



PROVINCIA DI CUNEO
COMUNE DI SALUZZO
VERBALE
di Deliberazione della Giunta Comunale

N. 227

OGGETTO: Ricognizione – Integrazione programmazione fabbisogni personale - Fabbisogno di Personale 2023-2025 – aggiornamento – scorrimento 2024-2026 – integrazione con DUP - documento unico di programmazione – integrazione con PIAO – piano integrato attività e organizzazione

L'anno DUEMILAVENTITRE il giorno TREDICI del mese di DICEMBRE alle ore 16:50 in una sala del Palazzo Civico, convocata nelle forme legali la Giunta Comunale, partecipano come di seguito indicato i componenti:

		Pre- sente	As- sente
CALDERONI MAURO	SINDACO	X	
DEMARIA P.I. FRANCO	VICESINDACO	X	
GULLINO DR.SSA ATTILIA	ASSESSORE COMUNALE	X	
ROSSO AVV. FIAMMETTA	ASSESSORE COMUNALE	X	
NEBERTI AVV. FRANCESCA	ASSESSORE COMUNALE	X	
MOMBERTO ANDREA	ASSESSORE COMUNALE	X	

Partecipa alla seduta il Signor DEMARCHI EROS, pro Sindaco del Municipio di Castellar, ai sensi dell'art. 42 dello Statuto

Partecipa per la redazione del verbale il Segretario Generale Signor FLESIA CAPORGNO DOTT. PAOLO

Riconosciuta legale l'adunanza, il Signor CALDERONI MAURO nella sua qualità di Sindaco assume la Presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

In conformità della proposta di deliberazione allegata all'originale;

Premesso che:

- il Comune di Saluzzo ha aggiornato e/o specificato il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale, da ultimo con deliberazione di Giunta n. 69 del 10.4.2020, con deliberazione di Giunta n. 236 del 16.12.2020, con deliberazione di Giunta n. 6 del 20.1.2021, con deliberazione di Giunta n. 11 del 27.1.2021, con deliberazione di Giunta n. 55 del 31.3.2021, con deliberazione di Giunta n. 196 del 10.12.2021, con deliberazione di Giunta n. 29 del 9.2.2022, con deliberazione di Giunta n. 48 del 23.3.2022 (le ultime due, semplici modulazioni), con deliberazione di Giunta n. 222 in data 21.12.2022 e con deliberazione di Giunta n. 174 in data 27.9.2023;
- il D.M. 17.3.2020, in attuazione dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019 "decreto crescita", ha radicalmente modificato il sistema delle limitazioni delle assunzioni a tempo indeterminato, sostituendo al concetto di turn over il concetto della sostenibilità finanziaria rispetto a dei parametri di tipo finanziario (rapporto tra entrate e spese di personale), per come sostenuto da diversi pareri della Corte dei Conti;
- con circolare del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, del 13 maggio 2020, pubblicata sulla gazzetta ufficiale del 11 settembre 2020, sono stati forniti ulteriori elementi di specificazione;
- il nuovo sistema contiene diverse criticità, in particolare:
 - nel determinare i rapporti di "virtuosità", tiene conto delle sole spese di personale, non delle spese correnti nel loro complesso: determinando disparità di trattamento tra enti con servizi prevalentemente internalizzati, rispetto a enti con servizi esternalizzati (il cui eventuale maggior costo, non rileva ai fini dei parametri ministeriali);
 - è entrato in vigore in pieno contesto pandemico, laddove vi è una generalizzata riduzione delle entrate degli enti locali;
 - non disapplica la normativa precedente, determinando dubbi sulla compatibilità dei due sistemi;
 - contiene (circolare) una disciplina transitoria per le procedure avviate prima dell'entrata in vigore del D.M., ma limitatamente al primo anno;
 - suddivide gli enti in tre fasce di virtuosità, con particolarità applicative;

- impatta pertanto anche sulle semplici sostituzioni di personale, laddove si tratti di figure cessate in esercizi pregressi, dal momento che i dati da prendere a riferimento per le spese e per le entrate sono “a scorrimento” (rispettivamente, consuntivo anno precedente, e triennio precedente);

Dato atto che la circolare 13 maggio 2020 (G.U. dell'11.9.2020), pur non trattandosi di atto con valore di legge, è assai rilevante, in quanto sottoscritta dai ministeri emananti il decreto ministeriale, e pertanto anche le disposizioni di natura transitoria ivi contenute hanno particolare pregnanza, e va altresì considerato che la pubblicazione della stessa è successiva a diversi pareri della Corte dei Conti;

Considerato che, in tale contesto:

- le assunzioni effettuate prima del 20.4.2020, sono espressamente fatte salve; ma, solo per l'anno 2020, sono fatte salve le procedure avviate entro il 20 aprile, intendendo per “avviate”, le procedure per le quali è stata disposta la comunicazione di cui all'art. 34 bis del d. lgs. n. 165/2001 (anche l'Aran, a suo tempo, aveva considerato tale adempimento come rilevante, quale cesura tra due periodi temporali, per le procedure assunzionali D1/D3);
- i conteggi sono stati effettuati dagli uffici, considerando la decorrenza delle nuove assunzioni secondo ragionevolezza da qui alla fine dell'esercizio;

Dato atto che l'Ufficio personale, unitamente al Servizio finanziario, provvede alla elaborazione dei conteggi relativi alle varie soglie della spesa di personale, conteggi differenziati in relazione delle finalità e delle disposizioni (calcoli in base al DM; spesa di personale in base al comma 557; spesa a tempo determinato);

Dato atto che da tali conteggi deriva una ipotesi tecnico finanziaria sulla base delle assunzioni necessarie, in via ovviamente previsionale; di fatto, la nuova normativa trasforma una programmazione di tipo triennale, in una programmazione di tipo annuale; le previsioni vanno intese come tali, per gli elementi di criticità sopra detti; il tutto va temperato con l'esigenza di minima funzionalità dell'ente e della circostanza che le mancate sostituzioni delle figure essenziali determinano danni certi e gravi per l'ente, il personale e l'utenza;

Dato altresì atto che il presente aggiornamento e modulazione della programmazione costituisce il fabbisogno di minima per assicurare la funzionalità dell'ente. La concreta attuazione va correlata e verificata alla luce dei parametri e limiti finanziari e normativi. Al momento dell'approvazione del rendiconto e della rideterminazione dei nuovi limiti, si attuerà una verifica generale.

