale si è movimentato nei seguenti termini:

- Vacanza di un posto di cat. Giuridica B3 “Collaboratore professionale” con profilo di “Addetto ai Servizi amministrativi-Messo-Autista”, presso l'Area Socio-Demografica per dimissioni volontarie in data 20.8.2019 prot.9544 di un dipendente, quale vincitore di Concorso pubblico in altro Ente Locale;
- Copertura del suddetto posto vacante mediante scorrimento di graduatoria esistente presso il Comune di Cerano il quale, però, ha posto il vincolo di assunzione con contratto a tempo determinato con scadenza il 30.06.2022 eventualmente prorogabile;
- Vacanza di un posto di cat. Giuridica D “Istruttore Direttivo” con profilo professionale di “Comandante” - Area Vigilanza, per collocamento in quiescenza in data 19.12.2020;
- Copertura del suddetto posto vacante mediante trasferimento da altro ente, mediante mobilità esterna e cessione del Contratto dal Comune di Trecate al Comune di Romentino con decorrenza 15.4.2021;
- Vacanza di un posto di cat. Giuridica C “Istruttore” con profilo professionale di “Educatrice Prima infanzia” - Area Socio-Demografica, per collocamento in quiescenza in data 31.12.2020;
- Copertura del suddetto posto vacante, mediante scorrimento di graduatoria esistente presso il Comune di Busto Arsizio con decorrenza 20.9.2021
- Vacanza di un posto di cat. Giuridica C “Istruttore” con profilo professionale di “Educatrice Prima infanzia” - Area Socio-Demografica, per collocamento in quiescenza in data 31.12.2021;
- Copertura del suddetto posto vacante mediante trasferimento da altro ente, mediante mobilità esterna e cessione del Contratto dal Comune di Castano Primo al Comune di Romentino con decorrenza 10.1.2022
- Nuova istituzione di un posto di cat. Giuridica C “Istruttore” con profilo professionale di “Amministrativo” - Area Socio-Demografica,
- Copertura del posto di nuova istituzione di cat. Giuridica C “Istruttore” con profilo professionale di “Amministrativo” - Area Socio-Demografica, con decorrenza 01.12.2021, mediante procedura concorsuale;

DATO ATTO che con la Deliberazione della Giunta comunale n. 8 del 20/01/2022 viene rilasciato nulla osta al trasferimento per mobilità volontaria presso altra amministrazione, ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., alla dipendente di cat. Giuridica D “Istruttore direttivo” con incarico di Responsabile dell'Area Amministrativa Contabile, sotto la condizione dell'effettiva assunzione della stessa figura professionale; si provvederà alla copertura del suddetto posto mediante pubblicazione di apposito avviso pubblico di mobilità esterna volontaria, ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs 165/2001;

EVIDENZIATO infine che dal 1.4.2021 è tuttora vacante il posto a part-time all'83,33% pari a 30 ore settimanali, di "Esecutore", categoria giuridica "B1", - con profilo professionale di "Amministrativo", presso l'Area Socio-Demografica, in quanto la dipendente si è trasferita per mobilità volontaria dal Comune di Romentino al Comune di Trecate, ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs 165/2001;

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"*.

VALUTATE successivamente le risorse e i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti, secondo criteri non meramente sostitutivi, ossia di vacanze di posizioni da coprire, ma in coerenza con le necessità reali, attuali e all'occorrenza future;

VALUTATE inoltre le informazioni ricevute dai Responsabili di Area, la ricognizione dei fabbisogni di personale, le risorse finanziarie disponibili nel bilancio di previsione, i limiti e vincoli finanziari di reclutamento di nuovo personale, la verifica in termini di spesa e di qualità dei servizi resi;

DATO ATTO inoltre che **per gli anni 2022-2023-2024**, alla data attuale non sono state formalizzate altre posizioni di collocamento in quiescenza sebbene dal Progetto Pensioni "Mosaico", a cui il Comune ha aderito nell'anno 2015, è nota, rispetto alla Riforma pensionistica Fornero, la simulazione delle date di collocamento a riposo di tutti i dipendenti in servizio, alcune delle quali ricadrebbero nel triennio in trattazione;

