

CONSORZIO INTERCOMUNALE PER LA GESTIONE DEI SERVIZI SOCIO ASSISTENZIALI

Viale Libertà 30, Borgomanero

VERBALE DI DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

N. 47 del 07/12/2021

OGGETTO: ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2024

L'anno **duemilaventuno**, addì **sette**, del mese di **dicembre**, alle ore **quattordici** e minuti **trenta**, nella sala delle riunioni.

Previa osservanza di tutte le formalità previste dal vigente D.Lgs. n.267 del 18/08/2000, si è riunito il Consiglio di Amministrazione nelle persone dei signori:

Cognome e Nome	Carica	Pr.	As.
<i>Bobice Enzo</i>	<i>Presidente</i>	X	
<i>Arlunno Vito</i>	<i>Vice Presidente</i>	X	
<i>Noro Laura M.L.</i>	<i>Membro C.d.A.</i>	X	
<i>Marchionni Giovanni</i>	<i>Membro C.d.A.</i>		X
<i>Renna Pantaleo</i>	<i>Membro C.d.A.</i>	X	
<i>Frascoia Claudia</i>	<i>DIRETTORE (no voto)</i>	X	
<i>Totale</i>		5	1

Assiste all'adunanza il Segretario F.F. Dott.ssa Claudia Frascoia il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sig. Bobice Enzo nella sua qualità di PRESIDENTE assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto suindicato.

DELIBERAZIONE N. 47 DEL 07/12/2021

OGGETTO: ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2024

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

PREMESSO CHE:

- 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 come modificato dal D.Lgs. 75/2017 prevede:
 - “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”;*
- l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 prevede che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati 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;
- l'art. 91 del D.Lgs. 267/2000 in tema di assunzioni prevede che:
 - 1. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale”;*

2. *Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.*

3. *Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.*

- *l'art. 6 ter del D.Lgs. 165/2001 come modificato dal D.Lgs. 75/2017 prevede che con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali e che con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131;*
- *l'art. 22 comma 1 del D.Lgs. 75/2017 che prevede: “Le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'articolo 6-ter del decreto legislativo n. 165 del 2001, come introdotte dall'articolo 4, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto. In sede di prima applicazione, il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo.*
- *le linee di indirizzo previste dall'art. 6 ter comma 1 e 3 del D.Lgs. 165/2001, come modificato con D.Lgs. 75/2017, sono state adottate con D.M. dell'8.5.2018 per cui il divieto di cui all'art. 6 comma 2, si applica dal sessantesimo giorno successivo (il 24.9); al punto 2.3 affermano “Sono fatti salvi, in ogni caso, i piani di fabbisogno già adottati”;*
- *l'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 dispone che:
“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano 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 è stato emanato il decreto ministeriale 17 marzo 2020, attuativo delle norme introdotte dall'articolo 33 del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 e ss.mm. e ii., che ha innovato le regole assunzionali per i comuni;

RILEVATO CHE le nuove disposizioni sono soggettivamente riferite ai soli comuni, che ne sono interessati in via esclusiva tanto nel testo della norma istitutiva quanto nel decreto di attuazione e nella circolare interministeriale esplicativa del 13 maggio 2020;

OSSERVATO CHE l'esclusione delle unioni di comuni dal nuovo regime assunzionale su accennato, in via specifica, è desumibile dalla lettera dell'articolo 5, comma 3, del d.m. 17 marzo 2020, lì dove richiama le "norme vigenti" per la forma associata, evidenziandone la persistenza e la specialità rispetto a quelle di nuova introduzione per i comuni.

ATTESO CHE per le unioni di comuni i limiti assunzionali sono quindi tuttora rappresentati dall'articolo 1, comma 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa invalicabile dell'anno 2008) e dall'articolo 1, comma 229, della legge 208/2015, che definisce il turn-over possibile nel limite del 100% dei cessati dell'anno precedente.

DATO ATTO CHE, attesa la stretta analogia tra unioni di comuni e consorzi tracciata dalle delibere delle sezioni regionali di controllo della Corte dei conti, si ritiene da un lato che questi seguano le unioni nei vincoli loro assegnati, dall'altro che le nuove norme sulle capacità assunzionali introdotte per i comuni dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 e smi non siano applicabili neppure ai consorzi, anch'essi soggettivamente esclusi dal raggio d'azione della novella normativa.