Dato atto, come accennato, della circostanza che questo Ente rientra nei soggetti

attuatori di processi di fusione tra Comuni, per cui rileva altresì – in quanto non disapplicata e non riferita al “turn over”, bensì a valori di spesa – la specifica normativa di cui all’articolo 450, lettera a, della legge n. 190/2014 (limite costituito dalla somma della media di personale sostenuta da ciascun ente nel triennio precedente alla fusione, e dal limite di spesa complessivo definito a legislazione vigente);

Dato atto che in ordine all’esercizio 2023, e proiezione 2024, in base ai prospetti finanziari agli atti fatti pervenire dal servizio finanziario, con riferimento al D.M., si evidenzia la sostenibilità, quale previsione in base ai dati attualmente in possesso ed assumendo a riferimento il consuntivo ultimo approvato relativo all’esercizio 2022 (comunicazione con mail del 22.11.2023), soltanto – oltre che delle assunzioni e progressioni già previste nel piano fabbisogni da ultimo adottato e integrato con gli atti di cui sopra - di assunzioni che costituiscono sostanzialmente delle sostituzioni di personale (eventualmente con rimodulazione categoriale, di tempo-lavoro), e progressioni come indicato infra, pur collocandosi l’ente nella “fascia di virtuosità”, appena al di sotto del limite;

Dato atto che il ricorso alla specifica disciplina per gli enti assoggettati a fusione (tra i quali rientra Saluzzo, dal 1.1.2019 comprendente anche la comunità di Castellar), come da specifica normativa di cui all’articolo 450, lettera a, della legge n. 190/2014 (limite costituito dalla somma della media di personale sostenuta da ciascun ente nel triennio precedente alla fusione, e dal limite di spesa complessivo definito a legislazione vigente), viene previsto in via residuale, ove sia in futuro conveniente (allo stato, tale limite è inferiore alla consistenza prevista di spesa di personale); a tale fine, il bilancio di previsione in sede di approvazione conterrà stanziamenti per le assunzioni coerenti con i conteggi derivanti dal D.M., e tenuto conto delle assunzioni e cessazioni per come risultanti effettuate, o programmate, al momento dell’approvazione dello schema del bilancio, secondo ragionevoli tempistiche di fattibilità; quanto indicato in programmazione, tiene conto di prospettive di sostenibilità pluriennale anche in relazione alla variabilità delle entrate derivanti dal c.d. “incentivo fusione”; tuttavia si evidenzia che in caso di prevista eccedenza rispetto ai parametri del DM, ma nel rispetto dei parametri generali del comma 557, potrà farsi ricorso alle norme speciali per gli enti sottoposti a fusione, ove conveniente; valutazioni ulteriori potranno essere disposte in merito all’utilizzo di c.d. resti assunzionali ancora disponibili, in coerenza con quanto espresso dalla nota MEF n. 12454 del 15.1.2021, inviata al Comune di Roma, con la quale si evidenzia la non possibilità di eccedenza del valore soglia di riferimento;

Dato atto che il volume di spesa di personale considerato, rientra ampiamente nei parametri della media 2011-2013 (c.d. tetto comma 557), attualizzato con l’inserimento

dell'infra limite riferito alla comunità di Castellar, quale effetto anche della consistente riduzione di personale degli ultimi anni, necessitata dai parametri finanziari derivanti proprio dal D.M.;

Dato atto del raffronto delle riduzioni di personale di ruolo intervenuta nel quinquennio e precisamente:

	anno 2018	anno 2023–al 30.11
segretario generale	100% sede singola Saluzzo	sede convenzionata altro Comune
dirigenti	4	3
personale ex cat D	21	26
personale ex cat C	59	51
personale ex cat B	17	13
personale ex cat A	2	2
tempo det ex cat. C	2	1
Comandante Corpo polizia	100% titolarità Saluzzo	convenzionato con due Comuni

Dato atto che tale riduzione è sostanzialmente dovuta ai nuovi limiti imposti dal DM 17.3.2022, particolarmente critici per la funzionalità dell'ente;

Evidenziato che dagli ultimi due esercizi, grazie in questo caso ad altre innovazioni normative, sono state attivate iniziative di valorizzazione particolare del personale interno, attraverso:

- n. 3 assunzioni da graduatorie di enti terzi di personale già dipendente di questo Ente, in categoria economica superiore a quella già posseduta, nei settori: amministrativi di staff (staff fondi europei e personale); sviluppo compatibile del territorio (attuate)
- n. 1 progressione verticale con disciplina precedente al d.l. 80/2021, in ambito personale tecnico esterno (attuata) da categoria ex B a ex C;
- n. 3 progressioni verticali da ex categoria C a ex categoria D nei settori: sociale-scolastico-servizi alla persona; sviluppo compatibile del territorio; servizi alla persona-cultura-turismo; (attuate);
- n. 1 progressione verticale da ex categoria B a ex categoria C in ambito tecnico esterno (attuata);
- n. 1 progressione verticale da ex categoria B a ex categoria C in ambito Finanziario (attuata);
- n. 1 progressione verticale da ex categoria B1 a ex categoria B3 in ambito demografico (attuata);

- n. 6 progressioni verticali in ambiti vari: 2 attuate in ambito tecnico (da ex categoria C a D), 1 in corso in ambito informatico/ced (da ex categoria C a D), 1 programmata (da ex categoria C a D) e 2 con ambito da definire (una da ex categoria B a C; una da ex categoria C a D);

Dato atto delle ulteriori considerazioni compendiate nella relazione del segretario, allegata, in cui si evidenziano alcuni aspetti interpretativi sostanzialistici alla luce anche della ratio del decreto n. 34/2019;

Dato atto che in questi mesi è mutato anche il contesto relativo alla dotazione di personale presso l'ente: cessazioni o previsione di cessazioni, mobilità ovvero previsioni di mobilità (che, secondo la nuova normativa, ai fini sostitutivi si equiparano alle assunzioni/cessazioni per altre cause);

Considerato che è necessario disporre della ricognizione della programmazione, tenendo conto delle novità normative e di contesto e dei dati risultanti dai calcoli in base al nuovo sistema, con aggiornamento e previsione con riferimento al triennio a scorrimento, e prevedendo altresì l'aggiornamento sempre a scorrimento;