VALUTATO inoltre che il quadro pensionistico e legislativo di riferimento è in continua evoluzione e appare più opportuno differire la programmazione occupazionale alla formalizzazione di eventuali richieste, in connessione con un più definito quadro normativo, fatte salve in ogni caso imprevedibili richieste di mobilità esterna volontaria ai sensi dell'art.30 del D.Lgs. n.165/2001 verso altri Enti da parte di personale di Ruolo ed eventuali esigenze temporanee ed eccezionali, e/o sostituzioni anche per maternità;

ATTESA la necessità di procedere ad una modifica della Dotazione Organica, al fine di potenziare il servizio tecnico con la figura di un ulteriore operaio prevedendo lo spostamento del posto vacante a part-time all'83,33% pari a 30 ore settimanali, della figura di "Esecutore", categoria giuridica "B1", con contestuale modifica del profilo professionale da "Amministrativo", a "Operaio" presso l'Area Tecnica Urbanistica;

RITENUTO quindi di procedere alla individuazione del **Piano occupazionale per il triennio 2022-2023-2024**, prevedendo quale elemento essenziale:

- **Copertura del posto vacante di cat. Giuridica B3** "Collaboratore professionale" con profilo di "Addetto ai Servizi amministrativi-Messo-Autista", presso l'Area Socio-Demografica mediante scorrimento di graduatoria presso altro Ente e sottoscrizione di contratto a tempo indeterminato;
- **Copertura del posto che diventerà vacante di cat. Giuridica D** "Istruttore direttivo" con incarico di Responsabile dell'Area Amministrativa Contabile, mediante mobilità esterna volontaria, ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs 165/2001;
- **Copertura del posto vacante di cat. Giuridica B1** "Esecutore" con profilo di "Operaio" a part-time all'83,33% pari a 30 ore settimanali, presso l'Area Tecnica Urbanistica mediante selezione attraverso il Centro per l'Impiego;

RIASSUNTE quindi le condizioni preliminari e propedeutiche che ogni Ente deve garantire per poter effettuare assunzioni nel triennio;

RICHIAMATO anche l'articolo 33 del D.Lgs. n.165/2001, nel testo modificato da ultimo dall'articolo 16 della Legge n. 183/2011, il quale:

- impone a tutte le Amministrazioni Pubbliche di effettuare annualmente la ricognizione delle condizioni di soprannumero e di eccedenza del personale e dei Dirigenti, comunicando le risultanze della verifica al Dipartimento della Funzione Pubblica;
- sanziona le PP.AA. inadempienti con il divieto di effettuare nuove assunzioni ovvero di instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

DATO ATTO che il Comune di Romentino con la deliberazione della Giunta Municipale n. 110 del 25/11/2021 ha effettuato la ricognizione del personale in soprannumero e/o in eccedenza ai sensi dell'articolo 33 D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'articolo 16 legge n. 183/2011 – Anno 2022, dalla quale si evince che la dotazione organica di questo Ente non presenta situazioni di soprannumero od eccedenza di personale;

RICHIAMATE le disposizioni normative sul contenimento della spesa del personale, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006, che impongono la riduzione della spesa di personale rispetto all'anno precedente, tenuto conto che ai sensi del comma 557-quater introdotto dal D.L. n. 90/2014, ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione;

ATTESO che questo ente:

- ha approvato nei termini previsti il Bilancio di previsione, il Rendiconto e il Bilancio consolidato ed inviato i relativi dati entro 30 giorni, alla BDAP;
- ha provveduto all'attivazione della Piattaforma telematica per la certificazione dei crediti (art. 27, del D.L. n. 66/2014);
- con riferimento ai benefici degli spazi finanziari, ha provveduto a trasmettere le informazioni relative agli investimenti effettuati a valere sui predetti spazi al sistema di monitoraggio opere pubbliche della Banca dati delle Amministrazioni pubbliche (BDAP-MOP), ai sensi del decreto legislativo 29 dicembre 2011, n. 229) – DPCM 21.02.2017 art. 5;

