



COMUNE DI ARENZANO
CITTA' METROPOLITANA DI GENOVA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 7 Seduta del 20-01-2022

Originale

Oggetto: GESTIONE GIURIDICA R.U. - APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATO PERIODO 2022/2024

L'anno duemilaventidue il giorno venti del mese di gennaio, in Arenzano, nella sede comunale convocata nei modi e termini di legge, con l'osservanza delle prescritte formalità si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

Gambino Luigi	SINDACO	P
Bagnasco Fiorella	VICESINDACO	P
Silvestrini Francesco	ASSESSORE	P
Oliveri Davide	ASSESSORE	P
Damonte Giovanna	ASSESSORE	P
Rossi Matteo	ASSESSORE	P

ne risultano presenti n. 6 e assenti n. 0.

Assume la presidenza il Sindaco Gambino Luigi.
Partecipa il Segretario Comunale DOTT. Finocchietti Domenico.

IL PRESIDENTE

constatata la legalità dell'adunanza dichiara aperta la seduta e pone in discussione la pratica segnata all'ordine del giorno.

LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATI:

- l'art. 39 della L. 27.12.1997 n. 449 il quale 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 di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla

programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge 2 aprile 1968, n. 482;

- l'art. 91 del d.lgs. n. 267/2000 il quale dispone che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogni di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999 n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- l'art. 1, comma 102, della Legge 30.12.2004, n. 311, il quale prevede che le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, e all'articolo 70, comma 4, del d.lgs 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 ai principi del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- l'art. 19, comma 8, della Legge 28.12.2001 n. 448 (Legge Finanziaria per l'anno 2002), che stabilisce a decorrere dall'anno 2002 che 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 ss.mm.ii;
- l'art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla L. n. 114/2014, che dispone il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzione 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 deliberazione di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;
- l'art. 6 del d.lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del d. lgs n. 75/2017 che, con il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica, introduce il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, 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;

PREMESSO CHE:

- il piano dei fabbisogni deve essere coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento (obiettivi generali e obiettivi specifici, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D. Lgs. n. 150/2009);
- la programmazione dei fabbisogni trova il suo naturale sbocco nel reclutamento effettivo del personale, ovvero nell'individuazione delle figure e competenze professionali idonee, nel rispetto dei principi di merito, trasparenza e imparzialità, per le quali devono essere richieste competenze e attitudini, oltre che le conoscenze;
- previa analisi delle esigenze, da un punto di vista quantitativo e qualitativo, per le amministrazioni diverse dalle amministrazioni statali, il piano dei fabbisogni di personale si sviluppa in prospettiva triennale ed è adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D. Lgs. n. 165/2001; l'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata;

DATO ATTO, quindi, che l'art. 6 del d. lgs n. 165/2001, così come modificato dall'art. 4 del d. lgs. n. 75/2017 introduce il superamento del concetto di dotazione organica che deve tradursi in un valore finanziario di spesa potenziale massima entro la quale il piano dei fabbisogni di personale può operare;

DATO ATTO altresì che il Decreto del "Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione" dell'8.5.2018 di definizione delle linee guida previste dal citato art. 6-ter del D. Lgs 165/2001, è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;

PRESO ATTO che 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;

CONFERMATO che i presupposti per l'attivazione delle assunzioni, come sopra elencati, risultano rispettati dal Comune di Arenzano, che la media della spesa sostenuta per il personale nel triennio 2011/2013 è pari a € 3.507.172,91, e che la capacità ed i resti assunzionali dell'Ente a valere per il triennio 2021/2023 risultano essere pari ad € 324.470,48, tenuto conto del parere della Corte dei Conti Lombardia n. 237/2014/PAR in tema di consolidamento delle spese del personale delle aziende speciali partecipate e dei Consorzi;

RICHIAMATO il piano delle assunzioni approvato per il triennio 2021/2021, contestualmente all'accertamento dei fabbisogni di personale, con deliberazione di G.C. n. 159/2020, come modificato dalle successive deliberazioni di Comunale n. 17 del 18.02.2021, da Deliberazione di Giunta Comunale n. 25 del 11/03/2021 e da Deliberazione di Giunta Comunale n.115 del 27/07/2021 e n. 208 del 29/12/2021, adottate per adeguare il fabbisogno a cessazioni intervenute in corso d'anno, dal quale si ricava che per l'anno 2021 erano previsti i seguenti movimenti:

AREA	MISSIONE PROGRAMMA	QUALIFICA	DATA ASSUNZIONE	COSTO ANNUO CAPACITÀ ASSUNZIONALE	SPESA ES. 2021	SPESA ES. 2022
I	M.12. P.5	D1 TEMPO PIENO ASS. SOCIALE	01.04.2021	32.403,88	25.543,55	34.046,51
I	M.12. P.5	B3 PART TIME LEGGE 68/99	07.04.2021	13.694,8	10.046,57	13.694,81
II	M.1 P.2	B3 PART TIME LEGGE 68/99	07.04.2021	13.694,8	10.046,57	13.694,81
III	M.1 P.4	D1 TEMPO PIENO aumento ore	01.07.2021	55.23,57	2.826,35	56.49,26
III	M. 1 P.4	D1 TEMPO PIENO	01.01.2022	34.046,51		34.046,51
IV	M.1 P.2	C1 TEMPO PIENO aumento ore	01.07.2021	48.75,57	2.602,46	5.201,74
V	M.3 P.1	AGENTE P.L.	01.10.2021	307.77,76	8.219,98	32.860,8
V	M.3 P.1	AGENTE P.L.	01.01.2021	307.77,76	32.860,8	32.860,8
VI	M.8 P.1	B3 TEMPO PIENO	01.11.2021	27.389,6	49.76,26	29.851,43
VII	M.9. P. 2	C1 TEMPO PIENO	01.08.2021	292.47,55	13249,39	31.784,32
VII	M. 10 P. 5	B3 OPERAIO SPECIALIZZATO	01.09.2021	27.389,6	9.952,5	29.851,43

VIII	M.5 P.1	C1 PART TIME	01.02.2021	146.23,77	14300,07	15.602,09
IV	M1 P2	C1 TEMPO PIENO	01.10.2021	292.47,55	7.805,81	31.204,18
V	M.3 P.1	AGENTE P.L.	01.11.2021	307.77,76	5.377,69	32.860,8

RICHIAMATO l'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16 della legge 183/2011 (legge di stabilità 2012) che:

- Impone a tutte le pubbliche amministrazioni di effettuare annualmente la ricognizione delle condizioni di soprannumero o di eccedenza di personale;
- la norma sanziona le pubbliche amministrazioni inadempienti con il divieto di effettuare assunzioni di personale a qualsiasi titolo, dettando al contempo le procedure da attivare per il collocamento in esubero del personale eccedente ai fini della ricollocazione presso altre amministrazioni, oppure, in caso di esito negativo, alla risoluzione del rapporto di lavoro;

ATTESOCHE:

- l'art. 7 del D.Lgs. 165/2001 prevede che le P.A. sono tenute a garantire la parità e le pari opportunità tra uomini e donne, l'assenza di discriminazione diretta ed indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro, oltre che un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo;
- l'art. 57 del D.Lgs. 165/2001 prevede all'interno delle p.a. la costituzione del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità e contro le discriminazioni" (CUG) che va a sostituire, unificandole competenze, i Comitati per le pari opportunità e i Comitati paritetici sul mobbing;

RICHIAMATA la Direttiva ministeriale n. 2/2019 che fornisce alle p.a. le linee di azione che sono tenute ad attuare in materia di Pari opportunità e di azioni positive;

DATO ATTO, quanto sopra premesso, che la situazione aggiornata al 01.12.2021 dell'organico del Comune di Arenzano si può sostanziare nel prospetto riassuntivo qui sotto, assunzioni programmate e perfezionate incluse, e come meglio evidenziato nell'Allegato "Consistenza dipendenti":

Cat. D	Cat. C	Cat. B3	B1	A	Tot
25 (2 PT)	49	6	10	/	90
23 (1 P.t.)	46 (3 P.t.)	9 (3 P.t.)	9	/	87

CONSIDERATO:

- che nel Comune di Arenzano il rapporto dipendenti-popolazione per il triennio 2018/2020 è pari a 1/127 a fronte di un rapporto medio 1/150 stabilito dal D.M. 10.04.2017;
- la consistenza del personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e rilevato che, in tale ambito, non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del d.lgs n. 165/2001 e ss.mm.ii.;

