



COMUNE DI ROLO

PROVINCIA DI REGGIO EMILIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N° 111 del 30/12/2021

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE ANNO 2022/2024

L'anno duemilaventuno addì trenta del mese di Dicembre alle ore 13:20, nella SEDE COMUNALE, previo esaurimento delle formalità prescritte dalla Legge e dallo Statuto, si è riunita sotto la presidenza del Sindaco Luca Nasi la Giunta Comunale. Partecipa all'adunanza ed è incaricato della redazione del presente verbale il Vice Segretario PierEnrico Longinotti.

Intervengono i Signori:

N°	Qualifica	Nome	Presente	Assente
<u>1</u>	Sindaco	NASI LUCA	X	
<u>2</u>	Assessore	ALBERICI CINZIA	X	
<u>3</u>	Assessore	CAMURRI DANIELA	X	
<u>4</u>	Assessore	SANTACHIARA ANDREA		X
<u>5</u>	Assessore Esterno	ALDROVANDI GIULIO		X

PRESENTI: 3 ASSENTI: 2

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale a trattare il seguente argomento :

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE ANNO 2022/2024

LA GIUNTA COMUNALE

ESAMINATE le disposizioni di cui all'art. 91 del D.Lgs. n. 267 del 18 agosto 2000 "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali", in base alle quali gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, nel rispetto dei principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio;

CONSIDERATO che così come disposto dall'art. 35 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione sulla base della programmazione triennale del fabbisogno di personale;

RICHIAMATI:

- l'art. 2 del d.lgs.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del d.lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6 del d.lgs. 165/2001 prevede che 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 dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33, del d.lgs. 165/2001. 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. 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;
- l'art. 89 del d.lgs. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 33 del d.lgs.165/2001 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.";

CONSIDERATO che con Decreto 8/05/2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei

fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018;

DATO ATTO che:

- le linee guida (...) definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Gli enti territoriali opereranno, altresì, nell’ambito dell’autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica riservando agli enti locali una propria autonomia nella definizione dei Piani;
- le linee guida, lasciando ampio spazio agli Enti Locali, e individuando per tutte le pubbliche amministrazioni una dotazione organica pari ad una “spesa potenziale massima” affermano: “per le Regioni e gli Enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l’indicatore di spesa potenziale massima (della dotazione organica) resta quello previsto dalla normativa vigente”;
- il concetto di fabbisogno di personale implica un’attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo: quantitativo (riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere la *mission* dell’Amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica) e qualitativo (riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell’Amministrazione stessa) e qualitativo;
- si ribadisce il ruolo determinante e propulsivo che può essere svolto dalla Dirigenza dell’Ente nella gestione delle risorse e soprattutto nella capacità di centrare il reale fabbisogno professionale, sul piano quantitativo e qualitativo;
- si afferma la centralità del Piano triennale del Fabbisogno di Personale (PTFP), quale strumento strategico per individuare le esigenze di personale dell’Ente; con tale strumento l’Amministrazione può procedere annualmente alla rimodulazione quantitativa e qualitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica, nei limiti delle facoltà assunzionali;

PRESO ATTO CHE:

- con deliberazione n. 89 del 03/12/2021 è stata effettuata la ricognizione annuale di eccedenze di personale, attraverso le certificazioni prodotte dai Responsabili di Area dell’Ente;
- con deliberazione n. 90 del 03/12/2021 è stato adottato il Piano di Azioni Positive per il triennio 2022-2024;

DATO ATTO che con il presente atto si provvede con:

- una verifica delle professionalità esistenti all’interno dell’Ente, previo accertamento della presenza di eventuali esuberanti di personale;
- una ricognizione dei vincoli finanziari sottesi alla gestione del personale contenuti nell’art. 1 comma 557 e seguenti della Legge n. 286/2006 e dell’art. 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010, tenuto conto anche delle capacità di bilancio;
- l’analisi dei fabbisogni e l’individuazione delle professionalità necessarie, sotto il profilo quantitativo e qualitativo, tenuto conto della struttura organizzativa e degli obiettivi dell’Amministrazione;

