



COMUNE DI COGOLLO DEL CENGIO

Provincia di Vicenza

SEDE: Piazza della Libertà 36010 Cogollo del Cengio (VI)
C.F. n. 84009900246 - Tel. n. 0445/805010 - Telefax n. 0445/805080

COPIA

Rep. N. 69
Del 22-11-21

Prot. _____

Verbale di Deliberazione della Giunta Comunale

Oggetto: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2022-2024 - REVISIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE, RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE E PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Il giorno **ventidue novembre duemilaventuno** nella Residenza Comunale, si è riunita la Giunta Comunale, sotto la presidenza del SINDACO CAPOVILLA PIERGILDO e nelle presenze dei signori

CAPOVILLA PIERGILDO	SINDACO	P
POZZER GIUSEPPE	ASSESSORE	P
OSSATO DEBORA	ASSESSORE	P
ZORZI ERIK	ASSESSORE	A
DALLA VECCHIA MANUELA	ASSESSORE	P

Assiste alla seduta il SEGRETARIO comunale Signor BERTOIA LIVIO.

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, invita i presenti a prendere in esame l'oggetto su riportato.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la proposta di deliberazione concernente l'oggetto;

ACQUISITI i pareri di regolarità tecnica espressi ai sensi dell'art. 49 comma I del D.Lgs n. 267 del 18 agosto 2000, reso sulla proposta;

VISTO l'art. 48 del D.Lgs n. 267 del 18 agosto 2000;

VISTO il vigente Statuto Comunale;

RITENUTO di approvare la suddetta proposta;

CON VOTI unanimi favorevoli espressi in forma palese;

DELIBERA

- di approvare la proposta deliberativa in oggetto, nel testo che si allega al presente provvedimento per costituirne parte integrante e sostanziale.
- Di dichiarare la presente deliberazione urgente e, quindi, immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D.Lgs 18.08.2000 n. 267, con voti unanimi favorevoli espressi per alzata di mano.

PREMESSO che:

Il Comune di Cogollo del Cengio, secondo quanto previsto dagli articoli 6 e 6-ter del decreto legislativo n. 165/2001, come modificati dall'articolo 4 del decreto legislativo n. 75 del 2017, è tenuto ad approvare il piano triennale del fabbisogno del personale in quanto documento indispensabile per la programmazione dell'Ente.

Le novità introdotte dal decreto legislativo n. 75 del 2017 sono finalizzate a cambiare la logica e la metodologia che le amministrazioni devono seguire nell'organizzazione e nella definizione del proprio fabbisogno di personale.

Il piano triennale del fabbisogno deve essere coerente e a valle dell'attività di programmazione complessiva che è alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa ed è strumento imprescindibile per garantire il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese.

A norma dell'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale, mentre a norma dell'art. 1, comma 102, della L. n. 311/2004, le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica.

Ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 (L. Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della L. n. 449/1997 e s.m.i.; secondo l'art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente.

Il presente piano triennale dei fabbisogni di personale è redatto in aderenza alle disposizioni stabilite dalle linee guida, approvate con Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione del 08 maggio 2018, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27/07/2018. Tali linee guida definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore.

PRESO ATTO che in data 27 aprile 2020 è stato pubblicato in G.U. il D.M. 17 marzo 2020 avente oggetto "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", attuativo dell'art. 33 del D.L. 30 aprile 2019, n. 34;

VISTI, in particolare:

→ L'art. 33, comma 2 che dispone: "A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto

rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.... I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia superiore. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018”;

- Gli artt. 3 e 4 del DM 17 marzo 2020 che suddivide i comuni in fasce demografiche individuando i valori soglia (più bassi) per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti;
- L'art. 5 del DM 17 marzo 2020 che prevede le percentuali massime di incremento del personale in servizio applicabili ai comuni che si collocano al di sotto del valore soglia dettato dall'art. 4, fatte salve le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020, in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2, del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1, dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;
- L'art. 6 del DM 17 marzo 2020 che individua i valori soglia (più alti) per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti;

DATO ATTO che l'applicazione dei parametri di calcolo sopra indicati ai valori risultanti dai documenti finanziari di questo ente determina le azioni che possono essere programmate da questa Amministrazione sulle assunzioni future;