RIBADITO CHE il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale deve essere redatto sulla scorta delle indicazioni contenute nelle succitate "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche".

EVIDENZIATO CHE il documento di cui sopra espressamente fissa i seguenti due principi:

1. "gli Enti territoriali opereranno, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica";
2. "le linee guida, adottate con decreti di natura non regolamentare definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore". Dal che se ne deve trarre la conseguenza che esso ha essenzialmente un rilievo sul terreno del *metodo* che le singole amministrazioni devono utilizzare.

DATO ATTO CHE, alla luce delle Linee di Indirizzo emanate, 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 alla mission dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;
- *qualitativo*: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare.

EVIDENZIATO CHE le Linee di Indirizzo tendono dunque a favorire cambiamenti organizzativi che superino i modelli di fabbisogno fondati sulle logiche delle dotazioni organiche storicizzate, a loro volta discendenti dalle rilevazioni di carichi di lavoro superate sul piano dell'evoluzione normativa e dell'organizzazione del lavoro e delle professioni.

DATO ATTO, pertanto, che nel Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale la dotazione organica va espressa in termini finanziari.

CONSIDERATA la Legge n. 178 del 30 Dicembre 2020 (Finanziaria) Art. 1 c. 797: *“Al fine di potenziare il sistema dei servizi sociali comunali, gestiti in forma singola o associata, e, contestualmente, i servizi di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto legislativo 15 settembre 2017, n. 147, nella prospettiva del raggiungimento, nei limiti delle risorse disponibili a legislazione vigente, di un livello essenziale delle prestazioni e dei servizi sociali definito da un rapporto tra assistenti sociali impiegati nei servizi sociali territoriali e popolazione residente pari a 1 a 5.000 in ogni ambito territoriale di cui all'articolo 8, comma 3, lettera a), della legge 8 novembre 2000, n. 328, e dell'ulteriore obiettivo di servizio di un rapporto tra assistenti sociali impiegati nei servizi sociali territoriali e popolazione residente pari a 1 a 4.000, e' attribuito, a favore di detti ambiti, sulla base del dato relativo alla popolazione complessiva residente: a) un contributo pari a 40.000 euro annui per ogni assistente sociale assunto a tempo indeterminato dall'ambito, ovvero dai comuni che ne fanno parte, in termini di equivalente a tempo pieno, in numero eccedente il rapporto di 1 a 6.500 e fino al raggiungimento del rapporto di 1 a 5.000; b) un contributo pari a 20.000 euro annui per ogni assistente sociale assunto a tempo indeterminato dall'ambito, ovvero dai comuni che ne fanno parte, in termini di equivalente a tempo pieno, in numero eccedente il rapporto di 1 a 5.000 e fino al raggiungimento del rapporto di 1 a 4.000”*;

DATO ATTO che il Consorzio, ai sensi della sopracitata Legge, ha provveduto agli adempimenti richiesti dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali modificando la programmazione triennale in virtù della necessità di dare priorità alla figura professionale di Assistente Sociale al fine di potenziare il sistema dei Servizi Sociali.

RICHIAMATA la programmazione del fabbisogno del personale inserita nel Piano Programma 2021-2023 approvato con il relativo Bilancio di Previsione, con riferimento al “Piano triennale delle assunzioni 2021-2023”;

RICHIAMATA la deliberazione dell'Assemblea consortile n. 4 del 28.04.2021 ad oggetto: “Variazione del piano occupazionale 2021-2023 di cui al vigente piano programma (“Piano Triennale delle assunzioni”, pag. 130);

VALUTATI i profili professionali necessari al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione economico-finanziaria ed allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti, ai sensi dell'art. 6, comma 4-bis, del d.lgs. n. 165/2001, tenuto conto del contingente di personale in servizio e degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale.

DATO ATTO CHE a far data dal giorno 1° settembre 2021 una dipendente del C.I.S.S. di Borgomanero, Assistente Sociale, categoria giuridica D, posizione economica D3, è cessata dal servizio per trasferimento ad altra Amministrazione;

DATO ATTO CHE a far data dal giorno 1° novembre 2021 una dipendente del C.I.S.S. di Borgomanero, Istruttore Direttivo Contabile, categoria giuridica D, posizione economica D1, è cessata dal servizio per dimissioni volontarie;

VERIFICATO CHE nel corso del 2022 una dipendente del C.I.S.S. di Borgomanero, educatrice professionale, categoria giuridica C, posizione economica C6, cesserà dal servizio per pensionamento;

RITENUTO pertanto, nel rispetto di quanto sopra specificato, di confermare l'attuale dotazione organica dell'Ente integrata con il piano assunzionale di seguito indicato.

