

G.C. n. 91 del 09/09/2020

OGGETTO: PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2020/2022 - ART. 91, D.LVO N. 267/2000 - INTEGRAZIONE D.U.P.S.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.L.vo n. 267/2000 e dal D.L. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

Dato atto che il personale dipendente in servizio, alla data odierna, risulta essere la seguente:

DESCRIZIONE	TOT.				TOTALE
	A	B	C	D	
POSTI RUOLO A TEMPO PIENO	0	1	1	2	4
TEMPO PARZIALE	0	0	0	1	1
TOTALE	0	1	1	3	5
DI CUI NON COPERTI	0	0	0	0	0

Richiamata la propria deliberazione n. 38 del 17/04/2019, con la quale si era proceduto alla programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2019/2021 ed alla conseguente rideterminazione della dotazione organica, tenuto conto delle Linee di Indirizzo approvate con D.M. 08/5/2018;

Premesso che:

- con deliberazione del Consiglio Comunale n. 29 del 24/07/2019 è stato approvato il D.U.P.S. 2020/2022
- con deliberazione della Giunta Comunale n. 3 del 15/01/2020 è stata approvata la relativa nota di aggiornamento
- con deliberazione del Consiglio Comunale n. 6 del 05/02/2020 è stato approvato il bilancio 2020/2022;
- con deliberazione della Giunta Comunale n. 24 del 12/02/2020 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.);

Richiamato il D.Lgs. n. 267/2000 ed in particolare gli articoli 151 e 170 in base ai quali gli enti locali ispirano la propria gestione al principio della programmazione e, a tal fine, presentano il D.U.P. entro il 31 luglio di ogni anno, che ha carattere generale, costituisce la guida strategica ed operativa dell'ente e costituisce, altresì, presupposto indispensabile per l'approvazione del bilancio di previsione;

Visto il D.L.vo n. 118/2011, ed in particolare il paragrafo 8 del principio contabile della programmazione - allegato all. 4/1, secondo cui il DUP costituisce il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione, è composto dalla Sezione strategica (SeS) della durata pari a quelle del mandato amministrativo e dalla Sezione operativa (SeO) di durata pari a quello del bilancio di previsione finanziario e, tra l'altro, comprende la programmazione in materia di lavori pubblici, personale e patrimonio nonché gli ulteriori strumenti di programmazione relativi all'attività istituzionale dell'ente di cui il legislatore prevede o ne prevedrà la redazione ed approvazione;

Richiamata:

- la deliberazione della Giunta Comunale n. 3 del 15/01/2020 di approvazione del D.U.P.S. 2020/2022 e la successiva deliberazione del Consiglio Comunale n. 5 del 05/02/2020, con cui si è preso atto del DUP per gli anni 2020-2022;
- la normativa vigente in materia ed in particolare:
 - l'art. 1 comma 557 e seguenti della legge 27 dicembre 2006, n. 296;
 - gli artt. 6 e 6 ter del D.L.vo n. 165/2001;

Preso atto, inoltre, delle successive modifiche al regime assunzionale, introdotte dall'art. 33 del cd. "decreto crescita" D.L. 34/2019 come convertito nella L. 58 del 28/06/2019, e le successive modifiche introdotte dalla legge di bilancio 2020, che al comma 2 prevede:

“ 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, nonché 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 superiore. 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. “

Richiamate le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA”, ed in particolare quanto previsto in merito alla modifica in corso d’anno del PTFP approvato, che è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere motivata;

Visto l’aggiornamento del programma triennale del fabbisogno di personale 2020-2022, redatto in conformità alla normativa citata e ritenuto di approvare le modifiche nello stesso contenuto;

Considerato che il D.L.vo n. 75/2017 in vigore dal 22/06/2017, dispone in materia modifiche al D.Lgs. 165/2001 ed in particolare all’art. 6 prevede, in luogo della programmazione triennale, il piano triennale dei fabbisogni di personale e per la dotazione organica non viene più prevista la rideterminazione ma la sua consistenza deve essere indicata dall’amministrazione ed eventualmente rimodulata in base ai fabbisogni;

Il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione con decreto dell’8 maggio 2018, ha definito, ai sensi dell’art. 6 ter le linee di indirizzo volte a orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei fabbisogni di personale.