CONSIDERATO che alla data attuale non risultano avviate le procedure assunzionali previste dal P.T.F.P. di cui alla deliberazione su citata e risulta, pertanto necessario rivederne la compatibilità sulla scorta dell'intervenuta novella normativa procedendo secondo le seguenti fasi:

- Fase 1: determinazione, sulla base della fascia demografica, della propria percentuale di riferimento;
Il Comune di Cogollo del Cengio si colloca in fascia d.
- Fase 2: calcolo dei valori finanziari di riferimento dell'Ente;
- Fase 3: Calcolo del rapporto tra spese di personale e entrate correnti al netto del FCDE e individuazione degli spazi assunzionali a tempo indeterminato per il singolo anno di riferimento;
Il rapporto tra spesa di personale rendiconto 2020 e media entrate correnti rendiconti al netto fcde è il 24,05%.
- Fase 4: proiezione degli effetti delle suddette azioni negli anni successivi. (L'obiettivo è non superare il rapporto tra spese di personale ed entrate correnti al netto del fcde dell'ultimo rendiconto approvato. Nell'anno corrente con i dati del bilancio di previsione, l'ente ha un rapporto inferiore all'obiettivo.)

Rilevato pertanto dalla lettura della circolare esplicativa emanata a firma congiunta dei Ministri della Pubblica Amministrazione, dell'economia e dell'interno nonché dalla nota di lettura Anci del 24.09.2020 le voci da considerare per il calcolo della spesa del personale sono:

- Entrate correnti da considerare relative al Titolo I,II e III (al netto dell'FCDE) come riportate negli aggregati BDAP;
- Spese di personale da considerare, siano quelle relative alle voci riportate nel macroaggregato BDAP;

Preso atto che sulla base dei conteggi effettuati secondo la nuova disciplina, il parametro di spesa di personale su entrate correnti come da ultimo consuntivo approvato risulta essere pari al 24,05%, e che pertanto il Comune si pone come da ultimo consuntivo approvato al di sotto del primo “valore soglia” secondo la classificazione indicata dal DM all'art.4, tabella 1, ossia al 27,20% per la fascia demografica di appartenenza (come da allegato A);

Preso atto quindi che, trovandosi il Comune di Cogollo del Cengio, al di sotto del valore soglia massimo di cui all'art.4 del Decreto 17 marzo 2020, si applica la disposizione del comma 2 del medesimo articolo, la quale dispone che: " a decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art.5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per le assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali di fabbisogno del personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino a una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, non superiore al valore soglia";

CALCOLO LIMITE DI SPESA PER ASSUNZIONI RELATIVO

Anno 2022

Anno ultimo rendiconto approvato	2020
Numero abitanti	3.141
Ente facente parte di unione di comuni	No

Spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e al netto dell'IRAP (impegnato a competenza)

Macroaggregato	Anno 2020
1.01.00.00.000 - Redditi da lavoro dipendente	534.402,29
1.03.02.12.001 - Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	0,00
1.03.02.12.002 - Quota LSU in carico all'ente	0,00
1.03.02.12.003 - Collaborazioni coordinate e a progetto	0,00
1.03.02.12.999 - Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	0,00
1.03.02.12.999 - Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	0,00
Totale spesa	534.402,29

Entrate correnti (accertamenti di competenza)

Titolo	Anno 2018	Anno 2019	Anno 2020
1 - Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	1.672.401,29	1.687.077,57	1.578.143,68
2 - Trasferimenti correnti	16.774,14	68.459,40	269.659,12
3 - Entrate extratributarie	457.415,56	485.658,33	465.271,10
Totale entrate	2.146.590,99	2.241.195,30	2.313.073,90
Valore medio entrate correnti ultimi 3 anni	2.233.620,06		
F.C.D.E.	11.920,19		
Valore medio entrate correnti al netto F.C.D.E.	2.221.699,87		
Rapporto spesa/entrate	Soglia	Soglia di rientro	Incremento massimo
24,05 %	27,20 %	31,20 %	3,15 %
Soglia rispettata	SI	SI	

Incremento massimo spesa	69.900,07
LIMITE SPESA PERSONALE DA APPLICARE ANNO 2022	604.302,36

EVIDENZIATO, altresì, che:

- ✓ la circolare esplicativa del DM 17 marzo 2020 n. 17102 del 08/06/2020 al punto 2 chiarisce che la neutralità finanziaria dei processi di mobilità deve ritenersi non operante per i comuni che siano pienamente assoggettati alla vigenza della disciplina fondata sulla sostenibilità finanziaria;
- ✓ la cessazione di un dipendente a seguito di trasferimento per mobilità implica un risparmio di spesa per l'ente cedente ma non modifica il calcolo degli spazi assunzionali in quanto già calcolati sulla base di dati storici;
- ✓ l'acquisizione di dipendenti a seguito di processi di mobilità implica per l'ente ricevente una maggiore spesa di personale e come tale erode lo spazio finanziario a disposizione nell'anno di riferimento.

RITENUTO OPPORTUNO approvare la programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2022/2024 sulla scorta delle cessazioni che sono intervenute nel corso del 2021 e alle quali, ad oggi, non è stata ancora data apposita copertura:

Categoria	Area	Ufficio	Note
D1	Area Tecnica	Edilizia Privata/Urbanistica	Cessazione 30.06.2021
C6	Area Amministrativa	Servizi Demografici	Cessazione 31.10.2021

CONSIDERATO che l'Ente ha effettuato le assunzioni programmate con delibera di Giunta Comunale n. 47 del 26/07/2021, come da organigramma del 01/07/2021 (Allegato) e in particolare:

- assunzione Collaboratore Tecnico (Operaio) – Cat. B3 a tempo pieno e indeterminato con decorrenza 01/09/2021;
- assunzione Istruttore Amministrativo – Cat. C1 a tempo parziale (20 ore settimanali) e indeterminato con decorrenza 01/11/2021;
-

DATO ATTO che è stata avviata procedura di mobilità volontaria esterna per l'assunzione di un Istruttore Direttivo Tecnico – Cat. D, da assegnare all'ufficio Tecnico Settore Edilizia Privata/Urbanistica;

PRESO ATTO del trasferimento per mobilità volontaria, dal 01/11/2021 del dipendente Busato Giovanni – Cat. C6 – come da determinazione del Responsabile del Servizio n. 217 del 29/10/2021 “Nulla osta definitivo alla mobilità volontaria ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs n. 165/2001 del dipendente Busato Giovanni”;

RITENUTO pertanto necessario provvedere alla sostituzione del sopracitato dipendente e di avviare la procedura di mobilità volontaria, ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs n. 165/2001;

EVIDENZIATO 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. 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;
 - In conformità a quanto disposto dall'art. 88 e ss. del D. Lgs. N. 267 e dall'art. 16, c. 1 lett. a – bis del D. Lgs. 165/2001, il piano triennale è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti, sulla base delle esigenze espresse dai Responsabili di Area;
- Il piano triennale dei fabbisogni deve essere orientato, da un punto di vista strategico, all'individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali e agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
- Per dare maggiore flessibilità a tale strumento, pur strettamente correlato con l'organizzazione degli uffici, la "dotazione organica" non è più espressa in termini numerici (numeri di posto), ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno della legge o da altra fonte;
- Gli indicatori di spesa potenziale massima sono alla data attuale sia quelli previsti dagli innovati parametri di virtuosità introdotti dal D.M. 17/03/2014 che quelli imposti dall'art. 1, comma 557 della legge n. 296/2006 che si riferiscono alla spesa media del triennio 2011/2013, che per il comune di Cogollo del Cengio ammontano a **€ 679.103,62**;
- Nell'ambito di tali tetti finanziari massimi potenziali gli enti potranno rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati e sarà possibile, quindi, coprire in tale ambito i posti vacanti nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzionali anzidette;

CONSIDERATO CHE:

1. A norma dell'art. 50, comma 1 del CCNL Funzioni Locali 2016/2018 "gli enti possono stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a tempo determinato, nel rispetto dell'art. 36 del D. Lgs. 165/2001 e, in quanto compatibili, degli artt. 19 e seguenti del D. Lgs. 81/2015, nonché dei vincoli finanziari imposti dalle vigenti disposizioni di legge in materia";
2. E' possibile ricorrere ad assunzioni a tempo determinato/flessibile nel limite del tetto fissato dall'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010, che per questo Ente è pari a **€ 27.751,58**;
3. I contratti a termine hanno la durata massima di trentasei mesi;
4. Il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati da ciascun ente complessivamente non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione con arrotondamento dei decimali all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5;

