



COMUNE DI VISCHE

Città Metropolitana di Torino

Delibera N.

14

ORIGINALE

Verbale di deliberazione della Giunta Comunale

OGGETTO : ADOZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022-2024 - AGGIORNAMENTO

L'anno **2022**, addì **dieci**, del mese di **marzo**, alle ore **nove** e minuti **quindici**, nella sala delle Adunanze.

Previa l'osservazione di tutte le formalità prescritte dalla vigente Legge vennero oggi convocati a seduta i componenti di questa Giunta Comunale.

La seduta, in esecuzione dei criteri stabiliti con Decreto Sindacale n. 2 del 26/3/2020 che ha disciplinato la materia, si intende, in via convenzionale, effettuata presso la sede istituzionale del Comune. Lo svolgimento della seduta avviene parzialmente mediante collegamento da remoto a mezzo videocamera e dispositivo informatico.

All' appello risultano:

Cognome e Nome	Carica	Pr.	As.	Remoto
MERLO FEDERICO	Sindaco	X		
BARO SARA FRANCESCA	Vice Sindaco	X		
ACOTTO ALESSANDRO	Assessore	X		X
Totale		3	0	

Partecipa all'adunanza l'infrascritto Segretario Comunale Signor **VITERBO Dr. Eugenio** il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Il Signor **MERLO FEDERICO** nella sua qualità di Sindaco Presidente, constatato che il numero dei presenti è legale, come da verifica oculare e accertato che il componente da remoto ha dichiarato espressamente che il collegamento internet assicura una qualità sufficiente per comprendere gli interventi del relatore e degli altri partecipanti, dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto suindicato.

Deliberazione n. 14 del 10/03/2022

OGGETTO: ADOZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022-2024 - AGGIORNAMENTO

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che l'art. 39, co. 1, Legge 27 dicembre 1997, n. 449, prevede, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, che le Amministrazioni siano tenute alla programmazione triennale del fabbisogno di personale;

PREMESSO che:

- la Legge delega 7 agosto 2015, n. 124, nello specifico all'art. 17, co. 1, lett. q), ha previsto tra i vari criteri di indirizzo nella riforma del pubblico impiego il "*progressivo superamento della dotazione organica come limite alle assunzioni fermi restando i limiti di spesa anche al fine di facilitare i processi di mobilità*";
- questo principio di delega si è tradotto all'interno del D. Lgs. n. 75/2017, nell'art. 4, che come gli altri interviene a modificare il testo unico del pubblico impiego D. Lgs. n. 156/2001;
- il nuovo testo dell'art. 6, D. Lgs. n. 165/2001 si presenta rinnovato sin dalla rubrica, che oggi è intitolata "Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale";
- al posto della dotazione organica, cioè di una quantificazione predeterminata di un numero di posti, subentra il sistema del "Piano annuale dei fabbisogni di personale" introdotto dal comma 2;

PREMESSO, in particolare, che il Piano annuale dei fabbisogni di personale:

- deve essere attuato in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e delle performance, oltre che con le linee di indirizzo ministeriali;
- ha una valenza temporale triennale e deve essere comunque aggiornato annualmente, quindi con le stesse tempistiche "a scorrimento" degli altri strumenti di programmazione finanziaria e strategica;

RICHIAMATA la disciplina prevista dal D. Lgs. n. 165/2001, nel testo vigente a seguito delle modifiche introdotte dal D. Lgs. n. 75 del 2017 e, in particolare, i seguenti commi dell'art. 6:

«1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle

connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.»;

RICHIAMATO, in particolare, l'art. 6, co. 6, D.Lgs n. 165/2001, secondo cui: «Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo»;

VISTO, altresì, l'art. 6-bis, D. Lgs. cit, quanto alle regole da seguire nei processi di esternalizzazione:

«1. Le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, nonché gli enti finanziati direttamente o indirettamente a carico del bilancio dello Stato sono autorizzati, nel rispetto dei principi di concorrenza e di trasparenza, ad acquistare sul mercato i servizi, originariamente prodotti al proprio interno, a condizione di ottenere conseguenti economie di gestione e di adottare le necessarie misure in materia di personale.

2. Le amministrazioni interessate dai processi di cui al presente articolo provvedono al congelamento dei posti e alla temporanea riduzione dei fondi della contrattazione in misura corrispondente, fermi restando i processi di riallocazione e di mobilità del personale.

3. I collegi dei revisori dei conti e gli organi di controllo interno delle amministrazioni che attivano i processi di cui al comma 1 vigilano sull'applicazione del presente articolo, dando evidenza, nei propri verbali, dei risparmi derivanti dall'adozione dei provvedimenti in materia di organizzazione e di personale, anche ai fini della valutazione del personale con incarico dirigenziale di cui all'articolo 5 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286.»;

DATO ATTO che, in data 8 maggio 2018, il Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione ha emanato le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA", così come previsto dall'art. 6-ter, D.Lgs. n. 165/2001, pubblicate sulla G.U. n. 173/2018;

RICHIAMATI, con riferimento ai rapporti tra piano dei fabbisogni di personale e dotazione organica, alcuni passaggi delle linee guida del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, approvate col citato decreto dell'8 maggio 2018:

- 2.1 Il superamento della dotazione organica

«L'articolo 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo art. 4, del decreto legislativo n. 75 del 2017, introduce elementi significativi tesi a realizzare il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica.