DATO ATTO inoltre 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 **2022-2023-2024** 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;

RAVVISATA la necessità di approvare il **Piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2022-2023-2024, e del relativo Piano occupazionale**, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

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;

VISTO il parere con cui l'organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020;

ACCERTATO che è stata espletata la procedura di informazione del presente provvedimento;

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 Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;

VISTO il DM 17 marzo 2020;

ATTESO l'allegato parere circa la regolarità tecnica della proposta della presente delibera espresso, ai sensi dell'art. 49 comma 1 del D.Lgs. 267/2000 dal Responsabile del Servizio interessato;

ATTESO l'allegato parere circa la regolarità contabile della proposta della presente delibera espresso, ai sensi dell'art. 49 comma 1 del D.Lgs. 267/2000 dal Responsabile del Servizio Finanziario, tenuto anche conto che il presente atto comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico finanziaria o sul patrimonio dell'Ente;

CON VOTI unanimi favorevoli, palesemente espressi;

DELIBERA

1. DI PRENDERE atto e approvare la **Tabella allegato A** alla presente deliberazione quale sua parte integrante e sostanziale, dalla quale emerge il calcolo del limite di spesa per assunzioni nell'anno 2022 che risulta coerente con i limiti di spesa determinati ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;
2. 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 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27/7/2018;
3. DI APPROVARE, per le motivazioni riportate nella premessa, la **Dotazione organica dell'Ente, allegato B**, costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
4. DI APPROVARE, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del d.Lgs. n. 267/2000, il seguente **Piano triennale**

dei fabbisogni di personale 2022-2023-2024, fatte salve eventuali modificazione che interverranno sulla legislazione vigente:

Anno 2022:

Assunzioni a tempo indeterminato:

- A. Copertura del posto vacante di cat. Giuridica B3** “Collaboratore professionale” con profilo di “*Addetto ai Servizi amministrativi-Messo-Autista*”, presso l’Area Socio-Demografica mediante scorrimento di graduatoria esistente presso altri Enti con sottoscrizione di contratto a tempo indeterminato,
- in alternativa: copertura mediante ricorso alla mobilità volontaria tra enti art. 30 del D.Lgs. 30.03.2001, n. 165,
 - in alternativa: copertura del posto mediante Concorso pubblico,
 - in alternativa: assegnazione temporanea di personale di altre amministrazioni - art. 14 del CCNL 22.1.2004 (scavalchi o convenzionamenti);
- B. Copertura del posto che diventerà vacante di cat. Giuridica D** “Istruttore direttivo” con incarico di Responsabile dell’Area Amministrativa Contabile, mediante mobilità esterna volontaria, ai sensi dell’art. 30 del D.Lgs 165/2001,
- in alternativa: assegnazione temporanea di personale di altre amministrazioni - art. 14 del CCNL 22.1.2004 (scavalchi o convenzionamenti);
 - in alternativa: scorrimento di graduatoria esistente presso altri Enti
 - in alternativa: copertura del posto mediante Concorso pubblico,
- C. Copertura del posto vacante di cat. Giuridica B1** “Esecutore” con profilo di “Operaio” a part-time all’83,33% pari a 30 ore settimanali, presso l’Area Tecnica Urbanistica mediante selezione attraverso il Centro per l’Impiego,
- in alternativa: copertura mediante ricorso alla mobilità volontaria tra enti art. 30 del D.Lgs. 30.03.2001, n. 165;
 - in alternativa: copertura del posto mediante scorrimento di graduatoria esistente presso altri Enti,
- D. Copertura di eventuali posti che dovessero rendersi vacanti in corso d’anno** mediante ricorso alla mobilità volontaria tra enti ex art. 30, comma 2 e 2bis del D.Lgs. 30.03.2001, n. 165, dando atto che nel caso di passaggio diretto di personale tra amministrazioni ai sensi dell’art.30 del D.lgs 165/2001;
- in alternativa: copertura del posto mediante scorrimento di graduatoria esistente presso altri Enti,
 - in alternativa: copertura del posto mediante Concorso pubblico,