CONSIDERATO che il Piano triennale dei fabbisogni deve presentare le seguenti caratteristiche:

- essere coerente con gli strumenti di programmazione generale dell’Ente;
- svilupparsi in prospettiva triennale ed essere adottato annualmente nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo delle performance;
- orientato da un punto di vista strategico all’individuazione degli obiettivi dell’Ente, all’efficienza, economicità e qualità dei servizi al cittadino;

RICHIAMATO il Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 34 “Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi” (19G00043) (GU Serie Generale n.100 del 30-04-2019) - Entrata in vigore del provvedimento: 01/05/2019 Decreto-Legge convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58 (in S.O. n. 26, relativo alla G.U. 29/06/2019, n. 151) ed in particolare nell’art. 33 comma 2 che così recita: *“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, delle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate del rendiconto dell’anno precedente a quello in cui viene prevista l’assunzione, 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 le predette entrate correnti dei primi tre titoli del rendiconto 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 27 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”*;

CONSIDERATO che, il c.d. Decreto Crescita (D.L. N. 34/2019), all’art. 33 sopra riportato ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole fondate sul turn-over e l’introduzione di un sistema maggiormente flessibile basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale;

RICHIAMATE le disposizioni del D.P.C.M. del 17 marzo 2020, pubblicato sulla G.U. del 27 aprile 2020, avente ad oggetto: “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”, adottato in attuazione dell’art. 33 comma 2 del D.L. n.34 del 30 aprile 2019, convertito con modifiche dalla Legge n. 58 del 28 giugno 2019 in vigore dal 20.04.2020;

DATO ATTO altresì che a decorrere dalla data del 20.04.2020 i Comuni devono assumere esclusivamente nel rispetto del medesimo Decreto attuativo sopra citato;

VISTO che nel sistema delineato dall’art. 33 comma 2 del D.L.34/2019 la c.d. “neutralità della mobilità” non può essere considerata come tale ma viene ricondotta all’interno delle nuove capacità assunzionali legate alla sostenibilità finanziaria della spesa di personale misurata attraverso i valori soglia, differenziali per fascia demografica;

DATO ATTO CHE, in ossequio all'art. 6 del d.lgs.165/2001 è necessario per l'Ente definire tale limite di spesa potenziale massima nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale e che in tale limite l'Amministrazione:

- potrà coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, ricordando però che 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
- dovrà indicare nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del d.lgs.165/2001, le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

RILEVATO, quindi che, con riferimento a quanto sopra è necessario individuare, in questa sede, sia le limitazioni di spesa vigenti, sia le facoltà assunzionali per questo Ente e nello specifico il contenimento della spesa di personale, le facoltà assunzionali a tempo indeterminato ed il limite del lavoro flessibile;

DATO ATTO che ai sensi dell'art. 1 del DM 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del Decreto-Legge n. 34 del 2019, è volto ad individuare i valori soglia di riferimento per gli Enti, sulla base del calcolo del rapporto tra la 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;

RICORDATO che ai fini del calcolo del suddetto rapporto, il DM prevede espressamente che:

- a) per spesa del personale si intendono gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;
- b) entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata;

PRESO ATTO dei seguenti documenti, integrativi:

- attestazione elaborata dal Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria in data 29/07/2021 con prot. n. 5879/2021 in merito al rispetto dell'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006 e successive modificazioni ed integrazioni, in particolare l'art. 11, comma 4-ter, del D.L. n. 90/2014;
- attestazione elaborata dal Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria in data 12/05/2021 con prot. n. 3718/2021 in merito all'aggiornamento delle facoltà assunzionali del Comune di Rolo ai sensi del DPCM 17/03/2020 (con utilizzo dei dati del Rendiconto 2020 come base di calcolo);

DATO ATTO che pertanto, ai sensi del DPCM 17/03/2020 e dell'attestazione suddetta, per il Comune di Rolo:

- la fascia demografica di riferimento è la “**d**”, comuni con popolazione dai 3.000 ai 4.999 abitanti (popolazione residente al 31/12/2020 pari a n. 4.018);