DATO ATTO CHE il valore di riferimento dell'anno 2008 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 562, della legge 296/2006, è pari a euro 650.200,07, come risulta da Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 62 del 17.12.2018;

VERIFICATA per l'anno 2022 la spesa presunta di euro 645.283,26 e quindi il rispetto del limite suddetto come da allegato A - Verifica Limite di spesa del personale.

DATO ATTO CHE sono in corso le procedure assunzionali relative a n. 2 Assistenti Sociali cat. D e previste nell'annualità 2021 dal piano triennale in parola, di cui al "Concorso Pubblico, per esami, per l'assunzione di 2 Istruttori Direttivi (Profilo Professionale Assistente Sociale) - Categoria D - a tempo pieno e indeterminato" conclusosi con graduatoria pubblicata in data 16.11.2021.

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

ANNO 2022

Assunzioni a tempo indeterminato:

- n. 2 Assistenti Sociali, Cat. D1 – a tempo indeterminato e pieno – da assegnare all'area territoriale già previste nel 2021, ma che per il protrarsi delle procedure concorsuali sopraindicate saranno assunte a far data dal 1° gennaio 2022;
- n. 1 Assistente Sociale, Cat. D1 – a tempo indeterminato e pieno – da assegnare all'area territoriale attingendo in via prioritaria, dalla graduatoria ancora vigente nell'ente; in via residuale, in caso di esaurimento della graduatoria consortile, si procederà a richiedere nuove graduatorie e/o a predisporre nuove procedure concorsuali;

Assunzioni ai sensi del Comma 557 dell'art. 1 della legge n. 311/2004 (c.d. "lavoro flessibile"):

- n. 1 Istruttore Direttivo Assistente Sociale per 2 ore settimanali fino al 30/06/2022. (Assunzione già effettuata sulla base del programma triennale fabbisogno del personale 2021/2023 – piano occupazionale 2022);
- n. 1 Istruttore Direttivo Contabile per 12 ore settimanali fino al 30/06/2022;
- n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico Informatico fino alla spesa corrispondente di euro 4.000,00 annui (più oneri e imposte);
- n. 1 Istruttore Amministrativo fino alla spesa corrispondente di euro 500,00 annui (più oneri e imposte).

ANNO 2023

Assunzioni a tempo indeterminato:

Si prevede ove ne ricorrano i presupposti e la necessità, di garantire la sostituzione della/e unità di personale che effettivamente cessino in corso d'anno per dimissioni o per quiescenza non attualmente preventivabili, ricorrendo in via prioritaria, dalla graduatoria ancora vigente nell'ente; in via residuale, in caso di esaurimento della graduatoria consortile, si procederà per quanto possibile all'istituto della mobilità volontaria ex art. 30 del d.lgs. 165/2001, ovvero a richiedere nuove graduatorie e/o a predisporre nuove procedure concorsuali nei limiti della facoltà assunzionale disponibile.

ANNO 2024

Assunzioni a tempo indeterminato:

Si prevede ove ne ricorrano i presupposti e la necessità, di garantire la sostituzione della/e unità di personale che effettivamente cessino in corso d'anno per dimissioni o per quiescenza non attualmente preventivabili, ricorrendo in via prioritaria, dalla graduatoria ancora vigente nell'ente; in via residuale, in caso di esaurimento della graduatoria consortile, si procederà per quanto possibile all'istituto della mobilità volontaria ex art. 30 del d.lgs. 165/2001, ovvero a richiedere

nuove graduatorie e/o a predisporre nuove procedure concorsuali nei limiti della facoltà assunzionale disponibile.