Dato atto che, in particolare, è necessario disporre per la sostituzione sia del personale già previsto come tale nel piano approvato, sia del personale che cessi o stia per cessare ulteriormente, dal momento che trattasi di figure non fungibili attraverso riorganizzazione interna (se non in via provvisoria in attesa delle sostituzioni), oppure attraverso esternalizzazioni o altra modalità, in relazione alla funzionalità almeno minimale degli uffici e servizi; per quanto concerne le mobilità, quanto già indicato in via generale nella deliberazione n. 69 del 10 aprile 2020, si intende aggiornato con quanto specificamente contenuto nella deliberazione di Giunta n. 236/2020 e con deliberazione di Giunta n. 196/2021, e si richiama altresì la deliberazione di Giunta n. 53 in data 23/3/2022 relativamente ai profili c.d. non fungibili, quale motivo ostativo ai fini della cessione del contratto di lavoro;

Dato atto del contenuto della relazione del segretario, fatta propria;

Dato atto dei prospetti previsionali – nell'accezione di cui sopra – del rispetto dei parametri del decreto ministeriale nonché della sostenibilità finanziaria ai sensi dell'articolo 1 comma 557 legge n. 296/2006, e altresì dei riferimenti alla spesa di personale con riferimento al rispetto ai limiti applicabili per ente assoggettato a fusione per incorporazione (articolo 1, comma 450, legge n. 190/2014);

Dato altresì atto che i contenuti della presente programmazione costituisce il fabbisogno di minima per assicurare la funzionalità dell'ente. La concreta attuazione va

correlata e verificata alla luce dei parametri e limiti finanziari e normativi. Al momento dell'approvazione del rendiconto e della rideterminazione dei nuovi limiti, si attuerà una verifica generale;

Dato atto che in relazione al convenzionamento della segreteria comunale con altro ente, si ritiene di destinare le eventuali economie per quanto concerne il salario accessorio, nei limiti dei conteggi agli atti, alla quota di risultato delle posizioni organizzative gestionali attivate con utilizzo di economie da estrapolazione dal fondo dirigenti a seguito non sostituzione del dirigente cessato, in relazione alla natura particolarmente strategica degli obiettivi perseguiti e delle difficoltà operative persistenti dall'attivazione delle posizioni stesse (carenza di personale, necessità di ricostruzione banche dati e archivi, obiettivi gestionali particolarmente sfidanti, ecc.);

Dato atto che l'articolo 57, comma 3-septies, del dl 104/2020, convertito in legge 126/2020, introduce una parziale eccezione all'obbligo di computare, per il rapporto spesa/entrate imposto dall'articolo 33, comma 2, del dl 34/2019, integralmente tutta la spesa di personale e tutte le entrate correnti, come definite dall'articolo 2 del dm 17.3.2020, stabilendo che dal 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni effettuate finanziate da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni, non si computano ai fini dei valori soglia, così come vi è un computo pro quota per la spesa del segretario in caso di sede convenzionata (D.M. 21.12.2020);

Dato atto dell'incontro tra Sindaco, Segretario Generale, Dirigenti e le Posizioni organizzative gestionali in data 29.10.2020, in cui è stato approfondito il contesto relativo al nuovo assetto assunzionale, significando le oggettive difficoltà, nel quadro normativo novellato, anche per la sola sostituzione del personale, che non può più essere data per scontata, in relazione ai parametri di riferimento;

Considerato che quanto previsto in programmazione riveste essenzialmente natura di sostituzione di personale, e che vengono in evidenza tuttavia imprescindibili esigenze di provvista di personale ovvero particolari criticità come segue:

- assunzioni flessibili (l'attuale previsione è tarata sui rapporti in atto, ma le note criticità esistenti in taluni settori e la continuità dei servizi ovvero l'esigenza di raggiungimento di obiettivi o attuazione di investimenti con risorse sovracomunali, possono comportare l'improvvisa esigenza di personale avventizio: di rilievo: i servizi demografici, il servizio tecnico – anche con riferimento alle iniziative del PNRR - , il servizio di polizia; i servizi socio educativi); di particolare rilievo e criticità la situazione presso i servizi demografici, in particolare con riferimento alle attività

elettorali, stante l'avvenuta sostituzione soltanto dopo 11 mesi dalla vacanza del posto (a causa dell'esito negativo di procedure sostitutive, pur condotte anche in sinergia con altri enti) di unità di personale cessata, e il concomitante inizio dell'assenza obbligatoria dell'unità di personale stabilmente addetta in via prevalente a tale servizio; tale situazione comporta la necessità – alla luce delle consultazioni elettorali europee, regionali, comunali e municipali previste per la primavera 2024 – di potenziamento del supporto, all'occorrenza, da parte del personale sia del settore sia di altri settori, attraverso lavoro straordinario o adibizione transitoria al servizio per le strette necessità, così come il ricorso a prestazioni di personale specializzato presso altri enti; Saluzzo è infatti sede di Commissione elettorale circondariale;

- la piena sostituzione senza soluzione di continuità del personale che cessa dal servizio, con le eccezioni e alle condizioni indicate in relazione, a causa dei parametri assunzionali.

Dato atto che in effetti si rileva il percorso di graduale riduzione che l'ente sta attuando, da ultimo mediante la sostanziale riorganizzazione della macrostruttura;

Evidenziato altresì che l'art. 3 del D.L. n. 80/2021 ha particolarmente innovato in merito alle c.d. progressioni di carriera, integrando l'art. 52, comma 1 bis, del d. lgs. n. 165/2001, per cui si è provveduto ad elaborare, sulla base anche di riscontri sui vari servizi, ipotesi operativa nell'ambito della deliberazione n. 196/2021, con integrazione del prospetto di spesa ai fini comma 557, significando che le assunzioni "dall'esterno" risultano in gran parte già effettuate o in via di definizione, per cui si procederà all'attuazione del completamento delle progressioni di carriera già previste, subordinatamente al ricorrere delle ulteriori condizioni indicate in relazione nonché di quelle di legge e contrattuali (in particolare, l'avvenuta ed efficace assunzione dall'esterno – tramite concorsi o scorrimenti di graduatorie – dell'equivalente numero di persone; condizioni previste, per le progressioni con coinvolgimento di persone senza titolo di studio prescritto per accesso dall'esterno, dal nuovo contratto nazionale, temporali, giuridiche e finanziarie);

Richiamata a tale riguardo la deliberazione di Giunta n. 108 in data 24 maggio 2023, con la quale, con riferimento al piano di progressioni stabilito con la deliberazione n. 222/2022, ha indicato quali procedure attivare;

Evidenziato che le procedure per progressione verticale ivi indicate sono state in parte concluse e in parte attivate, e che per quanto riguarda la previsione di ulteriore progressione da C a D (ora: da area istruttori ad area funzionari) contenuta nei citati atti e al momento non attivata, essa potrà esserlo nel momento in cui sussistano le condizioni di equivalente

assunzione dall'esterno, al momento esaurita stante anche l'esito negativo di assunzione dall'esterno di funzionari D tecnici;

