



CITTÀ di AVIGLIANA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 242

OGGETTO: PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE DA INSERIRE NEL DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE E NEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E DI ORGANIZZAZIONE, CONFERMA DELLA DOTAZIONE ORGANICA, TRIENNIO 2022/2024

L'anno **2021**, addì **due**, del mese di **Dicembre** dalle ore 17:05, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei signori:

<i>Sindaco</i>	ARCHINA' ANDREA	SI
<i>Assessore</i>	BABBINI PAOLA	NO
<i>Assessore</i>	TAVAN ENRICO	SI
<i>Assessore</i>	REMOTO ANDREA	SI
<i>Assessore</i>	CROSASSO GIANFRANCO	NO
<i>Assessore</i>	ARISIO FIORENZA	SI

Presenti: 4 Assenti: 2

La seduta si è svolta con la partecipazione di tutti i componenti in videoconferenza, ai sensi dell'art. 73 comma 1 del D.L. 18/2020, secondo i criteri di trasparenza e tracciabilità previamente fissati dal Sindaco (con decreto n. 44 del 23.3.2020), che assicurano quanto richiesto dalla norma.

Partecipa altresì in videoconferenza, con le funzioni dell'art. 97 del TUEL e la cura della redazione del verbale, **Il Segretario Generale** Dott. Livio Sigot.

Il Sindaco Andrea Archinà - riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

OGGETTO: PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE DA INSERIRE NEL DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE E NEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E DI ORGANIZZAZIONE, CONFERMA DELLA DOTAZIONE ORGANICA, TRIENNIO 2022/2024

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la proposta di deliberazione di seguito riportata n° **1266 del 02/12/2021** allegata alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale, avente l'oggetto sopra riportato

Ritenuta la proposta meritevole di accoglimento per le motivazioni tutte in essa contenute;

Acquisiti i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica e contabile ai sensi dell'art.49 e 147 bis del D. Lgs 18.8.2000 n. 267 e s.m.i., "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali", che allegati alla presente deliberazione ne fanno parte integrante e sostanziale;

Visti gli artt. 42 e 48 del Testo Unico approvato con D. Lgs. n. 267 del 18/8/2000 in ordine alla competenza degli organi comunali;

Viste le deliberazioni consiliari n. 58 del 30.12.2020, dichiarata immediatamente eseguibile, con la quale è stato approvato il bilancio di previsione 2021/2022/2023 e n. 57 del 30.12.2020, dichiarata immediatamente eseguibile, con cui è stato approvato in via definitiva il Documento Unico di Programmazione – D.U.P.- 2021/2022/2023;

Vista la deliberazione della Giunta Comunale n. 226 del 7/12/2020, dichiarata immediatamente eseguibile, e con valenza pluriennale come previsto dal comma 2 dell'art. 24 del vigente Regolamento di contabilità, con la quale sono state assegnate ai Direttori di Area le risorse necessarie all'esecuzione dei programmi e progetti di bilancio;

Richiamato il Decreto Legislativo 18.8.2000 n. 267 "Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali";

Visto lo Statuto Comunale;
Visto il vigente Regolamento di Contabilità;
Con votazione unanime espressa in forma palese;

DELIBERA

Di accogliere integralmente la proposta allegata alla presente quale parte integrale e sostanziale.

SUCCESSIVAMENTE

Con votazione unanime espressa in forma palese;

DELIBERA

Di dichiarare la presente immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, 4° comma, del T.U. approvato con D. Lgs 18/8/2000, n. 267.

Organi Politici / Segretario Generale

Proposta N. 1266 del 02/12/2021

OGGETTO: PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE DA INSERIRE NEL DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE E NEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E DI ORGANIZZAZIONE, CONFERMA DELLA DOTAZIONE ORGANICA, TRIENNIO 2022/2024

Su richiesta del Sindaco Andrea Archinà

Richiamati i seguenti propri atti:

La precedente Deliberazione n. 238 del 14.12.2020, relativa a “PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE DA INSERIRE NEL D.U.P. E CONFERMA DELLA DOTAZIONE ORGANICA TRIENNIO 2021/2023 (G.C. 308/2019 E SMI E VERIFICA D.M. 17.3.2020 CON DELIBERAZIONE G.C. 117 DEL 6.7.2020)”, come successivamente parzialmente modificata con deliberazione G.C. 27 del 15.2.2021;