VALUTATI inoltre i fabbisogni di personale necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della Performance dell'Ente e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni

e di spesa del personale, tenuto conto delle cessazioni già intervenute e di quelle in via di realizzazione in presenza di domanda di pensionamento e/o di mobilità volontaria ;

RICHIAMATO l'art. 14 bis comma 1 del d.l. n. 4/2019 convertito in L. n. 26/2019, modificativo dell'art. 3 del d.l. n. 90/2014 conv. in L. n. 114/2014, che:

- alla lett. a) prevede che a decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle 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;
- alla lett. b), riconosce agli enti locali la facoltà, nel triennio 2019/2021, di computare ai fini della determinazione delle capacità assunzionali, 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;

DATO ATTO CHE:

- con note acquisite al protocollo comunale i sottoelencati dipendenti hanno rassegnato le proprie dimissioni nel corso dell'anno 2021 con la decorrenza e la motivazione a fianco indicata:

omissis	28/02/2021	B3	PENSIONE
omissis	01/04/2021	D1	mobilità
omissis	30/04/2021	C1	dimissioni
omissis	10/05/2021	D1	PENSIONE
omissis	30/06/2021	B7	PENSIONE
omissis	23/08/2021	C1	PENSIONE
omissis	30/09/2021	C1	PENSIONE
omissis	30/11/2021	C1	dimissioni
omissis	16/12/2021	D1	dimissioni
omissis	31/12/2021	C1	dimissioni
omissis	28/02/2022	B	PENSIONE
omissis	31/12/2022	D	PENSIONE

- le suddette dimissioni, determinando sin da ora, causa usufruzione dei periodi di ferie maturate entro i termini di cessazione dal servizio, gravi carenze di organico presso gli uffici di appartenenza con ripercussioni sulla efficienza dei servizi offerti alla cittadinanza;

ATTESO che il tetto per le forme flessibili di impiego, qualora necessitino, è rappresentato ai sensi dell'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 dal 50% della spesa del personale impiegato per le medesime finalità nell'anno 2009 e che per questo Comune è pari ad € 5.600,00;

RITENUTO opportuno e necessario, a seguito delle cessazioni sopracitate verificatesi nel corso dell'anno 2022 o che si verificheranno nel 2023, programmare le relative, possibili, sostituzioni/trasformazioni di posto mediante assunzioni da effettuarsi a seguito con di procedure concorsuali già esperite o da esperirsi, precedute da eventuale verifica di domande di mobilità volontaria ai sensi dell'art. 30 del d.lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 30 della Legge 56/2019 "Concretezza" che sospende l'obbligatorietà di pubblicare preventivamente avvisi per mobilità;

1 OPERAIO SPECIALIZZATO UFFICIO CIMITERIALI	B	M. 10 P.5
2 ISTRUTTORI AMMIN. UFFICIO TRIBUTI	C	M1 P.4
1 ISTR. DIRETTIVO UFFICIO TRIBUTI	D	M1 P.4
1 ISTRUTTORE AMMIN. SERVIZI SOCIALI	C	M. 12 P. 5

DATO ATTO CHE, al fine di rispettare la quota d'obbligo di personale appartenente alle categorie protette nel corso dell'anno 2021, ai sensi dell'art. 16 della L. 68/1999 si renderà necessario procedere alla verifica della quota esistente nel Comune di Arenzano e successivamente procedere all'eventuale assunzione delle unità lavorative previste per legge con le modalità previste dall'art. 7 e seguenti della sopraccitata legge 68/1999;

CHIARITO che i servizi resi dagli Uffici interessati assumono inequivocabilmente le caratteristiche dell'essenzialità e che pertanto la continuità operativa degli Uffici medesimi deve essere necessariamente assicurata dall'Ente;

RILEVATO conseguentemente che la capacità assunzionale per l'anno 2022, determinata dal confronto della spesa di personale prevista per l'anno 2021 (impegni di competenza) con le entrate correnti medie dei primi tre titoli dei consuntivi approvati relativi al triennio 2020/2022 dell'Ente, è rideterminata in € 14.810.043,14;

RILEVATO, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività, di stabilire il seguente fabbisogno di personale per il triennio 2022/2024, nei limiti consentiti dalla normativa in materia di turn over e di contenimento della spesa di personale:

PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022-2024					
ANNO 2022					
N.	Categoria giuridica	Profilo professionale	Modalità di accesso	Utilizzo facoltà assunzionali	Note
1	C	Istruttore Amm.vo a tempo pieno	Concorso/mobilità volontaria o attingendo a graduatoria da altri Enti	€ 29.247,55	Da assegnare all'Area VI M.8 P.1 Decorrenza: 1/2022
2	C	Agente P.L. a tempo pieno	Concorso	€ 61.619,50	Da assegnare all'Area V M.3 P.1 Decorrenza: 1/2022

2	B	Operaio specializzato a tempo pieno	Concorso	€ 55.816,44	Da assegnare all'Area VII M.10 P.5 Decorrenza: 1/2022 3/2022
1	D	Istruttore direttivo a tempo pieno	Concorso/mobilità volontaria o attingendo a graduatoria da altri Enti	€ 31.763,77	Da assegnare all'Area III M.1 P.3 Decorrenza: 1/2022
2	C	Istruttore Amm.vo a tempo pieno	Concorso/mobilità volontaria o attingendo a graduatoria da altri Enti	€ 58.495,10	Da assegnare all'Area III M.1 P.4 Decorrenza: 3/2022
1	C	Istruttore Amm.vo a tempo pieno	Concorso/mobilità volontaria o attingendo a graduatoria da altri Enti	€ 29.247,55	Da assegnare all'Area VIII M.9 P.2 Decorrenza: 3/2022

RICHIAMATO l'art. 1, comma 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 (legge finanziaria 2007) e successive modificazioni ed integrazioni il quale disciplina il vincolo in materia di contenimento della spesa di personale;

VERIFICATO inoltre il rispetto dei vigenti presupposti normativi necessari per poter procedere ad assunzione a qualsiasi titolo e con qualsiasi tipologia contrattuale;

CONSIDERATO che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dal Rendiconto dell'esercizio 2018, approvato dal Consiglio Comunale in data 23.04.2019 con atto n. 8, non emergono condizioni di squilibrio finanziario come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo;

RILEVATO che l'eventuale modifica in corso d'anno è consentita a fronte di situazioni nuove e non prevedibili, sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzione e spesa di personale, che deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata;

RICHIAMATO il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e strumenti operativi;

VISTA E RICHIAMATA la deliberazione di Giunta Comunale n. 214 del 16.12.2021 con la quale è stato approvato il "Piano delle azioni positive in materia di pari opportunità" per il triennio 2022-2024

DATO ATTO altresì che l'Ente:

- ha rispettato il "pareggi di bilanci" per l'anno 2020;
- è rispettoso del limite di spesa di personale ai sensi dell'art. 1, comma 557 e seguenti, della Legge n. 296/2006;
- ha provveduto all'inviio dei dati relativi ai Bilanci di Previsione 2021-2023 Rendiconto

di gestione 2020 e Bilancio Consolidato 2020 alla Banca dati delle amministrazioni pubbliche (BDAP);

VISTO il CCNL vigentesottoscritto in data 21.05.2018, tutt'ora vigente;

VISTO il prospetto allegato nel quale si evidenzia che la spesa del personale in servizio, al netto degli adeguamenti contrattuali, comprensiva della spesa per le assunzioni programmate, rispetta il tetto della spesa di personale di cui all'art. 1, comma 557 - quater, della Legge n. 296/2006, con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;

DATO ATTO che il presente provvedimento è da intendersi modificativo del DUP 2021/2023 approvato con delibera di C.C. n. 35 del 29.09.2020;

EVIDENZIATO che del contenuto del presente provvedimento è data adeguata informativa alla RSU ed alle OO.SS. mediante trasmissione di copia della presente proposta di deliberazione;

VISTO il parere favorevole espresso sulla presente deliberazione dal Revisore dei Conti ai sensi dell'art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2011, qui allegato;

ACQUISITI i pareri favorevoli di regolarità tecnica da parte del Responsabile del Settore interessato e di regolarità contabile espresso dal Ragioniere comunale, ai sensi degli art. 49 e 147 bis del D. Lgs. 267/2000, qui allegati;

CON voti unanimi favorevoli resi nelle forme di legge.