Dato atto che per quanto riguarda la previsione di ulteriore progressione da area operatori esperti ad area istruttori, contenuta nei citati atti e al momento non attivata, essa potrà esserlo in cui, oltre a sussistere le condizioni di cui sopra, si disporrà con specifico atto l'individuazione dell'area di riferimento;

Dato atto che eventuali altre progressioni verticali, saranno valutate in relazione al maturare delle condizioni per assunzioni dall'esterno, all'organizzazione interna dei servizi, al turn over del personale;

Richiamata la deliberazione di dichiarazione di non eccedenza e non sovrannumero di personale, n. 208 in data 18 novembre 2020, nonché la deliberazione, sempre di dichiarazione di non eccedenza e non sovrannumero, n. 113 del 23.6.2021, nonché la deliberazione di Giunta n. 15 in data 19.01.2022 relativamente alla non eccedenza o sovrannumero di personale per l'anno 2022, e inoltre la deliberazione di Giunta n. 208 in data 14.12.2022 relativamente alla non eccedenza o sovrannumero di personale per l'anno 2023, e infine la deliberazione di Giunta n. 198 in data 8.11.2023 relativamente alla non eccedenza o sovrannumero di personale per l'anno 2024;

Dato atto che è in corso il dibattito sulla competenza dell'organo in materia di programmazione di personale, stante il disallineamento normativo tra contenuto e competenza all'adozione del PIAO (Giunta comunale) e contenuto e competenza del DUP (Consiglio comunale), e in relazione alle competenze generali "programmatorie" del Consiglio comunale, per cui il contenuto del presente atto costituisce proposta al Consiglio comunale per l'ambito di sua competenza, oltre che attuazione operativa della programmazione di DUP, tempo per tempo;

Dato atto dell'istruttoria condotta dal Responsabile P.O. personale dr. Gianluigi Bracco con l'apporto del segretario per quanto riguarda le parti narrative, con il supporto del servizio finanziario per l'ambito contabile;

Dato atto degli invii/aggiornamenti dello schema generale della proposta aggiornata con i dirigenti come in atti;

Dato atto dell'invio alle OO.SS. e RSU con nota prot. 46310 in data 6.12.2023 ai sensi dell'art. 4, comma 5 ai sensi dell'art.5, comma 3, lettera c) e p) del CCNL 16.11.2022 nonché invio ai Dirigenti e loro OO.SS. con nota prot. 46348 del 6.12.2023 ai sensi del combinato disposto dell'art. 4 del CCNL 17.12.2020 e dell'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001;

Dato atto che è stato richiesto il parere del Collegio dei Revisori dei conti, da

considerarsi quale asseverazione, trattandosi di piano assunzionale con le seguenti caratteristiche:

- riduzione tendenziale della dotazione di personale, ormai in atto da anni, a causa dei vincoli determinati dal D.M. 17.3.2020; assunzioni limitate alle sostituzioni, ovviamente con rimodulazione dei profili e della dotazione secondo le occorrenze, ovvero alla provvista di personale ex novo, al fine di tendenzialmente rispettare il limite del D.M., fatte salve necessità di funzionamento indefettibile dei servizi e possibilità di danni certi e gravi all'ente;

Dato atto dell'invio al CUG con nota prot. 46303 in data 6.12.2023;

Visto l'art. 48 del D. Lgs 18.08.2000, n. 267;

Dato atto che il D.L. n. 80/2021, ha previsto nell'ambito dell'adozione del PIAO – piano integrato di attività e organizzazione, la compilazione della sezione riferita alla strategia di gestione del capitale umano, assolve agli adempimenti di cui all'articolo 6 ter, comma 1, del d. lgs. n. 165/2001; quanto contenuto nel presente documento – con opportuni adattamenti richiesti dalle finalità specifiche ulteriori del PIAO – sarà pertanto trasfuso nel medesimo, e già fin d'ora si attribuisce valenza ai fini della sezione di cui sopra, del relativo contenuto;

Dato atto, relativamente alla proposta di deliberazione in argomento, dei pareri, ai sensi dell'art. 49 comma 1 del D.Lgs. medesimo citato, seguenti ed agli atti:

- parere favorevole del Segretario Comunale in ordine alla regolarità tecnica in data 13.12.2023;
- parere favorevole del Dirigente Finanziario in ordine alla regolarità contabile in data 13.12.2023;

All'unanimità dei voti, palesemente espressi

D E L I B E R A

1. Di prendere atto della relazione allegata di ricognizione ed integrazione del piano dei fabbisogni di personale (aggiornamento piano 2023-2025 – aggiornamento e determinazione a scorrimento piano 2024-2026), e attuazione assunzionale alla luce della recente normativa e delle esigenze di minima funzionalità dell'ente, costituendola parte integrante e sostanziale del presente atto, e approvandola ai fini dell'attuazione, con valenza anche di indirizzo per gli istituti per i quali contenga previsioni (es. mobilità, ecc.), dando atto che s'intende che quanto non attuato per ciascun anno, si intende traslato all'esercizio successivo, e che parte o tutte le

assunzioni previste potranno essere non attuate in relazione al cambiamento dei parametri finanziari o normativi assunzionali, anche per effetto dello scorrimento della base dati di riferimento (es. approvazione consuntivo 2023, alla base dei parametri di calcolo; necessità d'urgenza, ecc.), richiamando integralmente la premessa;