Tenuto conto che, a partire dall’anno 2020, le procedure assunzionali devono essere verificate con la nuova facoltà assunzionale dell’Ente, in relazione al nuovo D.M. 17.3.2020 “*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*” ed ai disposti dell’art. 33 del DL 34/2019;

Ripresi tutti i molteplici e complessi riflessi normativi in materia di assunzioni e spesa di personale, vigenti per i Comuni, non sempre coordinati tra loro ed in parte superati da disposizioni sopravvenute, come segue:

- *l’art. 39 della L 27/12/1997 n. 449 ha stabilito che 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;*
- *a norma dell’art. 91 TUEL gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999 n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;*
- *l’articolo 6, commi 1, 2, 3, 4 e 6, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 nel testo attualmente vigente a seguito dell’emanazione del D. Lgs. 25.05.2017, n.75, il quale testualmente 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.
 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.;
- *a norma dell'art. 1, comma 102, L. 30/12/2004, n. 311, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, e all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;*
 - *ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. 28/12/2001, n. 448 (L. Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della legge 527 dicembre 1997, n. 449 e smi;*
 - *secondo l'art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;*

Rilevato che talune delle suddette disposizioni appaiono superate da normativa sopravvenuta incompatibile, in particolare l'art. 33 c. 2 del D.L. 34/2019, c.d. Decreto Crescita che ha dettato una nuova disciplina per le facoltà assunzionali slegata dal turn over e – in parte – anche dai precedenti vincoli di limitazione e riduzione di spesa:

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 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 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, fra le nuove disposizioni a regime e quelle transitorie, in particolare:

l'art. 6 del D.L. 80/2021 che ha introdotto il Piano integrato di attività e organizzazione per gli enti con oltre 50 dipendenti, che fra gli altri contenuti (comma 2, lettera c) prevede *"compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all' [articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#), gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali"*

le disposizioni transitorie che consentono di non esperire la mobilità ex art. 30 del dlgs 165/2001 (comma 8 dell' articolo 3 della legge 19 giugno 2019, n. 56, modificato dall'art.1 comma 14 ter del D.L. 80/2021: 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 dicembre 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*);

Tenuto conto che il Piano Fabbisogni di personale andrà a far parte del Documento Unico di Programmazione, rispetto al quale verrà richiesta l'asseverazione dell'Organo di revisione anche in riferimento a quanto dispone il citato art. 33, comma 2, prima parte, del D.L. 34/2019;

Viste le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6 ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotte dall'art. 4, del D. Lgs. n. 75/2017;

Rilevato che l'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), ha introdotto dall'1/01/2012 l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere, e dato atto che anche per la nuova programmazione 2021-2023 rimane confermata l'assenza di eccedenze di personale;

Visto il D.M. 17.3.2020, che individua 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 individua 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, con disposizioni che si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020;

Preso atto che, in base al DM, il valore soglia per i Comuni oltre 10.000 abitanti e sino a 59.999 è pari al 27%, e che i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia, fermo restando quanto previsto dall'art. 5 del decreto, 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;

Inoltre in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni che stanno sotto il valore soglia, 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 di apposita Tabella, che per questo Comune è pari al 19% nel 2022 (va anche tenuto conto che per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2, fermo restando il valore soglia di ciascuna fascia demografica);

Visti i conteggi predisposti in riferimento alle regole del D.M. 17.3.2020 dal servizio finanziario come segue, in riferimento all'ultimo rendiconto approvato 2020:

MACRO 1		2.302.077,95
INCARICHI COLLABORAZIONE	peg 4310/ Vvuu esterni	8.224,06
rimborso a terzi personale comandato (int.5)	peg 3026	590,00
INTERINALE SERVIZI DIVERSI	peg 1717/1718/3321	26.072,11
INTERINALE SPRAR	peg 9082	11.892,55
Totale spesa personale c. 1 a) DPCM		2.348.856,67
Spesa Segretario non sostenuta perché a carico Novalesa e Venaus art.33, c2 DL34/2019		- 29.019,67
Totale spesa effettiva		2.319.837,00

		%	Soglia
spesa personale 2020	2.319.837,00	20,704%	27%
media entr.corr. Triennio 2018/2020 netto FCDE 2020	11.204.399,15		
Media entrate			

	triennio 2018/2020		
Anno	2018	2019	2020
Titolo 1	7.747.272,08	8.095.221,65	8.054.238,28
Titoli 2	1.844.875,11	1.940.922,58	2.771.489,07
Titolo 3	2.650.911,59	2.339.928,17	1.897.476,91
Totale	12.243.058,78	12.376.072,40	12.723.204,26
Media triennio	12.447.445,15		