Tali linee guida, adottate con decreti di natura non regolamentare, definiscono una metodologia operativa di orientamento che gli enti locali realizzano nell’ambito dell’autonomia organizzativa a essi riconosciuta delle fonti normative, nel rispetto dei vincoli assunzionali e di finanza pubblica attualmente previsti;

Nella nuova impostazione la dotazione organica si traduce di fatto nella definizione di una “dotazione di spesa potenziale massima” per l’attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale. In pratica la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalla facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle prevista dall’art. 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017 (superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni), non può essere superiore alla spesa potenziale massima, la quale a sua volta per gli enti locali, non può superare la media della spesa del personale sostenuta nel periodo 2011 – 2013 (valore della spesa dell’anno 2008 per gli enti che non erano soggetti al patto di stabilità) per il personale a tempo indeterminato e la spesa sostenuta nell’anno 2009 per il personale a tempo determinato o con altri rapporti di lavoro flessibile (limite di spesa consentito dalla legge).

Considerato che in materia di personale il quadro normativo dopo l’emanazione del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 17.3.2020, può essere così definito:

- L’art. 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, e successive modificazioni ed integrazioni, disciplina il regime ordinario delle assunzioni a tempo indeterminato dei comuni consentendo, considerato

il disposto del citato art. 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, a decorrere dall'anno 2019, di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, nonché la possibilità di cumulare, a decorrere dall'anno 2014, le risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile e di utilizzare i residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà di assunzione riferite al quinquennio precedente, fermo restando il disposto dell'art. 14-bis, comma 3, del citato decreto-legge n. 4 del 2019;

- L'art. 3, comma 5-sexies, del citato decreto-legge n. 90 del 2014 secondo cui *«Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turnover»*;
- L'art. 33, comma 2 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34 (comma modificato dalla legge di conversione 28 giugno 2019, n. 58, dall' art. 1, comma 853, lett. a), b) e c), L. 27 dicembre 2019, n. 160, a decorrere dal 1° gennaio 2020, e, successivamente, dall' art. 17, comma 1-ter, D.L. 30 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 febbraio 2020, n. 8) che detta disposizioni in materia di assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria e stabilisce che:

«A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma (per i Comuni: 20.4.2020), 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, nonché 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 il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato...
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 Decreto 17.3.2020 emanato dal Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, che stabilisce:

Art. 1. Finalità, decorrenza, ambito soggettivo

“1. Il presente decreto è finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia”.

Art. 4. Individuazione dei valori soglia di massima spesa del personale

“1. In attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, nella seguente Tabella 1, sono individuati i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2:

Tabella 1

a) comuni con meno di 1.000 abitanti	29,5%
b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	28,6%
c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	27,6%
d)...omissis...	

2. A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica.

Art. 5. Percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio

“1. In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, 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 e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1:

Tabella 2

a) Comuni con meno di 1.000 abitanti:	anno 2020	23,0%
	anno 2021	29,0%
	anno 2022	33,0%
	anno 2023	34,0%
	anno 2024	35,0%
b) Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti:	anno 2020	23,0%
	anno 2021	29,0%
	anno 2022	33,0%
	anno 2023	34,0%
	anno 2024	35,0%
c) Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti:	anno 2020	20,0%
	anno 2021	25,0%
	anno 2022	28,0%
	anno 2023	29,0%
	anno 2024	30,0%

Art. 6. Individuazione dei valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale

1. I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma 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.

Tabella 3

a) comuni con meno di 1.000 abitanti	33,5%
b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	32,6%
c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	31,6%
d)...omissis...	

3. I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 del comma 1 dell'art. 4 e dalla Tabella 3 del presente articolo non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

A differenza di quanto espressamente previsto dall'art. 1, comma 562, la nuova disciplina non fa più riferimento ad un "limite di spesa" e cioè all'ammontare della spesa complessiva per il personale sostenuto dall'ente nel 2008, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, ma individua una diversa modalità di governo della spesa corrente per spesa di personale, e cioè una "facoltà assunzionale" dell'ente calcolata sulla base di un valore di soglia, definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle

entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati dall'ente, calcolate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE).