2. Di prendere atto, approvandoli, degli ulteriori allegati, costituenti anch'essi parte integrante e sostanziale dei fabbisogni del personale: calcolo collocazione fascia e calcolo margine di spesa per assunzioni nel rispetto vincoli finanziari ai fini D.M. 17.3.2020, tabella limiti lavoro flessibile, tabella verifica limite ai sensi c. 557 legge 296/2006 con programmazione fabbisogno del personale aggiornamento 2024-2026 comprese progressioni di carriera, tabella calcolo limite con parametri enti sottoposti a fusione, calcolo fabbisogno categorie protette, intendendo i calcoli riferiti alle assunzioni future quali elementi previsionali tenendo conto degli elementi di criticità in premessa rappresentati;
3. Di confermare in relazione al contesto critico di dotazione di personale dell'ente, l'assenza di personale in sovrannumero o in eccedenza, non ricorrendo perciò i presupposti per i relativi adempimenti nei confronti del personale; si richiama altresì la deliberazione di Giunta n. 53 in data 23/03/2022 relativamente ai profili c.d. non fungibili, quale motivo ostativo ai fini della cessione del contratto di lavoro, ai fini dell'avvalimento da parte dei Dirigenti/responsabili in relazione alle singole criticità di contesto e alle effettive ed efficaci possibilità sostitutive, fatti salvi aggiornamenti;
4. Di disporre conseguentemente da parte dei dirigenti:
 - l'attuazione del piano assunzionale/fabbisogno di personale, per come risultante dalla premessa e dagli allegati e dalla ipotesi di sostenibilità finanziaria comma 557 art. 1 legge 296/2006 e rispetto parametrico derivante dal D.M. 17 marzo 2020 – in via prudenziale, e per quanto possa occorrere, con l'applicazione della normativa speciale per enti sottoposti a fusione ex art. 1, comma 450 lett. A della legge n. 190/2014 con relativi limiti (somma della media della spesa di personale sostenuta da ciascun ente nel triennio precedente alla fusione e rispetto limite di spesa complessivo definito a legislazione vigente, tenuto conto della peculiarità del Comune di Castellar < 1000 abitanti) – laddove ne risulti la convenienza rispetto agli altri parametri, e dalla relazione e ulteriori allegati, autorizzando altresì la provvista di personale in modalità flessibile (somministrazione, tempo determinato, formazione e lavoro, comandi, art. 1 comma 557 legge 311/2004 ora estesa anche ad enti della nostra fascia demografica, ecc.) a cura e secondo

disposizione dei dirigenti (con coordinamento in capo al segretario, circa l'individuazione delle modalità operative e tipologia di fattispecie), in relazione alle esigenze di funzionalità dell'ente, e nel rispetto delle limitazioni di spesa, dando atto che tale limitazione è da intendersi come specificato sotto, ovvero di consistenza variabile in relazione ai fabbisogni – previo adeguamento di bilancio se fattibile- , stante la ridotta entità del lavoro flessibile nelle annualità di riferimento; i medesimi sono altresì autorizzati a sostituire con assunzioni di lavoro flessibile i dipendenti che si assentino dal servizio per aspettative, congedi o altri istituti con diritto alla conservazione del posto, comunque nel rispetto della normativa, procedendo, prima della sostituzione, alla verifica degli stanziamenti di bilancio di propria competenza e nel rispetto dei limiti normativi; si dà atto che stante la limitatezza dei livelli di spesa sostenuti nel 2009 e nel triennio 2007-2009 per assunzioni flessibili, si conferma quanto indicato nella deliberazione di Giunta n. 69/2020 e nella deliberazione di Giunta n. 236/2020 nonché nella deliberazione di Giunta n. 196/2021, ovvero che il limite sarà da intendersi quello corrispondente alle assolute necessità, richiamando i principi di diritto approfonditi dalla Corte dei Conti, e quindi considerando quello risultante dai dati degli esercizi predetti, ove indispensabile, “importo modesto, non idoneo a costituire parametro assunzionale” (Corte dei Conti, Sezione autonomie, deliberazione n. 15/SEZAUT/2018/QMIG); si dispone altresì per l'incremento – laddove dovuto ovvero richiesto e fattibile - delle quote di tempo/lavoro per i rapporti a tempo parziale, sempre nel rispetto delle esigenze funzionali dell'ente e dei limiti di spesa; al momento si confermano già le seguenti provviste di personale:

- sostituzione personale obbligatoriamente assente servizi demografici per tutta la durata dell'assenza oltre a periodi affiancamento eventuali, per l'intera quota oraria laddove fattibile;
- sostituzione personale obbligatoriamente assente servizi amministrativi di staff compreso ufficio personale;
- altre assunzioni previste come essenziali nell'allegata relazione, compatibilmente con i parametri DM e disponibilità finanziarie, e dando atto che i prospetti finanziari allegati si intendono/intenderanno senz'altro integrati con le assunzioni o progressioni eventualmente ivi non ancora espressamente indicati, previo adeguamento dei documenti di bilancio, e con aggiornamento dei prospetti

- contabili stessi, ma senza necessità di ulteriori variazioni al piano assunzionale;
- la sostituzione di tutto il personale in cessazione o che cesserà ulteriormente, nonché l'assunzione del personale previsto in dotazione, nel rispetto dei predetti parametri e delle previsioni di spesa, autorizzando ai provvedimenti di competenza, senza necessità di modifica del piano dei fabbisogni, con le eccezioni indicate nella relazione; in tale contesto, sono possibili anche rimodulazioni categoriali compensative a livello aggregato di spesa (D anziché C, ad esempio, e viceversa, ecc. ovvero rimodulazioni part time/tempo pieno), come indicato in relazione; l'ufficio personale d'intesa con i dirigenti valuteranno altresì rimodulazioni interne nella dotazione di personale (costituzione gruppi di lavoro, mobilità interne, assegnazioni provvisorie interne), con particolare riferimento alle criticità evidenziate in premessa e in relazione; in particolare attività straordinarie, eventualmente anche svolte per conto di soggetti terzi (es. consultazioni elettorali, ecc.) comporteranno l'obbligatoria partecipazione di tutto il personale dell'ente che possa essere ritenuto funzionale all'assolvimento degli obblighi;
 - l'individuazione delle modalità più efficaci per assumere (mobilità, utilizzo di graduatorie di altri enti, selezioni associate con altri enti, concorsi, contratti di formazione lavoro, progressioni verticali nei limiti normativi), nell'ottica di efficacia, efficienza, economicità, ricorrendo, nella determinazione nei bandi dei requisiti, titoli, prove, alla massima semplificazione possibile, nonché alle modalità on line ove necessario o ritenuto opportuno;
 - le determinazioni da parte dei dirigenti d'intesa con l'Amministrazione in ordine a mobilità, comandi, ecc. verso l'esterno, secondo l'indirizzo contenuto nella relazione allegata, integrativo degli indirizzi già impartiti, e in attuazione delle nuove disposizioni normative; in particolare, in occasione di nuove assunzioni o mobilità all'esterno, si consideri sempre quale opportunità di adeguato raccordo tra gli enti interessati, il comando o utilizzo di personale in convenzione secondo le previsioni contrattuali per i dipendenti degli enti locali, senza necessità di specifiche deliberazioni di approvazione; si consideri anche, qualora ritenuto efficace e funzionale al buon esito del piano assunzionale, ove sussista rafforzata motivazione, la provvista di personale anche attraverso la modalità "diretta" prevista per enti entro 50 km; quanto sopra, senza necessità di modificare necessariamente il presente documento;
 - l'aggiornamento del piano operativo per l'attuazione delle progressioni verticali