1.243.046,00 FCDE 2020
11.204.399,15 MEDIA

Max incremento 2022 =
19%

incremento teorico su spesa 2018	2.378.066,18	451.832,37	
spesa massima teorica 2022		2.829.898,75	25,26%

spesa (come da DPCM) a bilancio 2021 e da progetto di bilancio 2022 (ad oggi) incluse le assunzioni e i posti previsti dal presente piano			
MACRO 1		2.381.260,43	
Interinali		33.790,00	
vigili esterni		20.000,00	
spesa stanziata a Bilancio personale		2.435.050,23	21,73%

Preso quindi atto che trovandosi il Comune nella situazione di ente virtuoso sotto soglia potrà:

- svolgere il piano assunzionale previsto nella presente deliberazione che sarà compendiato nelle previsioni di spesa nel progetto di bilancio 2022-24 in corso di redazione, rimanendo entro la spesa teorica massima di € 2.829.898,75 (non essendo previste nuove assunzioni la spesa rimarrà sostanzialmente invariata rispetto al 2021, salvo il finanziamento dei rinnovi contrattuali);
- consentire i nuovi accessi dall'esterno (ovvero anche per mobilità, non essendo più "neutra"), nell'ambito delle disponibilità teoriche sopra calcolate, tenuto conto che per essi si tratta comunque di spesa già stanziata a bilancio 2021, confermata nel 2022 e che rimane sostenibile anche nel bilancio pluriennale, con una percentuale di incidenza molto al di sotto della soglia per la fascia di Comuni (di almeno 5 punti);

Rispetto ai precedenti piani dei fabbisogni sono intervenuti i seguenti fatti, aggiornamenti e mutamenti cui la presente programmazione 2022-2024 (in specie per il 2022) intende far fronte nel seguente modo:

- a. il posto di organico "Istruttore direttivo tecnico D1 (ingegnere o architetto)" presso l'area tecnica LLPP, è al momento coperto (GC 27/2021) in base all'art. 110 c. 1 del TUEL, part time al 50% con contratto in scadenza al 9 dicembre 2021, di cui si prevede e autorizza la proroga sino a scadenza presunta del corrente mandato elettorale, al 31 maggio 2022;
- b. E' prevista una cessazione per pensionamento a metà gennaio 2022 di un istruttore direttivo amministrativo D1, di cui si prevede la sostituzione mediante accesso dall'esterno, con l'attivazione di una procedura urgente di manifestazione di interesse per utilizzo di graduatorie

di altri Comuni, senza previo esperimento di mobilità volontaria e con solo adempimento dell'art. 34 bis del dlgs 165/2001 (art. 41 bis del Regolamento Uffici e Servizi introdotto con G.C. n. 78 del 10.5.2021. Considerata l'urgenza e l'essenzialità dei servizi cui il Posto d'organico è preposto (settore Servizi Sociali, Istruzione e cultura) anche in relazione al presente momento storico, si autorizza una pubblicazione dell'avviso per manifestazione di interesse ridotta a 15 giorni;

- c. A giugno 2022 è previsto un pensionamento per il posto di Operaio B1, per cui si prevede la sostituzione, con accesso dall'esterno, senza previa mobilità volontaria, o mediante ricorso al collocamento, ovvero e previa trasformazione del posto in cat. B3, mediante utilizzo di graduatorie di altri Enti;
- d. Vengono previste, per le assunzioni flessibili, nel rispetto del vincolo di spesa storica 2009:
 - o la prosecuzione di un part time 18 ore, interinale, istruttore cat. C, per i progetti Siproimi presso il settore Cultura, in riferimento agli specifici fondi riconosciuti;
 - o la sostituzione provvisoria, indicativamente sino al termine dell'anno scolastico 2021-2022 di un posto recentemente divenuto vacante di aiuto cuoco cat. B1, con assunzione a tempo determinato previa selezione dal collocamento. Analoga soluzione viene prevista per un secondo posto aiuto cuoco cat. B1, di cui è prevista la vacanza per pensionamento dal 1° marzo 2022. Le ragioni eccezionali del ricorso al tempo determinato risiedono nella necessità di valutare, con la nuova tornata amministrativa, il mantenimento di una parte interna del servizio di ristorazione scolastica, ovvero la sua completa esternalizzazione. Questa decisione non può intervenire nel corso dell'anno scolastico e, peraltro, potrà trovare esecuzione nell'impostazione del nuovo appalto dei servizi di ristorazione scolastica;
 - o Rimangono confermati gli stanziamenti per i vigili urbani esterni in comando da altri Comuni;

