



Comune di Palau

Provincia di Sassari – Zona Omogenea Olbia – Tempio

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 115 DEL 08/10/2020

Oggetto: MODIFICA AL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2020 - 2022

L'anno **2020** addì **08** del mese di **ottobre** alle ore **13:00** nella Casa Comunale si è riunita la Giunta Comunale presieduta da **Francesco Giuseppe Manna** nella sua qualità di **Sindaco**.

All'esame dell'argomento in oggetto risultano presenti i Signori:

	Presente / Assente
MANNA FRANCESCO GIUSEPPE	Presente
AISONI FABRIZIO	Presente
ASOLE FABRIZIO	Presente
ESPOSITO PAOLA	Assente

Assiste alla seduta il Segretario Generale, Graziella Petta.

Constatata la legalità dell'adunanza per il numero degli intervenuti il Presidente dichiara aperta la seduta.



LA GIUNTA

Vista la proposta di deliberazione n° 826 del 07/10/2020, avente ad oggetto: “MODIFICA AL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2020 - 2022 “, allegata al presente atto come parte integrante e sostanziale;

considerato che sulla stessa sono stati acquisiti i preventivi pareri di cui all'art.49, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000;

con voti unanimi;

DELIBERA

per le motivazioni nella stessa esplicitate,

- di approvare la proposta di deliberazione n° 826 del 07/10/2020, avente ad oggetto: “MODIFICA AL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2020 - 2022 “, allegata al presente atto come parte integrante e sostanziale;
- di dare mandato al Responsabile del Settore per i successivi atti di gestione;
- di dichiarare, con separata e successiva votazione ad esito uguale alla precedente, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n° 267/2000.



PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA

Proposta n. 826 del 07/10/2020

Amministratore competente:	Sindaco
Settore competente:	Settore Finanziario
Proponente:	Settore Finanziario
Responsabile del Procedimento	OGGIANO SEBASTIANO ROBERTO

OGGETTO: MODIFICA AL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2020 - 2022

Premesso che:

- con delibera di Consiglio comunale n. 39 in data 17/12/2019, esecutiva, è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2020-2022, il DUP 2020 – 2022 e i relativi allegati;
- con delibera di Giunta comunale n. 02 in data 15/01/2020, esecutiva, è stato approvato il Piano esecutivo di gestione 2020-2022;

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.

Visto, inoltre, l'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

Rilevato che:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
- le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare, ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti.
- l'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che "(...) *il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo*";

Visti:

- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449;
- l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000;
- 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 disestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti.

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

1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale



prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.

2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.

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

Visto l'articolo 3, comma 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90.

Visto il testo dell'art. 3, c. 5-sexies, D.L. 24 giugno 2014, n. 90, come introdotto dall'art. 14-bis, c. 1, lett. b), D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, convertito in legge 28 marzo 2019, n. 26, il quale testualmente recita:

“5-sexies. 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 turn-over.”.

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

Considerato che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese.

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 relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali a legislazione vigente.

Rilevato che l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34, dispone:

“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.”;

Visto il D.M. 17 marzo 2020, avente ad oggetto: “*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*”, il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, 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 dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006**, prevedendo il superamento delle attuali regole fondate sul turn over, introducendo un sistema flessibile basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale;

Vista la circolare Il Ministero per la p.a., di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze e il Ministero dell'interno, ha emanato la circolare esplicativa n. 1374 del 8 giugno 2020 che fornisce chiarimenti sul D.M. 17 marzo 2020, attuativo dell'art. 33, comma 2 del d.l. 34/2019, convertito con modificazioni dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni;

Rilevato che il Ministero per la P.A., nella predetta circolare esplicativa ha chiarito, tra le altre, che:

- ☐ con riferimento al solo anno 2020 sono fatte salve le procedure assunzionali avviate prima del 20 aprile 2020, a patto che:
 1. siano state effettuate le comunicazioni obbligatorie ai sensi dell'art. 34 bis del d.lgs. 165/2001;
 2. siano state operate le relative prenotazioni nelle scritture contabili (principio contabile 5.1 di cui al par. 1 dell'allegato 4.2 del d.lgs. 118/2011);
- ☐ la maggior spesa di personale rispetto ai valori soglia, definiti dal D.M. 17 marzo 2020, derivante dalle procedure assunzionali avviate prima del 20 aprile 2020, è consentita solo per l'anno 2020. A decorrere dal 2021, i Comuni che sulla base dei dati 2020 si collocano, anche a seguito della maggiore spesa, fra le due soglie minime e massime individuate dal predetto decreto attuativo, assumono, come parametro soglia a cui fare riferimento nell'anno successivo, il rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti registrato nel 2020 calcolato senza tener conto della predetta maggiore spesa del 2020.

I Comuni che si collocano al di sopra del valore soglia superiore definito dal decreto attuativo 17 marzo 2020, nel 2021 devono conseguire un rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti non superiore a quello registrato nel 2020 calcolato senza tener conto della predetta maggiore spesa del 2020;

- ☐ Il Fondo Crediti Dubbia Esigibilità da prendere a riferimento come base di calcolo per la determinazione delle nuove capacità assunzionali è quello stanziato nel bilancio di previsione, eventualmente assestato, con riferimento alla parte corrente del bilancio stesso;
- ☐ Le entrate correnti da considerare ai fini del calcolo delle capacità assunzionali sono quelle riportate negli aggregati BDAP accertamenti relativi ai Titoli I, II e III: 01 Entrate titolo I, 02 Entrate titolo II, 03 Entrate titolo III, Rendiconto della gestione, accertamenti;
- ☐ I comuni possono utilizzare i c.d. resti assunzionali degli ultimi 5 anni anche in deroga ai valori limite annuali di incremento delle spesa di personale di cui alla Tabella 2 del D.M. 17 marzo 2020, fermo restando il rispetto del limite massimo consentito dal valore soglia di riferimento dell'Ente;
- ☐ I valori percentuali riportati nella Tabella 2 rappresentano un incremento rispetto alla base spese di personale 2018 la cui percentuale individuata in ciascuna annualità successiva alla prima ingloba la percentuale degli anni precedenti.

Visti i seguenti atti presupposti:

- delibera di Consiglio Comunale n.39 del 17.12.2019, relativa all'approvazione del bilancio di previsione finanziario 2020/2022 e dei suoi allegati, sopra richiamata;



- delibera di Consiglio Comunale n.16 del 30.04.2020, relativa all'approvazione del rendiconto di gestione per l'esercizio 2019;
- delibera della Giunta comunale n.46 dell'8.05.2020, relativa all'approvazione del piano delle azioni positive per il triennio 2020-2022, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, D.Lgs.n.198/2006.

Richiamata la propria deliberazione n. 109 del 18.07.2019, concernente l'approvazione del Piano triennale del fabbisogno di personale 2020-2022 e la relativa dotazione organica.

Rilevato che, a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001, con la deliberazione n. 35 del 26.03.2020, non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

Ravvisata la necessità di apportare modifiche al vigente Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022 ed al relativo piano occupazionale, procedendo alla conseguente rimodulazione della dotazione organica, prendendo atto, inoltre, dell'organigramma, di fatto, attualmente vigente, garantendo, nel contempo, la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale con il quadro normativo vigente ed alla luce del D.M. 17 marzo 2020 e della circolare esplicativa n.17102/110/1 dell'8.06.2020, sopra richiamata;

Accertato che dal 1 agosto 2020 si è reso disponibile un posto di categoria B, destinato all'assunzione di personale appartenente alle categorie protette nei limiti della quota d'obbligo, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 3 della legge n. 68/99;

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

Ritenuto di poter trasformare il predetto posto di organico di categoria B, già destinato alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette in quota d'obbligo, ai sensi dell'art. 3 della legge n. 68/99, in categoria C;