introdotte dal D.L. n. 80/2021, nel numero massimo numerico quantitativo e/o di spesa indicate nel prospetto di calcolo comma 557 ovvero previsione di bilancio, in combinato disposto con quanto indicato nella relazione del segretario (e tenuto in considerazione ai fini degli altri conteggi), dando atto che per l'individuazione dei settori, uffici e servizi di attuazione si fa riferimento al contenuto della relazione del segretario, salve modifiche o integrazioni d'intesa con Amministrazione, subordinatamente alla provvista dall'esterno di equivalente consistenza di assunti, e al ricorrere di tutte le altre condizioni normative e finanziarie richieste; in caso di necessità di provvista di spesa per altre finalità, e in particolare per far fronte al funzionamento non procrastinabile di uffici e servizi, a sostituzione per assenze del personale anche in relazione a eventuali normative emergenziali, al passaggio a tempo pieno di personale aventi diritto, le progressioni potranno essere in tutto o in parte non attuate; nell'attuazione delle progressioni, dovrà valorizzarsi l'apporto partecipativo dei beneficiari a gruppi di lavoro anche intersettoriali ovvero a supporto anche di altri uffici e servizi, per materie o ambiti di specializzazione o di abilità, con vincolo dei medesimi all'espletamento delle relative attività; l'ente si riserva di non dare attuazione, o dare parzialmente attuazione, alle ipotesi di progressione, anche in esito alle ricognizioni nell'ambito dei vari settori interessate che evidenzino l'effettiva sussistenza di condizioni, requisiti, coerenza con gli obiettivi della norma; eventuali ulteriori progressioni, così come l'attuazione delle progressioni ancora non profilate, saranno fattibili in relazione alla sussistenza delle condizioni per equivalenti assunzioni dall'esterno (salvo il perdurare di interpretazioni che consentano l'attivazione delle progressioni speciali nei limiti dello 0,55% monte salari come specificato nel CCNL 16.11.2022, pur in assenza di assunzioni dall'esterno), nonché in relazione a organizzazione dei singoli uffici e servizi, turn over, compatibilità finanziaria;

1. la prosecuzione: – (previa attribuzione da parte del Sindaco – delle funzioni dirigenziali dei Settori servizi alla persona, cultura, demografici, ecc., al segretario generale, fino a fine mandato del Sindaco (fatte salve le norme a garanzia di continuità dell'azione amministrativa come disciplinato dall'art. 28 del vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, stante la vacanza del posto di Dirigente servizi demografici e alla persona, subordinatamente alla fattibilità e compatibilità rispetto alle funzioni

istituzionali del segretario e agli altri incarichi in via primaria ad egli attribuiti, e rispetto alla sussistenza del convenzionamento con la Città di Cavallermaggiore e relativa possibilità operativa):

2. della posizione organizzativa nell'ambito dei Servizi alla persona – servizi socio educativi, attivata nel corso del 2021, per il periodo dal 1.2.2024 fino a fine mandato del Sindaco, e per l'ambito operativo integrato risultante dal contenuto dei decreti n. 2 in data 26/01/2022, n. 4 in data 27/01/2022, n. 2 in data 23.1.2023, salve integrazioni/rimodulazioni nell'ambito della delega dirigenziale, tenuto conto delle maggiori incombenze in materia di transizione digitale; la prosecuzione della posizione organizzativa nell'ambito del servizio personale, come previsto negli atti riorganizzativi in relazione alla cessazione della figura dirigenziale nel corso del 2020, e per l'ambito operativo integrato risultante dal contenuto del decreto n. 3 in 26/01/2022 e decreto n. 1 in data 23.1.2023, salve integrazioni/rimodulazioni nell'ambito della delega dirigenziale, per il periodo dal 1.2.2024 fino a fine mandato del Sindaco, dando atto che per quanto riguarda la posizione organizzativa nell'ambito dei servizi amministrativi di staff si è provveduto mediante specifico provvedimento (deliberazione di Giunta n. 63 in data 22.3.2023 e successivo decreto del segretario nelle funzioni dirigenziali n. 6 in data 29.3.2023) - alla ricognizione della fattibilità di prosecuzione nell'ambito di finanziamenti europei, fatta salva – in caso di non fattibilità o al termine del relativo periodo – l'attivazione della posizione organizzativa finanziata con risorse dell'ente, prevista sempre nell'ambito della predetta riorganizzazione, e alla condizione predetta, ove realizzata, di attribuzione da parte del Sindaco delle funzioni dirigenziali al segretario generale per i servizi alla persona-cultura ecc.; tale incarico di posizione organizzativa al momento risulta assegnato fino al 30.6.2024; per il periodo successivo, in caso di non prosecuzione di finanziamenti europei, si procederà secondo l'alternativa sopra indicata, per periodi temporali non eccedenti la durata degli incarichi gestionali in capo al segretario;
3. per quanto riguarda la posizione organizzativa in ambito della Polizia locale, avendo l'ente aderito a convenzione per l'esercizio sovracomunale in forma associata, con altro ente capofila, si rinvia alle determinazioni ivi

assunte e al relativo stanziamento, che per l'accessorio ammonta, per la quota a carico di questo Ente, ad annui complessivi euro 12.096,00 di cui euro 2.016,00 per retribuzione di risultato (salve rimodulazioni), la cui valutazione di correlazione agli obiettivi dell'ente è insita nelle decisioni assunte con gli atti relativi al convenzionamento; la convenzione è in scadenza al 30/9/2025;