Ritenuto quindi di pianificare ed aggiornare la previsione di fabbisogni come sopra, confermando la vigente dotazione organica dell'Ente, con efficacia da ora e per il successivo periodo 2022/2024 in relazione al Documento unico di programmazione per tale periodo e tenuto conto delle esigenze al momento note;

Dato atto che per i posti per cui è previsto l'accesso dall'esterno ciò viene programmato nel rispetto delle facoltà assunzionali dell'ente, tenuto conto delle facoltà di cui al DM 17.3.2020 come sopra evidenziate;

Richiamata in tal senso normativa vigente in materia di facoltà assunzionali vigente, e tutti i relativi calcoli riportati nei precedenti atti qui richiamati;

Ritenuto altresì che le assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, si pongono in rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di spesa del personale. In particolare risulta rispettato, nella programmazione presente e negli stanziamenti del Bilancio 2020-2022, il tetto di spesa 2009 complessivamente considerato per il lavoro "flessibile" come da specifici computi;

Riverificati inoltre i presupposti necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale e che, in particolare, l'Ente:

- rispetta il succitato vincolo del contenimento della spesa di personale, rispetto alla media del triennio 2011-2013 (salve le facoltà peraltro di fatto inutilizzate previste dal nuovo DM più volte citato)
- ha rispettato il Patto di Stabilità ed il vincolo del pareggio di bilancio nell'anno 2017 ed ha

inviato nei termini prescritti la relativa certificazione (art. 1, comma 707, 2° periodo, della L. n. 208/2015, art. 76, comma 4, D.L. 112/2008, delibera Corte dei Conti Sardegna n. 70/2015, delibera Corte dei Conti Puglia n. 111/2016);

- ha approvato il Piano triennale di azioni positive 2021/2023 in tema di pari opportunità (art. 48, comma 1, D.Lgs. n. 198/2006);
- Ha adottato il piano performance, ed in corso di perfezionamento il suo aggiornamento 2021/2023, mentre sarà in adozione rispetto ai termini per approvare il bilancio 2022, l'aggiornamento 2022/2024;
- Ha approvato in termini il bilancio e il rendiconto, ha approvato il bilancio consolidato, ed ha provveduto per l'invio dei dati alla BDAP (in relazione ai termini scaduti);

Considerato altresì che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Rendiconto approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo;

Dato atto che la dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68;

Ribadito il concetto che la dotazione organica consegue al presente piano ed il suo sviluppo triennale deve essere previsto nella sua concezione di massima dinamicità e pertanto modificabile ogni qual volta lo richiedano norme di legge, nuove metodologie organizzative, nuove esigenze della popolazione, ecc., sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale;

Richiamato l'organigramma della dotazione approvato con G.C. 238 del 14.12.2020 nel quale sono rappresentate le aree, la loro articolazione interna, compresa la previsione ed individuazione di eventuali posizioni organizzative, nonché eventuali aree e/o servizi posti alle dirette dipendenze del Segretario Generale;

Richiamato il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con propria deliberazione n. 300 del 29.11.2010 e s.m.i.;

Richiamata la normativa che disciplina la mobilità, contenuta nell'art. 30 del D. Lgs. n. 165/2001, inerente il passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse (mobilità volontaria), testo modificato con il D.L. n. 90/2014, convertito nella L. n. 114/2014, e nell'art. 34 bis del medesimo D. Lgs. n. 165/2001 che disciplina la mobilità obbligatoria, come modificata dal DL 34/2020;

Richiamato altresì il C.C.N.L. vigente del comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritto il 21.5.2018;

Dato atto che sul presente Piano dei Fabbisogni, viene poi richiesto il parere del Revisore dei conti, unitamente al DUP 2022-2024, in quanto si tratta di atto che entra a farne parte integrante e sostanziale, per la verifica del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio;