Si tratta dunque di una diversa regola assunzionale con la quale viene indirettamente sollecitata la cura dell'ente nella riscossione delle entrate e la definizione, con modalità accurate, del FCDE. Sicché, nel momento in cui l'ente procederà a bandire una procedura per l'assunzione di una o più unità di personale a tempo indeterminato occorrerà verificare se sussistano gli spazi assunzionali consentiti dal valore di soglia di spesa come disciplinato dal Decreto 17 marzo 2020.

La nuova disciplina delle assunzioni a tempo indeterminato introdotta dall'art. 33, comma 2 del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34 e dal Decreto 17 marzo 2020 ad una prima disamina appare applicarsi uniformemente ai Comuni siano essi singoli oppure associati nell'ambito di una Unione di Comuni e, conseguentemente, sembra superare e porre nel nulla le varie disposizioni che in passato erano state emanate specificamente per le assunzioni a tempo indeterminato delle Unioni di Comuni;

Si tratta di una differenza da ritenere coerente con il diverso modello di governo delle assunzioni da parte dei comuni sopra descritta che, anziché prevedere un limite di spesa, e cioè un parametro economico, di stock, a carattere rigido (come quello di cui all' art.1, comma 562 della Legge 27.12.2006, n. 296), stabilisce una diversa modalità di calcolo dello spazio assunzionale dell'ente, facendo riferimento ad un parametro finanziario, di flusso, a carattere flessibile, calcolato sulla base di un valore di soglia, definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti, parametro che è difficilmente applicabile alla struttura finanziaria delle Unioni di Comuni, se non facendo riferimento al parametro ricavato dai dati finanziari dei singoli Comuni associati in una Unione;

La riprova di quanto sopra sembrerebbe essere data dal fatto che nel Decreto 17 marzo 2020 vi è una sola norma specificamente dedicata alle Unioni, laddove all'art. 5, comma 3 viene stabilito che:

“Per il periodo 2020-2024, i comuni con meno di 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, che fanno parte dell' «Unione di comuni» prevista dall'art. 32 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e per i quali la maggior spesa per personale consentita dal presente articolo risulta non sufficiente all'assunzione di una unità di personale a tempo indeterminato, possono, nel periodo 2020 -2024, incrementare la propria spesa per il personale a tempo indeterminato nella misura massima di 38.000 euro non cumulabile, fermi restando i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. La maggiore facoltà assunzionale ai sensi del presente comma è destinata all'assunzione a tempo indeterminato di una unità di personale, purchè collocata in comando obbligatorio presso la corrispondente Unione con oneri a carico della medesima, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale previsto per le Unioni di comuni.

Pertanto, in questa fase di prima attuazione delle disposizioni del Decreto 17 marzo 2020 appare quanto mai opportuna una programmazione del fabbisogno di personale a tempo indeterminato definita in maniera “cautelativa”, ossia nel senso di utilizzare quale parametro di riferimento le facoltà assunzionali dei singoli Comuni membri dell'Unione presso i quali andranno a prestare servizio le unità di personale previste dal presente programma triennale del fabbisogno del personale;

Considerate, quindi, le facoltà assunzionali a tempo indeterminato limitate e definite dai diversi interventi normativi, da ultimo quelli di cui all'art. 33, comma 2 del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34 ed al Decreto 17 marzo 2020, l'Amministrazione al fine di sostenere e perseguire i propri obiettivi è chiamata ad una progettazione organizzativa attenta e coerente con le proprie strategie, nonché dinamica in base alle necessità che si presentano al mutare degli assetti organizzativi;

Visto l'art. 3 comma 8 della Legge 56 del 19/06/2019 che prevede che 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'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure di mobilità previste dall'art. 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001;

Vista la dotazione organica come sopra, riportata, ed il finanziamento della stessa come rideterminato, in coerenza con il presente atto della programmazione triennale del fabbisogno di personale 2020-2022 e con gli strumenti di programmazione finanziaria pluriennale, che prevede per il triennio 2020-2022 un numero di posti finanziati complessivo nella misura inferiore al 27,60% delle entrate € 4.632.920,05 e dato atto che è contenuto nei limiti di spesa di cui alla dotazione organica vigente;