D E L I B E R A

1. di approvare la premessa e narrativa quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. Di dare atto, preventivamente, che nel Comune di Arenzano, in esito alla ricognizione e revisione della dotazione organica, non esistono esuberanti di personale ai sensi dell'art. 33 del d.lgs n. 165/2001 e ss.mm.ii.;
3. Di approvare l'allegato Piano triennale delle azioni positive per il periodo 2021/2023 ai sensi dell'art. 7 e 57 del D.Lgs. 165/2001;
4. di approvare il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale (PTFP) 2021-2023, in ossequio delle norme di reclutamento del personale previste dagli artt. 30, 34-bis e 35 del d.lgs. n. 165/2001 e delle citate Linee Guida da intendersi come dotazione finanziaria dell'Ente, comprensiva della spesa del personale attualmente in servizio ed integrata con il piano delle assunzioni;
5. di approvare l'allegata dotazione finanziaria, come rimodulata sulla base del personale in servizio e alla luce delle cessazioni intervenute e programmate nonché del fabbisogno previsto per il triennio 2022-2024;
6. di prevedere, nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale 2022-2024, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzione a tempo indeterminato, le

seguenti assunzioni:

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO:

PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022-2024					
ANNO 2022					
N.	Categoria giuridica	Profilo professionale	Modalità di accesso	Utilizzo facoltà assunzionali	Note
1	C	Istruttore Amm.vo a tempo pieno	Concorso/mobilità volontaria o attingendo a graduatoria da altri Enti	€ 29.247,55	Da assegnare all'Area VI M.8 P.1 Decorrenza: 1/2022
2	C	Agente P.L. a tempo pieno	Concorso	€ 61.619,50	Da assegnare all'Area V M.1 P.5 Decorrenza: 1/2022
2	B	Operaio specializzato a tempo pieno	Concorso	€ 55.816,44	Da assegnare all'Area VII M.10 P.5 Decorrenza: 1/2022 3/2022
1	D	Istruttore direttivo a tempo pieno	Concorso/mobilità volontaria o attingendo a graduatoria da altri Enti	€ 31.763,77	Da assegnare all'Area III M.1 P.3 Decorrenza: 1/2022
2	C	Istruttore Amm.vo a tempo pieno	Concorso/mobilità volontaria o attingendo a graduatoria da altri Enti	€ 58.495,10	Da assegnare all'Area III M.1 P.4 Decorrenza: 3/2022

1	C	Operaio specializzato a tempo pieno	Concorso/mobilità volontaria o attingendo a graduatoria da altri Enti	€ 29.247,55	Da assegnare all'Area VIII M.9 P. 2 Decorrenza: 3/2022
---	---	---	---	-------------	--

ANNO 2023 – Non si prevedono assunzioni in attesa delle cessazioni

ANNO 2024 – Non si prevedono assunzioni in attesa delle cessazioni

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO:

PIANOTRIENNALEFABBISOGNODELPERSONALE 2022-202

ANNO 2022					
N.	Categoria giuridica	Profilo professionale	Modalità di accesso	Utilizzo facoltà assunzionali	Note
1	C	Assistente Asilo Nido	attingendo a graduatoria da altri Enti	€ 5.600,00	Da assegnare all'Area I Per max. mesi 2 supplenze

7. di dare atto, ai sensi della deliberazione Sez. Autonomie n. 15/2018 che espressamente riconosce il superamento del tetto di cui all'art. 9 comma 28 del d.l. n. 78/2010 per gli enti locali di minori dimensioni che abbiano fatto ricorso alle forme flessibili d'impiego per importi modesti, al fine di far fronte ad un servizio essenziale per l'Ente, che detto limite può essere rideterminato, qualora si rendesse necessario, per le motivazioni in premessa indicate;
8. di pubblicare il presente piano triennale dei fabbisogni in "Amministrazione Trasparente" – Sottosezione Personale – Dotazione organica, unitamente al conto annuale, ai sensi dell'art. 16 del d.lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii.;
9. di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter, comma 5 del d.lgs. n. 165/2001, come introdotto dal d.lgs. n. 75/2017, 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 stesso, (circolare RGS n.18/2018);
10. di trasmettere copia del presente provvedimento alle RSU ed alle OO.SS. di categoria nel rispetto delle disposizioni vigenti.

----- . -----

Successivamente con voti unanimi favorevoli resi nei modi e nei termini di legge la Giunta Comunale dichiara la presente delibera immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D. Lgs. 267/2000.

Letto, approvato e sottoscritto a norma di legge.

IL PRESIDENTE
Luigi Gambino

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Domenico Finocchietti