- il valore soglia per i comuni di fascia demografica d), quale rapporto tra spesa di personale e entrate correnti, ai sensi dell'art 4 del DPCM citato, è pari al **27,20%**;
- il rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti calcolato, è pari al **19,97%**, valore inferiore al valore soglia;
- la capacità assunzionale teorica massima è pari ad **€ 158.080,48**;

RICORDATO che con la deliberazione di Giunta Comunale n 86 del 03/12/2021 è stato aggiornato il piano delle assunzioni 2021-2023 e che alla data attuale è ancora in corso una procedura per l'assunzione di n. 1 Istruttore direttivo amministrativo contabile da destinare all'Area Economico - Finanziaria di cat. D a tempo pieno ed indeterminato, mediante procedura di mobilità in entrata sensi dell'art. 30 del D. Lgs. 165/2001 mentre era stata prevista un'assunzione di un istruttore amministrativo contabile di cat. C a tempo pieno ed indeterminato mediante scorrimento di graduatoria;

RICHIAMATA la determinazione n. 308 del 23/12/2021 ad oggetto *“Preso d'atto della rinuncia all'assunzione dell'Istruttore Direttivo Tecnico Responsabile dell'Area Tecnica ed Attività Produttive di cat D”*

CONSIDERATO che l'Ente intende - previo esito positivo della procedura di mobilità avviata per la ricerca dell'Istruttore Direttivo Amministrativo Contabile da destinare all'Area Economico - Finanziaria di cat. D - procedere con la pubblicazione di un avviso di selezione pubblica a natura comparativa per il conferimento di n. 1 incarico ai sensi dell'art. 110 comma 1 D.Lgs. 267/00 di Istruttore Direttivo Tecnico di cat. D – Responsabile dell'Area Tecnica ed Attività Produttive a tempo determinato fino alla scadenza del mandato del Sindaco;

DATO ATTO che l'Amministrazione intende potenziare l'area tecnica mediante l'assunzione di un Istruttore direttivo Tecnico di cat. D già previsto nel piano triennale dei fabbisogni 2021-2023;

ATTESO che, con riferimento alle facoltà assunzionali a tempo determinato e alla possibilità di ricorso ad altre forme di lavoro flessibile:

- ai sensi di quanto previsto dall'art. 9 comma 28 del D.L. n. 78/2010, essendo l'Ente in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui all'art. 1 comma 557 della Legge n. 296/2006, deve essere rispettato il limite della spesa sostenuta per le stesse finalità nel 2009 o nel triennio 2007/2009 nel caso non vi fossero spese nel 2009;
- questa Amministrazione nell'anno 2009 ha sostenuto una spesa per retribuzioni di personale a tempo determinato e/o altre forme di lavoro flessibile pari ad € 47.215,43, al netto degli incarichi di cui all'art. 110 comma 1 D.Lgs. 267/00 e al lordo degli incarichi ex art. 90 D.lgs. 267/2000;

RITENUTO ricorrere alla possibilità di assumere personale a tempo determinato e/o ad altre forme di lavoro flessibile per:

- a) eventuali esigenze di sostituzione di personale assente per periodi medio-lunghi con diritto alla conservazione del posto di lavoro, al fine di evitare il verificarsi di disservizi o interruzioni di servizio;
- b) eventuali sostituzioni di personale incaricato, per effetto di un precedente piano assunzionale, ai sensi dell'art. 110 del D.Lgs. 267/2000, in caso di risoluzione anticipata rispetto alla scadenza naturale (fine mandato);
- c) eventuali esigenze di supporto temporaneo ai settori dell'Amministrazione, al fine di affiancare il personale di ruolo nella gestione di progetti o fasi di progetto ritenuti prioritari e strategici o picchi di attività non fronteggiabili con il solo personale di ruolo, da attivare a parità di risorse destinate alle spese del personale dell'Ente;