Comune di Trinità

Comune di Classe c)

Valore soglia

27,60%

a) Spesa del personale

€ 215.755,82

b) Media Entrate correnti

€ 1.538.773,35

(ultimi 3 rendiconti approvati, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità)

Rapporto a) / b)

14,02 %

Massimo incremento anno 2020 della spesa del personale 13,58%

(come rilevata dall'ultimo rendiconto della gestione approvato – anno 2019)

Considerato che l'attuale facoltà assunzionale dell'Ente è assicurata sulla base dell'allegato prospetto;

Ritenuto di:

- approvare il programma triennale del fabbisogno di personale 2020/2022 di cui prospetto sotto riportato;
- approvare, conseguentemente, la rideterminazione del finanziamento della dotazione organica, così come risultante nell'allegato A al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;

Dato atto, inoltre, che, ai sensi dell'art. 6, comma 5 del CCNL 21/05/2018 Comparto Funzioni Locali, l'andamento occupazionale costituisce oggetto d'informazione, anche successiva, nell'ambito dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione;

Acquisito per la seduta in data odierna l'accertamento del Revisore effettuato ai sensi dell'art. 19, comma 8 della legge n. 448/200;

Richiamata la deliberazione del Consiglio comunale n. 6 del 05/02/2020 con la quale è stato approvato il Bilancio di previsione 2020/2022;

Richiamata, altresì, la deliberazione n. 24 del 12/02/2020, con la quale la Giunta comunale ha approvato il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) finanziario 2020-2022;

Acquisiti il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica del Responsabile del Servizio interessato ed il parere favorevole in ordine alla regolarità contabile del Responsabile del Servizio Finanziario di cui all'art. 49 e 147-bis del D.L.vo 18/08/2000, n. 267,

Acquisito il parere favorevole dal Segretario comunale in ordine alla conformità amministrativa ai sensi dell'art. 97 del D. L.vo n. 267/2000;

Con voto reso per alzata di mano unanime e favorevole

DELIBERA

1. Di approvare la Programmazione Triennale del Fabbisogno di Personale (PTFP) 2020/2022, nel testo di cui prospetto sotto riportato.
2. Di dare atto che la presente deliberazione costituisce aggiornamento del Documento Unico di Programmazione approvato con deliberazione n. 5 del 05/02/2020.
3. Di approvare la rideterminazione del finanziamento della dotazione organica per categorie, così come risultante nell'allegato A al presente atto per farne parte integrante e sostanziale.
4. Di dare atto che il finanziamento della dotazione organica così come ridefinito è coerente con la programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'art. 91 del D.L.vo n. 267/2000 e con gli strumenti di programmazione finanziaria pluriennale in quanto tutti i posti per i quali è prevista l'assunzione trovano copertura nel triennio.
5. Di dare atto che l'attuale facoltà assunzionale dell'Ente è al momento condizionata dai presupposti elencati nell'allegato A e che gli stessi costituiscono vincolo non già per l'adozione della presente programmazione ma per l'adozione dei provvedimenti di assunzione di personale con assunzione di impegno di spesa, nei quali dovranno essere verificati di volta in volta.
6. Di dare atto che il previsto accertamento di cui all'art. 19 della legge n.448/2001 del Revisore dei Conti, acquisito per la seduta odierna, costituisce parte integrante della presente deliberazione.
7. Di dare atto che verrà data informazione successiva della presente deliberazione ai sensi dell'art. 6, comma 5 del CCNL 21.5.2018.
8. Di riapprovare, in relazione al fabbisogno del personale, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia ed ai sensi dell'art. 91, comma 1, del D.L.vo n. 267/2000, la revisione alla programmazione triennale del fabbisogno di

personale per il periodo 2020/2022 come sotto indicata:

DESCRIZIONE	TOT.				TOTALE
	A	B	C	D	
POSTI RUOLO A TEMPO PIENO	0	1	1	3	5
TEMPO PARZIALE	0	0	0	1	1
TOTALE	0	1	1	4	6
DI CUI NON COPERTI	0	0	0	1	1