SI PROPONE CHE LA GIUNTA COMUNALE DELIBERI

- 1) di confermare e dare atto che, a seguito della revisione già effettuata ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, non emergono al momento situazioni di personale in esubero;
- 2) di aggiornare la programmazione triennale del fabbisogno del personale 2022/2024 ed il piano occupazionale 2022 (con efficacia già dal corrente mese di dicembre 2021 per il posto art. 110 c.1 D1 all'Utc e l'assunzione a tempo determinato B1 aiuto cuoca) nella quale vengono previste,

nel rispetto dei vigenti vincoli di spesa e in materia di assunzioni a tempo indeterminato e di lavoro flessibile, in specie il nuovo DM 17.3.2020, le seguenti esigenze, oltre a quelle già previste nella dotazione organica che viene confermata:

- a. Per il posto di organico **“Istruttore direttivo tecnico D1 (ingegnere o architetto)”** presso l’area tecnica LLPP, è al momento coperto (GC 27/2021) in base all’art. 110 c. 1 del TUEL, part time al 50% con contratto in scadenza al 9 dicembre 2021, di cui si **prevede e autorizza la proroga sino a scadenza presunta del corrente mandato elettorale, al 31 maggio 2022;**
- b. E’ prevista una cessazione per pensionamento a metà gennaio 2022 di un **istruttore direttivo amministrativo D1, di cui si prevede la sostituzione mediante accesso dall’esterno,** con l’attivazione di una procedura urgente di manifestazione di interesse per **utilizzo di graduatorie di altri Comuni,** senza previo esperimento di mobilità volontaria e con solo adempimento dell’art. 34 bis del dlgs 165/2001 (art. 41 bis del Regolamento Uffici e Servizi introdotto con G.C. n. 78 del 10.5.2021. Considerata l’urgenza e l’essenzialità dei servizi cui il Posto d’organico è preposto (settore Servizi Sociali, Istruzione e cultura) anche in relazione al presente momento storico, **si autorizza una pubblicazione dell’avviso per manifestazione di interesse ridotta a 15 giorni;**
- c. A giugno 2022 è previsto un pensionamento per il posto di Operaio B1, per cui si prevede la sostituzione, con accesso dall’esterno, senza previa mobilità volontaria, o mediante ricorso al collocamento, ovvero e previa trasformazione del posto in cat. B3, mediante utilizzo di graduatorie di altri Enti;
- d. Vengono previste, per le assunzioni flessibili, nel rispetto del vincolo di spesa storica 2009:

- la prosecuzione di un part time 18 ore, interinale, istruttore cat. C, per i progetti Siproimi presso il settore Cultura, in riferimento agli specifici fondi riconosciuti;
- la sostituzione provvisoria, indicativamente sino al termine dell’anno scolastico 2021-2022 di un posto recentemente divenuto vacante di **aiuto cuoco cat. B1, con assunzione a tempo determinato previa selezione dal collocamento.** Analoga soluzione viene prevista per un secondo posto aiuto cuoco cat. B1, di cui è prevista la vacanza per pensionamento dal 1° marzo 2022. Le ragioni eccezionali del ricorso al tempo determinato risiedono nella necessità di valutare, con la nuova tornata amministrativa, il mantenimento di una parte interna del servizio di ristorazione scolastica, ovvero la sua completa esternalizzazione. Questa decisione non può intervenire nel corso dell’anno scolastico e, peraltro, potrà trovare esecuzione nell’impostazione del nuovo appalto dei servizi di ristorazione scolastica;
- Rimangono confermati gli stanziamenti per i vigili urbani esterni in comando da altri Comuni;

3) di confermare la dotazione organica del personale vigente e il relativo organigramma, coerenti con la programmazione dei fabbisogni e le previsioni di spesa contenute nel redigendo bilancio 2022-2024;

4) di dare atto che sono rispettati gli attuali vincoli di finanza pubblica, nonché i limiti in tema di spesa di personale;

5) Di demandare al Direttore Area Amministrativa tutti gli adempimenti connessi all’esecuzione delle previsioni inserite nel presente provvedimento, nel rispetto dei vincoli finanziari vigenti, salva l’adozione degli ulteriori atti di competenza giuntale necessari;

6) di incaricare l’Area Amministrativa per il caricamento del presente Piano Fabbisogni sull’applicativo SICO;

7) di dichiarare, attesa l'urgenza, il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, 4° comma del T.U. approvato con D. Lgs. 18 agosto 2000 n.l 267.

il Segretario Generale
Sigot Livio

Del che si è redatto il presente verbale che viene sottoscritto digitalmente in un momento successivo

IL SINDACO
Andrea Archinà
(sottoscritto digitalmente)

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott. Livio Sigot
(sottoscritto digitalmente)