VISTI i seguenti documenti predisposti dal Dirigente, tenuto conto degli indirizzi dell'Amministrazione e della normativa vigente sopra richiamata:

- piano triennale dei fabbisogni del personale 2022/2024 (allegato A);
- nuova dotazione organica dell'Ente (allegato B);
- piano occupazionale 2022/2024 predisposto sulla base della nuova dotazione organica (allegato C);

DATO ATTO CHE il Consorzio C.I.S.S. di Borgomanero rispetta i richiamati presupposti normativi necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale in particolare:

- ha rispettato il pareggio di bilancio nell'anno 2020;
- rispetta il pareggio di bilancio nell'anno 2021 a livello previsionale;
- ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti (art. 27, del D.L. n. 66/2014);
- ha approvato il bilancio di previsione, il rendiconto della gestione ed ha inviato i dati suddetti alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (D.L. n. 113/2016);
- non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000;
- rispetta gli obblighi di assunzione di soggetti disabili di cui alla Legge n. 68/1999;
- ha effettuato la ricognizione presso tutti i Dirigenti/Responsabili di Servizio, ai sensi degli artt. 6 e 33 del D.Lgs. n. 165/2001 da cui non risulta presso l'Ente personale in eccedenza o in sovrannumero;
- ha approvato il Piano triennale di azioni positive 2020/2022 in tema di pari opportunità con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 28 del 30/07/2020 (art. 48, comma 1, D.Lgs. n. 198/2006);
- ha adottato il Piano della performance (art. 10, comma 5, D.Lgs. 150/2009) e il Piano Esecutivo di Gestione 2021 con deliberazione di Consiglio di Amministrazione n. 1 del 15.01.2021, esecutiva ai sensi di legge;
- rispetta l'obbligo di contenimento della spesa di personale nel rispetto delle disposizioni sopra richiamate;

RILEVATA la propria competenza generale e residuale in base al combinato disposto degli artt. 42 e 48, commi 2 e 3, del D.Lgs. 267/2000, e dato atto che l'ente può modificare, in qualsiasi momento, il Piano triennale dei fabbisogni, qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali sia in riferimento ad eventuali intervenute modifiche normative;

RITENUTO pertanto di procedere all'approvazione del piano triennale dei fabbisogni del personale 2022/2024 (allegato A) della nuova dotazione organica dell'Ente (allegato B) e del piano occupazionale 2022/2024 (allegato C);

VISTO l'art. 19, comma 8, della legge 448/2001, secondo cui *“A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39, comma 3 bis, della legge 27*

dicembre 1997 n.449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate”.

DATO ATTO CHE il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell’ente, e troverà copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2022 e del bilancio pluriennale.

ATTESO CHE il presente atto sarà inviato al Revisore dei Conti perché ne attesti la conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente.

RICHIAMATI:

- il vigente Regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi;
- il CCNL del Comparto Funzioni Locali 21/05/2018, nonché quello dell’Area dirigenziale del 17/12/2020.

DATO ATTO CHE non si effettuerà l’informativa alle OO.SS. di cui all’art. 6 del d.lgs. n.165/2001 e ss. mm. ed ii., che recita “(...) *ove prevista nei contratti collettivi nazionali*”, in quanto non è più contemplata dal nuovo CCNL siglato in data 21.05.2018.

VISTO il parere favorevole di regolarità tecnica e di regolarità contabile espresso ai sensi dell’art. 49 del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267, dal Dirigente/Responsabile del Servizio Finanziario;

Con voti favorevoli, unanimi e palesi

D E L I B E R A

1. di richiamare le premesse quale parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
2. di approvare, quali parti integranti e sostanziali al presente provvedimento, i seguenti documenti allegati:
 - 2.1) il piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024 di cui all’allegato A;
 - 2.2) la nuova dotazione organica di cui all’allegato B;
 - 2.3) il nuovo piano occupazionale 2022/2024 di cui all’allegato C;
3. di dare atto che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto dovrà essere compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell’ente, e trovare copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2022 e del bilancio pluriennale 2022/2024;
4. di dare atto che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto verrà a fare parte integrante e sostanziale del Piano programma 2022-2024, allegato al bilancio di previsione 2022;
5. di subordinare l’efficacia del presente atto alle risultanze del Revisore dei conti in merito all’attestazione della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente.

Inoltre, dopo ampia discussione, ed in considerazione dell’urgenza di provvedere, con voti favorevoli, unanimi e palesi

DELIBERA

di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000.

Del che si è redatto il presente verbale

IL SEGRETARIO F.F.
Firmato digitalmente
Dott.ssa Claudia Frascoia

IL PRESIDENTE
Firmato digitalmente
Bobice Enzo