ATTESO che:

1. Il nuovo e articolato quadro normativo, sopra delineato, rende indispensabile un adeguamento delle politiche del personale al fine di rendere coerenti le scelte adottate in sede di programmazione triennale e ai rinnovati vincoli in materia, mediante l'adozione di scelte organizzative compatibili con i vincoli esistenti, che puntino a mantenere un efficiente livello dei servizi offerti ai cittadini;
2. Il Comune di Cogollo del Cengio deve adeguare la programmazione delle nuove assunzioni, del triennio 2022/2024, nel limite dei vincoli massimi di seguito riassunti:

Spesa del personale potenziale massima <i>Art. 1, comma 557 e seguenti della L. 296/2006</i> (Spesa media del triennio 2011/2013)	€ 679.103,62.
Limite massimo lavoro flessibile	€ 27.751,58.

L'andamento dell'aggregato rilevante nei diversi esercizi compresi nel bilancio di previsione raffrontato con il vincolo da rispettare è sotto il limite;

VISTO l'art.3, c. 5-sexies, D.L. 24giugno 2014, n.90, come introdotto dall'art.14-bis, c. 1, lett. b), D.L. 28 gennaio 2019, n.4, convertito in legge 28 marzo 2019, n.26 che recita: *“Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, 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.”*,

- ✓ ha rideterminato la dotazione organica nel corso del triennio precedente;
- ✓ ha adottato il Peg;
- ✓ è in regola con le norme sul collocamento obbligatorio;

RAVVISATA, pertanto, la necessità di approvare la programmazione triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2022/2024, al fine di garantirne la coerenza con i vincoli in materia di spese di personale e con il mutato quadro normativo sui limiti assunzionali,

VISTO il suesposto Pianto triennale del Fabbisogno di personale per il triennio 2022/2024;

RICHIAMATO l'art. 6, comma 4-bis, del D. Lgs. 165/2001, vigente, che prevede la predisposizione del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale da parte della Giunta Comunale;

VISTI:

- il D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;
- l'art. 39, commi 1, 19 e 20 bis, della Legge 27/12/1997, n. 449 e successive modifiche;
- l'art. 91 del D. Lgs. 267/2000;
- la Legge 448/2001, in particolare l'art. 19, comma 8, il quale relativamente alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, stabilisce che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 4 del C.C.N.L. del 31 marzo 1999 concernente il nuovo sistema di classificazione del personale del comparto Regioni ed Autonomie locali, come modificato dall'art. 12 del C.C.N.L. del 21/05/2018;
- la L. 27 dicembre 2006 n. 296, art. 1, comma 557 in materia di fissazione della spesa per il personale;

RILEVATO CHE il presente programma è suscettibile di ulteriori variazioni ed integrazioni in relazione all'eventuale evoluzione del quadro normativo di riferimento e/o a nuove esigenze, derivanti dal trasferimento di funzioni o di qualsiasi altro sopravvenuto fabbisogno che allo stato attuale non è possibile prevedere o definire;

VISTO il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

PRESO ATTO che, sul presente atto è in corso di acquisizione il parere del Revisore dei Conti di cui all'art. 19, comma 8 della Legge 448/2001;

ACQUISITI, sulla proposta di deliberazione, i pareri favorevoli dei Responsabili, ai sensi e per gli effetti degli artt. 49, comma 1, e 147-bis del T.U. delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, approvato con D. Lgs. 18/08/2000, n. 267;

PROPONE

DELIBERA DI GIUNTA n. 69 del 22-11-2021 - pag. 8 - COMUNE DI COGOLLO DEL CENGIO

- dei criteri definiti dall'art. 33 comma 2 1) del D.L. 34/2019 e del D.M. 17 marzo 2020, il programma per le motivazioni in premessa indicate che qui si intendono richiamate di approvare, in applicazione triennale del fabbisogno di personale 2022/2024 di seguito riassunto, elaborato nel rispetto dei vincoli normativi previsti:

Anno 2022

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO/DETERMINATO		
Profilo	Categoria	Tempo impiego
Istruttore Direttivo Tecnico (Edilizia Privata/Urbanistica)	Categoria D	Tempo indeterminato full-time
Istruttore Amministrativo	Categoria C	Tempo indeterminato full-time

- di dare atto delle cessazioni che sono intervenute nel corso del 2021:

CESSAZIONI ANNO 2021			
Categoria	Area	Ufficio	Note
D1	Area Tecnica	Edilizia Privata/Urbanistica	Cessazione 30.06.2021
C6	Area Amministrativa	Servizi Demografici	Cessazione 31.10.2021

- di precisare che l'ente si riserva, dopo l'approvazione del rendiconto anno 2021, di rideterminare le capacità assunzionali per l'anno 2022 e solo dopo tale accertamento, se ci saranno ancora spazi, darà seguito al presente piano di fabbisogno di personale per il quale è prevista la necessaria disponibilità finanziaria di bilancio;
- di dare atto che nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato, nonché delle norme in materia di finanza pubblica e di spesa del personale, nel triennio 2022/2024 sono comunque consentite eventuali sostituzioni di personale cessato anche nel corso del medesimo anno;
- di autorizzare altresì fin d'ora il proseguimento o l'attivazione di ulteriori convenzioni di utilizzo congiunto di personale dell'ente o di altro ente ai sensi dell'art. 14 del CCNL 2000 per soddisfare al meglio le esigenze anche temporanee, degli uffici e dell'ente, sempre nel rispetto complessivo dei limiti annui di spesa per personale di cui all'art. 1 comma 557 della L. 296/2006 come pure stage e tirocini;
- di precisare che la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa;
- di approvare, per le motivazioni riportate nelle premesse, la dotazione organica dell'Ente All A) costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
- di dare atto che:

- il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;
- l'andamento della spesa di personale conseguente all'attuazione del piano occupazionale è in linea con quanto previsto dall'art. 1, commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 in tema di contenimento della spesa di personale;

9. di dare atto infine che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33 comma 1, d.Lgs n. 165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

10. di dare atto che il Responsabile di Servizio competente potrà operare in via preventiva salvo, se non possibile, non procedere poi ad assunzioni di sorta; in tal senso sarà steso il bando di concorso che prevederà la possibilità di assumere o non assumere nel rispetto normativo e delle dotazioni dell'Ente; il focus e l'interesse gestionale in tal senso consentono, giusto l'effetto del presente provvedimento, di agire salvo eventualmente sospendere o revocare la procedura; l'azione in tal senso è consona ed efficace, coerente secondo i fini della miglior efficienza operativa, motivata a norma e prudentemente assumibile come attività di indirizzo volta agli uffici competenti e ciò per competenza dedicata;

11. di precisare che la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa;

12. di trasmettere il presente provvedimento alle OO.SS. e alle RSU e al Dipartimento della Funzione Pubblica, tramite il portale SICO, appositamente dedicato;

13. di dichiarare, con successiva e separata votazione espressa in forma palese unanime e favorevole, la presente deliberazione immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 18/08/2000, n. 267.

Approvato e sottoscritto

Il Presidente
F.to CAPOVILLA PIERGILDO

Il SEGRETARIO
F.to BERTOIA LIVIO

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione è in corso di pubblicazione per quindici giorni da oggi all'Albo Pretorio, e contestualmente inviata, in elenco, ai Capigruppo Consiliari.

Cogollo del Cengio, li _____

Il Messo Comunale
F.to Nicola Mioni

COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE AD USO AMMINISTRATIVO

Cogollo del Cengio, li _____

Il Dipendente Addetto

Il Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

che la presente deliberazione

è stata pubblicata per 15 giorni dal _____;

Non è soggetta a controllo preventivo di legittimità in seguito all'abrogazione dell'art. 130 della Costituzione, operato dalla Legge Costituzionale n. 3 del 18/10/2001 (circolare Presidente Giunta Regionale del Veneto n.22 del 09/11/2001)

Il Segretario
F.to BERTOIA LIVIO

ATTESTA

che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno _____

perché dichiarata immediatamente eseguibile (art.134, comma IV, D.Lgs n. 267/00);

decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art.134, comma III, D.Lgs n. 267/00);

Cogollo del Cengio, li _____

Il Segretario
F.to BERTOIA LIVIO