Considerato che la variazione che s'intende apportare consiste, essenzialmente, nella previsione dei seguenti nuovi posti in organico, ritenuti indispensabili per il raggiungimento degli obiettivi programmatici dell'amministrazione e precisamente:

1. **n.1 posto di Istruttore Direttivo Tecnico, categoria D**, a tempo pieno e indeterminato, con competenze plurispecialistiche nei settori urbanistica ed edilizia privata, nei lavori pubblici e manutenzioni, con elevate capacità manageriali, organizzative e gestionali, da inquadrare nel settore urbanistica, adeguando, in tal modo, la dotazione organica alle previsioni del vigente Piano dei triennale dei fabbisogni 2020/2022 e confermando le previsioni, contenute nel vigente Piano triennale dei fabbisogni 2020-2022, ed in particolare **la copertura mediante incarico a contratto, ai sensi dell'art.110, comma 1, del D.Lgs.267/2000;**
2. **n.1 posto di Istruttore Direttivo Tecnico, categoria D**, a tempo pieno e indeterminato, con competenze plurispecialistiche nei settori lavori pubblici e manutenzioni da inquadrare nel settore lavori pubblici;
3. **n. 4 operai specializzati, categoria B**, a tempo pieno e indeterminato, di cui n.3 da inquadrare nel settore LL.PP. e manutenzioni e n.1 nel settore ambiente e demanio;
4. **n. 1 posto di Istruttore Amministrativo, categoria C**, a tempo pieno e indeterminato, trasformando, pertanto, il posto vacante in organico di categoria B, già destinato alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette in quota d'obbligo, ai sensi dell'art. 3 della legge n. 68/99, in categoria C, da inquadrare nel settore Affari Generali, al fine di acquisire elevate professionalità in attività di istruzione, predisposizione e redazione di atti e documenti riferiti all'attività amministrativa dell'ente;
5. **n. 1 posto di Istruttore Direttivo Assistente sociale, categoria D**, a tempo pieno e indeterminato, da inquadrare nei servizi alla persona ex settore socio assistenziale;
6. **n. 1 posto di Istruttore Direttivo Amministrativo, categoria D**, a tempo pieno e indeterminato, da inquadrare nel settore Economico Finanziario;
7. **n. 2 posti di Istruttore contabile categoria C**, a tempo pieno e indeterminato, da inquadrare nel settore Economico Finanziario, per ricoprire le posizioni vacanti attualmente ricoperte con somministrazione di lavoro interinale.



Vista la determinazione del Responsabile del settore economico finanziario e del personale n. 99 in data 22/06/2020 con la quale è stato determinato che per gli anni 2020 – 2021 – 2022 - 2023 l'incremento della spesa di personale imputabile al bilancio triennale è pari a:

2020 euro 349.486,03

2021 euro 441.456,04

2022 euro 478.244,04

- 2023 euro 496.638,04

Preso atto che tali valori sono inferiori al valore della soglia di virtuosità del 27,20%.

Visto l'articolo 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78.

Richiamato 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.

Ravvisata la necessità di apportare modifiche al vigente piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2020 - 2022, e al relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

Rilevato che la modifica alla programmazione triennale del fabbisogno di personale 2020 – 2022, sopra esposta, predisposta dal Segretario comunale di concerto con il Responsabile del servizio finanziario-personale, sulla base delle direttive impartite dalla Giunta comunale e delle indicazioni fornite dai singoli responsabili dei servizi, a seguito di attenta valutazione:

- del fabbisogno di personale connesso a esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
- delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
- dei vincoli cogenti in materia di spese di personale.