DATO ATTO che si procederà mediante altre forme di lavoro flessibile (somministrazione di lavoro interinale) all'inserimento di un istruttore amministrativo di cat. C da assegnare all'area Amministrativa e servizi al cittadino per il periodo dal 01/01/2022 al 31/01/2022 per affiancare il personale di ruolo nella gestione di alcuni processi amministrativi strategici per l'Ente, sostenendo una spesa complessiva di € 3.080,00 che rientra nei limiti della spesa sostenuta per lo stesso motivo nel 2009;

RICHIAMATA la L. 160/2019 (legge di bilancio 2020) in ordine alle modifiche introdotte rispetto alle possibilità di utilizzo delle graduatorie concorsuali degli enti pubblici e in particolare l'articolo 1 commi 147 e 148 della sopra citata legge;

DATO ATTO che per le procedure in oggetto si rende necessario ottimizzare le procedure di assunzione in corso, prevedendo la possibilità di copertura dei posti ivi previsti, a parità di profilo professionale, tramite l'utilizzo delle graduatorie concorsuali bandite dall'Unione Pianura Reggiana dopo l'entrata in vigore della L. 160/2019 per come consentito dalla normativa, fatto salvo gli obblighi di cui all'art. 34 bis del D.lgs. 165/2001 in tema di mobilità obbligatoria;

RICHIAMATE le disposizioni:

- dell'art. 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448 il quale prescrive che – a decorrere dall'anno 2002 - gli organi di revisione contabile accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione della spesa complessiva;
- dell'art. 3, comma 10-bis, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, in legge 11 agosto 2014, n. 114 che attribuisce all'organo di revisione il controllo e conseguente certificazione del rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni inserite nel medesimo articolo 3, afferenti gli obblighi di contenimento delle spese di personale nonché i presupposti e le limitazioni per procedere ad assunzioni;
- del D.L.n.34/2019, come convertito nella L.n.58/2019 e del DPCM attuativo del 17/3/2020, l'Organo di Revisione è chiamato ad asseverare il “rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio”

VISTO il parere favorevole rilasciato in merito dal Revisore dei Conti con verbale n. 37 del 29/12/2021 prot. n. 9843/2021 del 30/12/2021, redatto sulla scorta della documentazione prodotta e sull'analisi dei contenuti del presente atto, comprendente altresì l'asseverazione degli equilibri di bilancio pluriennali, allegato al presente atto;

PRESO inoltre ATTO dei pareri favorevoli espressi, ai sensi dell'art. 49, c. 1, del D. Lgs. 18/08/2000 n. 267, del Responsabile del Servizio Personale e del Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria in merito alla regolarità tecnica per quanto di propria competenza e del Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria in merito alla regolarità contabile;

CON VOTI favorevoli unanimi legalmente espressi;

DELIBERA

- 1) DI DARE ATTO che il Comune di Rolo, in base alla **fascia demografica d)** di appartenenza prevista dal DPCM 17/03/2020 rientra nella prima fascia e precisamente ha un valore inferiore alla prima soglia del **27,20%**, attestandosi al **19,97%**, con un l'incremento percentuale massimo per i primi cinque anni (2020/2024) di spesa di personale del 28%, come

risulta dalla attestazione elaborata dal Responsabile dell'Area Economico finanziaria in data 12/05/2021 con prot. n. 3718/2021, allegata al presente atto.

- 2) DI DARE ATTO altresì che il Comune di Rolo rispetta l'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006 e successive modificazioni ed integrazioni, in particolare l'art. 11, comma 4-ter, del D.L. n. 90/2014, come risulta dalla attestazione elaborata dal Responsabile dell'Area Economico finanziaria in data 29/07/2021 con prot. n. 5879/2021, allegata al presente atto.
- 3) DI APPROVARE per le motivazioni richiamate in premessa, costituente parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, il seguente piano triennale del fabbisogno del personale 2022/2024 per i servizi comunali:

Profilo professionale	anno 2022	anno 2023	anno 2024
n. 1 Istruttore amministrativo contabile di cat. C (tabellare annuo 22.039,41)	Assunzione a tempo indeterminato e pieno mediante mobilità volontaria ai sensi dell'art 30 del D. Lgs. 165/01 e/o scorrimento di graduatoria esistente – Procedura già avviata nel piano fabbisogni 2021-2023	//	//
Istruttore Direttivo Tecnico cat. D (Tabellare 23.979,58 Annuo)	Assunzione a tempo pieno ed indeterminato mediante procedura selettiva	//	//
Istruttore Direttivo Amministrativo Contabile e cat. D (Tabellare 23.979,58 Annuo)	Assunzione mediante mobilità volontaria ai sensi dell'art 30 del D.Lgd. 165/2001 - Procedura avviata con il piano del fabbisogni 2021-2023	//	//
Responsabile dell'Area Tecnica e Attività Produttive cat. D (Tabellare 23.979,58 Annuo)	Incarico a tempo pieno e determinato ai sensi dell' art 110 comma 1 D.Lgs. 267/00.	//	//

- 4) DI DARE ATTO che il piano dei fabbisogni 2022-2024 rientra nelle capacità assunzionali del Comune di Rolo, così come risulta dalla sopra citata attestazione predisposta dal Responsabile dell'Area Economico finanziaria;
- 5) DI DARE ATTO che l'attuazione di quanto contenuto nel presente piano dei fabbisogni rispetta gli atti di programmazione dell'Ente ed è coerente con il Documento Unico di Programmazione ed il Bilancio di previsione 2022/2024.
- 6) DI DARE ATTO che il piano triennale dei fabbisogni sopra individuato potrà subire variazione sulla base dell'andamento effettivo delle cessazioni e dell'attuazione del piano assunzionale stesso.
- 7) DI APPROVARE le esigenze straordinarie ed eccezionali, in presenza delle quali sarà possibile attivare assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 36 comma 2 del D.Lgs. n.

165/01 e del D.Lgs. n. 81/15 (secondo le forme flessibili consentite alle Amministrazioni pubbliche) o comandi, nel rispetto dei tetti di spesa di personale sopra indicati (complessivo e del tempo determinato) e delle risorse di bilancio, tenuto conto che il Comune di Rolo è in deroga ai sensi dall'art. 11 comma 4ter DL 90/2014 in quanto Ente terremotati per tutta la durata dello stato di emergenza (ad oggi fino al 31/12/2021 per effetto dell'art. art. 15, comma 6, D.L. 162/2019), come segue:

- a) eventuali esigenze di sostituzione di personale assente per periodi medio-lunghi con diritto alla conservazione del posto di lavoro, al fine di evitare il verificarsi di disservizi o interruzioni di servizio;
 - b) eventuali sostituzioni di personale incaricato, per effetto di un precedente piano assunzionale, ai sensi dell'art. 110 del D.Lgs. 267/2000, in caso di risoluzione anticipata rispetto alla scadenza naturale (fine mandato);
 - c) eventuali esigenze di supporto temporaneo ai settori dell'Amministrazione, al fine di affiancare il personale di ruolo nella gestione di progetti o fasi di progetto ritenuti prioritari e strategici o picchi di attività non fronteggiabili con il solo personale di ruolo, da attivare a parità di risorse destinate alle spese del personale dell'Ente;
- 8) DI DARE atto che il Revisore del Conti, con verbale n. 37 del 29/12/2021 prot. n. 9843/2021 del 30/12/2021, redatto sulla scorta della documentazione prodotta e sull'analisi dei contenuti del presente atto, comprendente altresì l'asseverazione degli equilibri di bilancio pluriennali ed allegato al presente atto, ha espresso parere favorevole sulla programmazione dei fabbisogni di personale per il triennio 2022-2024.
- 9) DI TRASMETTERE copia della presente deliberazione alle organizzazioni sindacali ed alle OO. SS - R.S.U dell'Ente.;

Successivamente,

CON VOTI favorevoli unanimi legalmente espressi;

DELIBERA

DI DICHIARARE il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 267/2000, al fine di dar corso tempestivamente alle procedure di copertura del fabbisogno del personale.

Letto, confermato e sottoscritto

IL Sindaco
Luca Nasi

Vice Segretario
PierEnrico Longinotti

(atto sottoscritto digitalmente)