4. per quanto riguarda la prosecuzione della posizione organizzativa nell'ambito dei servizi legali – avvocatura, si dà atto che in attuazione della deliberazione di Giunta n. 196/2021, con provvedimento n. 8 in data 29/04/2022, si è provveduto all'incarico fino al termine dell'attuale mandato dell'Amministrazione (con periodo aggiuntivo per fase di transizione amministrativa, e cioè fino al 30/09/2024); determinazioni per il periodo successivo saranno adottate previo provvedimento della futura Amministrazione; al riguardo si specifica la particolare valenza e necessità di disporre di posizione organizzativa (ora: “elevata qualificazione”) in ambito legale – Avvocatura in quanto si tratta di figura che assomma plurime responsabilità, con connessione al doppio regime dell'assoggettamento dell'attività svolta dall'Avvocato alla disciplina dell'ordinamento professionale forense ed a quella dei dipendenti funzionari pubblici, con doppio potere di vigilanza esercitato dall'Ordine professionale di appartenenza e da tutti gli altri organi o soggetti preposti in materia di impiego pubblico (nel caso del Comune di Saluzzo: Amministrazione comunale, segretario comunale con funzioni dirigenziali, controllo di gestione ecc. - per l'ambito interno-; Corte dei Conti, Anac, Mef, ecc – per ambito esterno-); di rilievo i regolamenti degli ordini professionali forensi ai fini dell'iscrizione nell'elenco speciale, che normalmente pongono particolari condizioni al mantenimento dell'iscrizione dei legali pubblici nel relativo elenco speciale, tra cui: organizzazione dell'ufficio come unità organica autonoma; impegno a garantire ai legali autonomia organizzativa e trattamento economico adeguato alla funzione professionale svolta; attività di tipo gestionale ridotta o assente;
5. Si ritiene inoltre necessario dal punto di vista organizzativo e gestionale, in quanto:

6. stanti anche le modifiche intervenute con il CCNL 16.11.2022, con riconduzione ad unitarietà dei trattamenti economici previsti per tutte le tipologie di elevata qualificazione (eliminando così la differenziazione economica tra incarichi gestionali e alte professionalità), occorre ridefinire per il nuovo incarico la configurazione della E.Q. in questione evidenziandone da un lato la portata gestionale – già in parte in atto - , rimodulandone le attribuzioni e/o operando ricognizione delle attribuzioni in essere – quali funzioni di coordinamento dell’ufficio legale, eventuali funzioni sostitutive, le attività di supporto ai vari settori (attualmente l’ente, in aderenza al precedente dettato contrattuale, aveva due configurazioni differenziate per le posizioni organizzative, con valori economici più elevati per le alte professionalità e meno elevate per gli incarichi gestionali), e dall’altra le innovazioni normative in ambito più strettamente legate al ruolo di “Avvocato”: risultano infatti intervenute modifiche normative, tra le quali con particolare rilevanza quella relativa all’assoggettamento telematico di tutti i tipi di processo in cui l’Avvocato è chiamato ad agire in nome e per conto dell’Ente (PCT-processo civile telematico, PAT-Processo amministrativo telematico, PTT -processo tributario telematico, PPT -processo penale telematico, senza contare tutta la parte dell’assoggettamento allo strumento telematico del contenzioso di competenza del Giudice di Pace ...) che aggiungono nuovi compiti e nuove specifiche responsabilità a quelle strettamente professionali, già proprie della figura.
7. La figura dell’Avvocato comunale è peculiare: la professionalità forense resta tale pur se svolta nell’ambito di struttura pubblica; la posizione dell’avvocato dell’ente pubblico è solo parzialmente sovrapponibile e assimilabile a quella degli altri dipendenti, e necessita di modalità di organizzazione ed inquadramento che impediscano di assoggettarne la professionalità e il lavoro a criteri indeterminati; certamente, “è connaturato all’espletamento della funzione dell’avvocato dell’ente pubblico l’esigenza di correlazione con le strutture amministrative alle quali presta ausilio, trattandosi di un aspetto peculiare”, con conciliabilità dell’inserimento delle funzioni proprie dell’avvocato comunale “nel contesto di modelli di coordinamento, aspetti fondamentalmente giustificati

da ineludibili e razionali esigenze organizzative dell'ente" (C.d.S., V, 3945 del 2015); in tale contesto, l'attribuzione di incarico di E.Q. – elevata qualificazione (ex posizione organizzativa), può costituire l'elemento di raccordo tra la particolare autonomia riconosciuta e riconoscibile all'Avvocato comunale e lo status professionale;

8. L'incarico di E.Q. sarebbe quindi poi da ricondursi alla fattispecie dell'art. 16, comma 2, lettera b, del CCNL 16.11.2022 “ posizione di responsabilità con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum”;
9. Chiaramente, ci si dovrà assoggettare alle disposizioni sovraordinate in materia di contabilità pubblica per cui – allo stato – opererà, fino a eventuale diversa modifica normativa, il limite del salario accessorio al 2016; presso l'ente vi è particolare assetto delle ex posizioni organizzative:

Posizione organizzativa per la funzione di Comandante del Corpo di polizia locale – attualmente in convenzione (capofila: altro ente) e con importo emolumenti salario accessorio predeterminati e vincolati in convenzione;

Posizioni organizzative in ambito personale (1 posizione), servizi alla persona – sociale – scolastico (1 posizione), servizi alla persona – cultura e turismo (1 posizione) vincolate al tetto del salario accessorio reso disponibile in via transitoria per effetto della non sostituzione di dirigente cessato; in via transitoria, la posizione cultura e turismo è sostituita da posizione correlata alla gestione dei fondi europei, e la relativa quota di fondi comunali viene destinata ad altro utilizzo accessorio, in coerenza con la riorganizzazione a seguito del collocamento a riposo del dirigente servizi alla persona e cultura, che ha comportato l'attivazione di nuove posizioni organizzative e di nuove e ulteriori competenze del settore (es in materia di transizione al digitale); le posizioni organizzative di cui sopra sono state istituite in previsione della non sostituzione della figura dirigenziale;

Oltre alla posizione organizzativa in questione, la cui dotazione finanziaria disponibile di fatto risulta anche essa vincolata nel limite massimo per effetto dei vincoli delle posizioni di cui sopra, in particolare di quella relativa alla Polizia locale (che,

unitamente all'Avvocatura, costituiva il complesso delle posizioni attivate, prima della mancata sostituzione del dirigente); e ciò considerato che gli altri fattori di salario accessorio rilevanti ai fini del rispetto del tetto 2016 (dirigenti, segretario, personale non dirigente e non PO) sono anch'essi predeterminati e vincolati a loro volta alle specifiche composizioni, pesatura e budget ed eventuali variazioni sul budget destinato alle elevate qualificazioni comporterebbe la necessità di modifiche dei budget relativi alle altre categorie di personale;