Rilevato, inoltre, che il piano occupazionale, di cui alla presente variazione che prevede 11 nuove assunzioni, sarà ripartito nelle seguenti annualità:

Anno 2020

AFFARI GENERALI	Copertura della quota d'obbligo categorie protette, resa vacante dal 1° agosto 2019, modifica del vigente fabbisogno e conseguente dotazione organica. Decorrenza dal 01/10/2020	1	Istruttore amministrativo, C1, a tempo pieno e indeterminato.	39.000,00 Spesa già coperta perché prevista sino al 31/12
SOCIALE	Incremento fabbisogno e conseguente dotazione organica. Decorrenza dal 01/12/2020	1	Istruttore direttivo - assistente Sociale, Cat. D1, a tempo pieno e indeterminato.	42.000,00 incidenza 2020 euro 3.500,00 > spesa
AMBIENTE	Incremento fabbisogno e conseguente dotazione organica. Decorrenza dal 01/12/2020	1	Operaio specializzato, Cat.B1, a tempo pieno e indeterminato.	30.000,00 – Spesa già coperta da TD
URBANISTICA	Incremento fabbisogno e conseguente dotazione organica. Decorrenza dal 01/10/2020.	1	Istruttore direttivo tecnico Cat. D1, a tempo pieno e indeterminato.	42.000,00 Spesa già coperta da TD



LAVORI PUBBLICI	Incremento fabbisogno e conseguente dotazione organica. Decorrenza dal 01/10/2020	3	Operaio specializzato B1, a tempo pieno e indeterminato.	90.000,00 – Spesa già coperta da TD
------------------------	--	---	--	--

Anno 2021

LAVORI PUBBLICI	Incremento fabbisogno e conseguente dotazione organica	1	istruttore direttivo tecnico Cat. D1, a tempo pieno e indeterminato.	42.000,00 Maggiore spesa
ECONOMICO FINANZIARIO	Incremento fabbisogno e conseguente dotazione organica.	2	Istruttore amministrativo / contabile Cat. C1, a tempo pieno e indeterminato.	78.000,00 Spesa già coperta da TD

Anno 2022

ECONOMICO FINANZIARIO	Incremento fabbisogno e conseguente dotazione organica.	1	Istruttore direttivo contabile Cat. D1 – a tempo pieno e indeterminato.	42.000,00 maggiore spesa
------------------------------	---	---	---	-----------------------------

da ricoprire mediante:

- concorso pubblico;
- avviamento di personale appartenente alle categorie protette ex L. n. 68/1999;

fermo restando l'obbligo del previo esperimento delle procedure di mobilità obbligatoria ex art. 34-bis, D.Lgs. n. 165/2001 e, dall'anno 2021, della mobilità volontaria ex art. 30 del medesimo decreto;

Rilevato che:

le nuove assunzioni a tempo indeterminato previste per gli anni 2020 – 2021 e 2022 sono, tranne quelle riferite alla categoria D1 – Assistente sociale, categoria D1 settore Lavori Pubblici e categoria D1 settore Finanziario, di fatto già previste nel bilancio 2020 tra le assunzioni a tempo determinato e pertanto la spesa trova copertura in bilancio senza generare maggiori costi per l'ente prevedendo le stesse assunzioni con una diversa tipologia contrattuale. Per quanto riguarda le citate assunzioni delle categorie D1 – Assistente sociale, categoria D1 settore Lavori Pubblici e categoria D1 settore Finanziario essendo queste delle maggiori spese riferite ad incremento della dotazione organica, **incidono nel triennio considerato per un totale di euro 126.000,00** di cui euro 3.500,00 per l'anno 2020, euro 84.000,00 per l'anno 2021 e per euro 126.000,00 per l'anno 2022.

Verificato, per quanto sopra esposto, che la spesa per ciascuna annualità per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2020 -2022, così come modificato con il presente atto, è inferiore alla spesa potenziale massima per ciascun anno del triennio e trova copertura nel bilancio pluriennale.

Dato atto che:

- questo ente è, attualmente, in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e nel presente piano è prevista la copertura del posto destinato all'assunzione di personale appartenente alle categorie protette, nei limiti della quota d'obbligo, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 3 della legge n. 68/99, che si renderà vacante a seguito del collocamento in pensione, a far data dal 1.10.2020, per sopraggiunti limiti di età, di un dipendente di categoria B;

Riproduzione cartacea del documento informatico sottoscritto digitalmente da

MANNA FRANCESCO GIUSEPPE

PETTA GRAZIELLA ai sensi dell'art. 20 e 23 del D.lgs 82/2005

DELIBERA DI GIUNTA: 2020 / 115 del 08/10/2020



- il piano occupazionale, di cui al presente atto, 2020-2022 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità.