9. Di procedere all'assunzione di un dipendente, a tempo pieno e indeterminato di categoria D, posizione economica D1, da inserire nell'area Tecnico urbanistica.
10. Di riservarsi, la possibilità di integrare o modificare il presente atto, in seguito a successive e diverse esigenze dell'Ente, coerentemente ad eventuali modifiche legislative o regolamentari che dovessero intervenire.
11. Di stabilire, in via generale, che per la sostituzione di personale che cesserà dal servizio successivamente alla presente deliberazione, possa eventualmente essere esperita, la mobilità fra Enti, ai sensi dell'art. 30 del D.L.vo 165/2001 (ancorchè non più obbligatoria ai sensi dell'art. 3 comma 8 della Legge 56 del 19.06.2019), senza ulteriori integrazioni del piano occupazionale e nel rispetto comunque dei limiti e vincoli vigenti.
12. Di informare dell'adozione del presente provvedimento la R.S.U..
13. Di stabilire, per il triennio 2020/2022 il seguente piano di azioni positive tendente ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne:

DESCRIZIONE	AZIONI PRODUTTIVE
Commissioni di concorso	Sarà assicurata in tutte le Commissioni di concorso la presenza di una donna.
Progressione della carriera orizzontale e verticale	Nella progressione della carriera dei dipendenti sarà favorita, al fine di garantire la presenza femminile la designazione delle donne ai livelli di responsabilità.
Corsi professionali	Sarà incoraggiata la presenza della donna ai corsi di riqualificazione e specializzazione organizzati o finanziati dal Comune.
Orario di lavoro	Fermo restando la disciplina dei contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto di appartenenza, saranno attivate forme di consultazione con le organizzazioni

	sindacali al fine di individuare tipologie flessibili dell'orario di lavoro che consentano di conciliare l'attività lavorativa della donna con gli impegni di carattere familiare.
Assunzioni straordinarie	Per le assunzioni straordinarie saranno attivate forme di selezione tendenti a favorire l'equilibrio eventuale nella rappresentanza delle donne.

Con voto successivo unanime e favorevole il presente provvedimento è dichiarato immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D.L.vo n. 267/2000.

PARERI AI SENSI DELL'ART. 49 del D.L.vo n. 267/2000

Il sottoscritto Responsabile del Servizio Personale esprime parere favorevole sulla proposta della presente deliberazione in ordine alla regolarità tecnica.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO PERSONALE
Dr. Gianluigi Manzone

PARERI AI SENSI DELL'ART. 49 del D.L.vo n. 267/2000

Il sottoscritto Responsabile del Servizio Ragioneria esprime parere favorevole sulla proposta della presente deliberazione rispettivamente in ordine alla regolarità tecnica.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO DI RAGIONERIA
Rag. Elena Mellano

PARERI AI SENSI DELL'ART. 97 comma 2 del D.L.vo n. 267/2000

Il sottoscritto Segretario Comunale esprime parere favorevole sulla proposta della presente deliberazione in ordine alla conformità amministrativa.

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dr. Gianluigi Manzone

Letto, confermato e sottoscritto

Il Presidente
F.to: ZUCCO ERNESTA

Il Segretario Comunale
F.to: MANZONE Dr. GIANLUIGI

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio informatico del Comune per 15 giorni consecutivi dalla data odierna, ai sensi dell'art. 124, comma 1, del D.L.vo n. 267 del 18/08/2000 e dell'art.32, comma 1, della Legge n.69 del 18/06/2009 e vi rimarrà fino alla data del 25/09/2020.

Trinità, li 10/09/2020

Il Segretario Comunale
F.to: MANZONE Dr. GIANLUIGI

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'

DIVENUTA ESECUTIVA IN DATA 09-set-2020

Per la scadenza dei 10 giorni della pubblicazione ai sensi dell'art. 134, 3° comma, D.L.vo 18 agosto 2000, n. 267.

X Alla dichiarazione di immediata eseguibilità ai sensi dell'art. 134, 4° comma, D.L.vo 18 agosto 2000, n. 267.

Trinità, li 09-set-2020

Il Segretario Comunale
MANZONE Dr. GIANLUIGI

Copia conforme all'originale, in carta semplice per uso amministrativo.

Trinità, li

Il Segretario Comunale
MANZONE Dr. GIANLUIGI