10. Di dare atto che lo stanziamento destinato alle posizioni organizzative è quello risultante da: fondi europei per quanto ivi finanziato, in caso di fattibilità operativa, e per l'importo risultante, con destinazione alla posizione organizzativa specifica; si dà atto che al momento la posizione organizzativa relativa ai servizi alla persona – cultura fondi europei ecc. – viene integralmente eterofinanziata con fondi europei come da deliberazione di Giunta e provvedimento sopra richiamati (compresi oneri riflessi non a carico dipendente); sono in previsione fondi europei per l'ulteriore integrale eterofinanziamento; nel caso in cui ciò non avvenisse, gli importi attribuiti per retribuzione di posizione e per risultato, saranno quelli stabiliti con deliberazione di Giunta n. 219 del 2.12.2020 come integrata con deliberazione di Giunta n. 122 del 7.7.2021 e successive, risultanti da quota parte delle estrapolazioni fondo dirigenti a seguito non sostituzione del dirigente servizi alla persona; si dà atto che la somma di € 9.835,43 – destinata a regime al finanziamento della PO cultura ecc., fino al perdurare dell'eterofinanziamento della P.O. fondi europei, viene destinata ad altro utilizzo accessorio, in coerenza con la riorganizzazione a seguito del collocamento a riposo del dirigente servizi alla persona e cultura, che ha comportato l'attivazione di nuove posizioni organizzative e di nuove e ulteriori competenze del settore (es in materia di transizione al digitale), nonché a fini di perequazione anche rispetto a settori, uffici e servizi non percipienti emolumenti di salario accessorio specifici di altri settori, uffici, servizi (quali incentivo funzioni tecniche, tributarie, piani razionalizzazione, ecc.);

11. atto ricognitivo della consistenza del budget destinabile alle altre posizioni organizzative, di cui a deliberazione di Giunta n. 219 del 2.12.2020 come integrato con deliberazione di Giunta n. 122 del 7.7.2021 e

successivamente come risultante quale somma disponibile da deliberazione di Giunta n. 101 in data 15/06/2022 e da deliberazione di Giunta n. 222 in data 21.12.2022, per quanto non coperto da fondi europei per la posizione interessata, per l'ammontare complessivo di euro 50.635,23, e per gli importi specifici come attualmente in atto; per la retribuzione di posizione Polizia locale si rinvia a quanto sopra; retribuzione di risultato per le posizioni organizzative finanziate autonomamente dall'ente: (con esclusione quindi del risultato relativo alla posizione eterofinanziata): determinata come indicato nell'accordo integrativo 2021, articolo 7, e 2022, e s.m.i. eventuali; si dispone, allo scopo di valorizzare il risultato teoricamente attribuito alle p.o. gestionali attivate mediante estrapolazione delle economie fondo dirigenziale, sulla base degli obiettivi, più o meno sfidanti in termini quali-quantitativi, che vengono assegnati nell'anno a ciascuna p.o. (da parte del dirigente competente), di destinare a tale voce eventuali economie di parte accessoria derivanti dalla convenzione di segreteria, nei limiti di quanto risultante dai conteggi agli atti, sulla base degli obiettivi di cui sopra (con efficacia previe eventuali relazioni sindacali occorrenti, e secondo quanto ivi previsto, per quanto di competenza degli istituti sindacali);

5. Di dare atto che il contesto determinato dal nuovo decreto 17.3.2020 determina di per sé per questo ente la sussistenza di esigenze temporanee o eccezionali tali da implicare maggior ricorso a rapporti a tempo determinato, formazione da parte di terzi, affidamento di specifici servizi di supporto, esternalizzazioni;
6. Di emanare indirizzo ai settori dell'ente per la valutazione e individuazione di attività che debbano essere esternalizzate o attuate mediante affidamenti esterni, ovvero oggetto di affidamento di talune attività o servizi all'esterno (senza esternalizzazione della funzione/attività) disponendo in tal senso, onde garantire in prospettiva il mantenimento del rispetto dei parametri finanziari della nuova normativa, evidenziando peraltro che tali iniziative potrebbero sì garantire il rispetto formale imposto dalla norma, ma anche determinare maggiori costi, in senso chiaramente contrario alla ratio della normativa stessa, senza che peraltro l'ente possa disporre diversamente dovendo assicurare la funzionalità dei servizi e l'erogazione dei servizi alla collettività; si dà atto dell'intervenuto affidamento di segmenti operativi dei servizi cimiteriali amministrativi (determinazione n. 1758 in data 19.10.2023), attività

che verrà mantenuta all'esterno anche successivamente, con il buon esito dell'andamento di questo primo affidamento: sulla base delle esigenze più recentemente emerse, si dispone inoltre l'affidamento all'esterno: delle attività relative alle affissioni ed altri tributi connessi o il cui affidamento esterno contestuale sia funzionale al relativo buon esito – previa ricognizione finanziaria del relativo impatto condivisa tra Amministrazione e servizi - ; di attività inerenti la toponomastica; servizi di assistenza informatica ad integrazione attività dell'ente; servizi di assistenza al Rup laddove occorrente secondo le valutazioni singoli settori/servizi;

7. Di dare atto inoltre che sono fatti salvi i passaggi da tempo parziale a tempo pieno nel rispetto della normativa vigente (in particolare, degli obblighi di accoglimento delle istanze, per il personale già a tempo pieno), ovvero incrementi o decrementi dei tempi – lavoro di part time. Ciò potrà comportare rimodulazioni “al ribasso” dell’attuazione di previsioni del fabbisogno di personale, al fine di assicurare il rispetto dei parametri di spesa; l’eventuale passaggio a tempo pieno di persone assunte a tempo parziale, potrà essere attuato dai Dirigenti d’intesa con servizio personale, compatibilmente con il rispetto dei parametri di spesa; nel caso di necessità non differibile di passaggi da tempo parziale a tempo per aventi diritto, si richiama la soluzione prospettata da Corte Conti (Lombardia, n. 251/PAR, del 2014, e Lombardia, n. 279/PAR, del 2016); in ogni caso si stabilisce altresì che a fronte di esigenze sopravvenute (es. sostituzione anche temporanea di ulteriore personale assente, ecc), il contenuto del piano assunzionale potrà essere differito, attuato parzialmente, non attuato;
 8. Di incaricare l’Ufficio personale per l’attuazione d’intesa con tutti i settori e servizi per le occorrenti relazioni e sinergie;
- Quindi,

LA GIUNTA COMUNALE

Stante l'urgenza di dare immediata esecuzione al provvedimento;

All'unanimità dei voti, palesemente espressi;

DELIBERA

di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti dell'art. 134, 4° comma, del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267, in relazione all’urgenza di funzionalità

dei servizi.

Di quanto sopra si è redatto il presente verbale.

IL PRESIDENTE

Calderoni Mauro

IL SEGRETARIO GENERALE

Flesia Caporgno dott. Paolo **

** Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del testo unico D.P.R. 28/12/2000 n. 445, del D.Lgs. 07/03/2005 n. 82 e norme collegate, il quale sostituisce il testo cartaceo e la firma autografa