Ritenuto di dover rimodulare la dotazione organica complessiva in conformità alla modifica del fabbisogno di personale di cui al presente atto e riportata in dettaglio nell'allegato "A", parte integrante e sostanziale.

Ritenuto, inoltre, di dover prendere atto dell'attuale organigramma dell'Ente, conformandolo alla modifica del fabbisogno, alla dotazione organica rimodulata ed al decreto sindacale n. 8 del 3.07.2020, con il quale sono state conferite le responsabilità degli uffici e servizi e le conseguenti posizioni organizzative, istituendo, di fatto, nuove aree di posizioni di lavoro che richiedano assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, ai sensi e per gli effetti dell'art.8 del CCNL del 31.3.1999, dell'art.10 del CCNL del 22.1.2004 ed, infine, dell'art.17 del CCNL del 21.04.2018, allegato sotto la lett."B", parte integrante e sostanziale.

Acquisito l'allegato parere favorevole del revisore dei conti.

Ritenuto, infine, di adottare le sopra indicate modifiche al Piano triennale del fabbisogno di personale 2020-2022, alla dotazione organica organica dell'ente e all'organigramma dell'Ente, così come sopra espresse.

Dato atto, altresì, che, conformemente a quanto già verificato in occasione dell'adozione del vigente piano dei fabbisogni 2020-2022, ai fini dell'adozione della presente modifica del piano stesso, sono state rispettate tutte le condizioni, imposte dalla legge, per l'attuazione assuntiva delle previsioni contenute nello strumento di programmazione dei fabbisogni e relative modifiche ed integrazioni;

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 DPCM 17 marzo 2020;

PROPONE

1. **di approvare** la modifica al vigente Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022 con la rimodulazione della vigente dotazione organica, nei termini e motivazioni espresse in parte premessa, qui da intendersi integralmente riportate e trasfuse ad integrazione del presente punto dispositivo;
2. **di confermare** il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022 ed il relativo piano occupazione, approvati con la deliberazione di G.C. n. n. 109 del 18.07.2019 nelle parti non in contrasto con il presente atto;
3. **di approvare**, conseguentemente, ai sensi dell'art. 6 del Dlgs. n. 165/2001, per le motivazioni riportate nella premessa, qui trasferite integralmente, la **dotazione organica** dell'Ente, così come riportata nell'allegato "A", costituente parte integrante e sostanziale del presente atto;
4. **di approvare**, per le motivazioni riportate nella premessa, il nuovo **piano occupazionale per il triennio 2020-2021-2022**, dando atto che lo stesso 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;
5. **di dare atto** che con l'adozione della presente programmazione è rispettato il disposto del D.M. 17 marzo 2020;



6. **di dare atto**, infine, che la copertura finanziaria per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2020 -2022, così come modificato con il presente atto, è inferiore alla spesa potenziale massima per ciascun anno del triennio e trova copertura nel bilancio pluriennale;
7. **di approvare** l'attuale organigramma dell'ente di cui all'allegato "B";
8. **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;
9. **di trasmettere**, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, la presente modifica al piano triennale dei fabbisogni di personale 2020 – 2022 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che, fino all'avvenuta trasmissione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano;
10. **di demandare**, al responsabile del servizio personale, gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento;
11. **di inviare** il presente atto, a titolo di mera informazione, ancorché non espressamente prevista dal vigente ordinamento legale e contrattuale che disciplina il sistema di relazioni sindacali, alle RSU ed alle organizzazioni sindacali rappresentative.
12. **di dare** al presente atto, con separata votazione unanime, eseguibilità immediata, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del d.Lgs. n. 267/2000.



Letto, approvato e sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.

Il Sindaco

Francesco Giuseppe Manna

Documento firmato digitalmente

Il Segretario Generale

Graziella Petta

Documento firmato digitalmente