- in alternativa: assegnazione temporanea di personale di altre amministrazioni - art. 14 del CCNL 22.1.2004 (scavalchi o convenzionamenti),
- ❖ Assunzioni con procedura di mobilità esterna volontaria ai sensi dell'art.30 del D.Lgs. n.165/2001 per sopperire ad eventuali mobilità in uscita non previste: si procederà sulla base della normativa vigente in materia, dando atto che nel caso di passaggio diretto di personale tra amministrazioni ai sensi dell'art.30 del D.lgs 165/2001;
- ❖ Per eventuali esigenze temporanee ed eccezionali non previste, e/o per sostituzioni anche per maternità: ricorso a assunzioni a tempo determinato, eventualmente attingendo da graduatorie interne di pubblici concorsi o utilizzando graduatorie di concorso approvate da altre amministrazioni, previo accordo con le medesime, ai sensi e per gli effetti dell' dell'articolo 3, comma 61, terzo periodo, della Legge 24/12/2003, n.350, ferma restando la salvaguardia della posizione occupata nella graduatoria dai vincitori e dagli idonei per le assunzioni a tempo indeterminato ovvero ricorso a forme contrattuali di lavoro flessibile ovvero all'assegnazione temporanea di personale di altre amministrazioni - art. 14 del CCNL 22.1.2004 (scavalchi o convenzionamenti), compatibilmente con il rispetto dei vincoli e dei limiti dettati dalle disposizioni finanziarie in materia e conseguente allocazione delle stanziamenti necessari previa variazione delle risorse finanziarie e nel rispetto delle disposizioni in tema di personale e delle procedure di reclutamento vigenti;

Anno 2023:

Qualora il Piano triennale dei fabbisogni di personale previsto per l'anno 2022 non venga concluso nello stesso anno, si dovrà portare a compimento nell'anno 2023.

Copertura di eventuali posti che dovessero rendersi vacanti in corso d'anno mediante ricorso alla mobilità volontaria tra enti ex art. 30, comma 2 e 2bis del D.Lgs. 30.03.2001, n. 165, dando atto che nel caso di passaggio diretto di personale tra amministrazioni ai sensi dell'art.30 del D.lgs 165/2001;

- in alternativa: copertura del posto mediante scorrimento di graduatoria esistente presso altri Enti,
- in alternativa: copertura del posto mediante Concorso pubblico,
- in alternativa: assegnazione temporanea di personale di altre amministrazioni - art. 14 del CCNL 22.1.2004 (scavalchi o convenzionamenti),
- ❖ Assunzioni con procedura di mobilità esterna volontaria ai sensi dell'art.30 del D.Lgs. n.165/2001 per sopperire ad eventuali mobilità in uscita non previste: si procederà sulla base della normativa vigente in materia, dando atto che nel caso di passaggio diretto di personale tra amministrazioni ai sensi dell'art.30 del D.lgs 165/2001;
- ❖ Per eventuali esigenze temporanee ed eccezionali non previste, e/o per sostituzioni anche per maternità: ricorso a assunzioni a tempo determinato, eventualmente

attingendo da graduatorie interne di pubblici concorsi o utilizzando graduatorie di concorso approvate da altre amministrazioni, previo accordo con le medesime, ai sensi e per gli effetti dell' articolo 3, comma 61, terzo periodo, della Legge 24/12/2003, n.350, ferma restando la salvaguardia della posizione occupata nella graduatoria dai vincitori e dagli idonei per le assunzioni a tempo indeterminato ovvero ricorso a forme contrattuali di lavoro flessibile ovvero all'assegnazione temporanea di personale di altre amministrazioni - art. 14 del CCNL 22.1.2004 (scavalchi o convenzionamenti), compatibilmente con il rispetto dei vincoli e dei limiti dettati dalle disposizioni finanziarie in materia e conseguente allocazione delle stanziamenti necessari previa variazione delle risorse finanziarie e nel rispetto delle disposizioni in tema di personale e delle procedure di reclutamento vigenti;

Anno 2024:

Qualora il Piano triennale dei fabbisogni di personale previsto per gli anni **2022 e 2023** non venga concluso negli anni di riferimento, si dovrà portare a compimento nell'anno 2024.

Copertura di eventuali posti che dovessero rendersi vacanti in corso d'anno mediante ricorso alla mobilità volontaria tra enti ex art. 30, comma 2 e 2bis del D.Lgs. 30.03.2001, n. 165, dando atto che nel caso di passaggio diretto di personale tra amministrazioni ai sensi dell'art.30 del D.lgs 165/2001;

- in alternativa: copertura del posto mediante scorrimento di graduatoria esistente presso altri Enti,
 - in alternativa: copertura del posto mediante Concorso pubblico,
 - in alternativa: assegnazione temporanea di personale di altre amministrazioni - art. 14 del CCNL 22.1.2004 (scavalchi o convenzionamenti),
- ❖ Assunzioni con procedura di mobilità esterna volontaria ai sensi dell'art.30 del D.Lgs. n.165/2001 per sopperire ad eventuali mobilità in uscita non previste: si procederà sulla base della normativa vigente in materia, dando atto che nel caso di passaggio diretto di personale tra amministrazioni ai sensi dell'art.30 del D.lgs 165/2001;
- ❖ Per eventuali esigenze temporanee ed eccezionali non previste, e/o per sostituzioni anche per maternità: ricorso a assunzioni a tempo determinato, eventualmente attingendo da graduatorie interne di pubblici concorsi o utilizzando graduatorie di concorso approvate da altre amministrazioni, previo accordo con le medesime, ai sensi e per gli effetti dell' articolo 3, comma 61, terzo periodo, della Legge 24/12/2003, n.350, ferma restando la salvaguardia della posizione occupata nella graduatoria dai vincitori e dagli idonei per le assunzioni a tempo indeterminato ovvero ricorso a forme contrattuali di lavoro flessibile ovvero all'assegnazione temporanea di personale di altre amministrazioni - art. 14 del CCNL 22.1.2004 (scavalchi o convenzionamenti), compatibilmente con il rispetto dei vincoli e dei limiti dettati dalle disposizioni finanziarie in materia e conseguente allocazione delle stanziamenti necessari previa variazione delle risorse finanziarie e nel rispetto delle disposizioni in tema di personale e delle procedure di reclutamento vigenti;

5. DI DARE ATTO che il Piano:
 - è coerente con i limiti di spesa determinati ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;
 - è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-bis e 35 del decreto legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;
 - non prevede stabilizzazioni ai sensi dell'articolo 35, comma 3 bis del decreto legislativo n. 165/2001;

6. DI DARE ATTO infine 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;

7. DI DARE ATTO che il presente provvedimento costituirà parte integrante integrativa al DUP - Documento Unico di Programmazione, che dovrà essere adottata dal Consiglio Comunale con successiva deliberazione;

8. DI RISERVARSI la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno di personale, approvata con il presente atto, qualora si verificassero condizioni tali da determinare mutazioni del quadro di riferimento relativamente al triennio in considerazione;

9. DI COMUNICARE il presente provvedimento al Dipartimento della funzione pubblica secondo le modalità definite dall'articolo 60 del D.Lgs 165/2001 entro trenta giorni dalla sua adozione.

Successivamente con separata unanime favorevole votazione resa in forma palese la presente deliberazione viene dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D.Lgs. 267/2000.

Letto, confermato e sottoscritto
in originale firmati

IL PRESIDENTE
Caccia Arch. Marco

IL SEGRETARIO COMUNALE
Pappacena Dott.ssa Marilena

Documento firmato digitalmente in originale ai sensi del D.Lgs. n. 82/2005 e s.m.i. e norme collegate