Il termine dotazione organica, nella disciplina precedente, rappresentava il "contenitore" rigido da cui partire per definire il PTFP, nonché per individuare gli assetti organizzativi delle amministrazioni, contenitore che condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate.

Secondo la nuova formulazione dell'articolo 6, è necessaria una coerenza tra il piano triennale dei fabbisogni e l'organizzazione degli uffici, da formalizzare con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti..... La nuova visione, introdotta dal d.lgs. 75/2017, di superamento della dotazione organica, si sostanzia, quindi, nel fatto che tale strumento, solitamente cristallizzato in un atto sottoposto ad iter complesso per l'adozione, cede il passo ad un paradigma flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze, quale il PTFP.

Per le amministrazioni centrali la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere valicata dal PTFP. Essa, di fatto, individua la "dotazione" di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte, in relazione ai rispettivi ordinamenti, fermo restando che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente.

Nel rispetto dei suddetti indicatori di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell'ambito del PTFP, potranno quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95 e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Tale rimodulazione individuerà quindi volta per volta la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni e che farà da riferimento per l'applicazione di quelle disposizioni di legge che assumono la dotazione o la pianta organica come parametro di riferimento (vedi, ad esempio, l'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, che indica un limite percentuale della dotazione organica ovvero, in senso analogo, l'articolo 110 del decreto legislativo n. 267 del 2000).

..... Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari.

... La declinazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche, si sposta nell'atto di programmazione del fabbisogno, che è determinato annualmente, con un orizzonte triennale, secondo i criteri di cui alle presenti linee di indirizzo,....»;

- Con riferimento alla riduzione delle posizioni dirigenziali:

«Resta ferma, per quanto riguarda la dirigenza delle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, delle agenzie, comprese le agenzie fiscali, degli enti pubblici non economici, degli enti di ricerca, nonché degli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, la previsione dell'articolo

2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, secondo cui il numero degli uffici di livello dirigenziale generale e non generale non può essere incrementato se non con disposizione legislativa. È fatta salva la possibilità di decrementare tale numero, nel qual caso definitivamente, secondo quanto si dirà nel successivo paragrafo per destinare il valore finanziario dei posti dirigenziali a vantaggio della dotazione organica del personale non dirigenziale. Tale possibilità, pur non essendo espressamente prevista dalla norma, può essere dedotta considerando che la riduzione di strutture dirigenziali può essere uno strumento per favorire un più razionale assetto organizzativo, contrariamente all'incremento delle posizioni dirigenziali che necessariamente deve recare, per le amministrazioni interessate, una copertura finanziaria all'interno della legge.

..... Con riferimento alla dotazione organica dirigenziale, fermo restando il vincolo previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del d.l. 95/2012, che non consente di istituire nuovi posti dirigenziali per le amministrazioni centrali, la flessibilità del PTFP potrebbe consentire di destinare il valore finanziario dei posti di prima fascia e seconda fascia, per aumentare la dotazione organica del personale non dirigenziale e non viceversa.»;

CONSIDERATO, quindi, che, con l'entrata in vigore degli artt. 6 e ss., D.Lgs. n. 165/2001 come modificati dal D.Lgs. n. 75/2017, sono cambiate le regole e le prospettive per la redazione del piano dei fabbisogni di personale delle pubbliche amministrazioni;

RILEVATO che, oggi, la dotazione organica non è più un elenco astratto di posti, ma risulta essere il prodotto del piano dei fabbisogni a sua volta derivato dai programmi strategici dell'Ente;

CONSIDERATO, quindi, che, per rendere maggiormente flessibile il piano dei fabbisogni, la dotazione organica non deve essere più espressa in termini numerici (numero di posti), ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte;

CONSIDERATO che l'art. 1, co. 557-*quater*, L. n. 296/2006 che dispone che per gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare alla media del triennio 2011-2013, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale;

RISCONTRATO che il cambio di prospettiva è funzionale a rendere l'organizzazione più flessibile ai bisogni reali della comunità amministrata, evitando rigidità del passato;

RICHIAMATO l'ultimo fabbisogno del personale, approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 25 del 22 luglio 2021, di approvazione della Nota di Aggiornamento al DUP 2022-2024;

PREMESSO che:

- l'art. 3, D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, nella L. n. 114/2014 riscrive l'intera disciplina del personale come segue:

- per gli anni 2014 e 2015 gli enti soggetti al patto di stabilità possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente (comma 5, primo periodo);

- per gli anni 2016 e 2017 questa facoltà assunzionale viene fissata nel limite dell'80%, per poi passare al 100% a decorrere dal 2018 (comma 5, terzo periodo);

- a decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno di personale e di quella finanziaria e contabile (comma 5, quinto periodo);

- fermi restando i vincoli generali sulla spesa di personale, gli Enti, nei quali l'incidenza della spesa di personale sulla spesa corrente è pari o inferiore al 25%, possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato, a decorrere dal 1° gennaio 2014, nel limite dell'80% della spesa relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente e nel limite del 100% a decorrere dal 2015 (comma 5-*quater*);

- i nuovi limiti non si applicano alle assunzioni di personale appartenenti alle categorie protette ai fini della copertura della quota d'obbligo (comma 6);

per l'anno 2017, per gli Enti locali con popolazione superiore a 3.000 abitanti e per assunzioni di personale non riguardanti il personale di polizia locale, ex art. 1, co. 228, Il periodo, L. n. 208/2015, come modificato dall'art. 22, co. 2, D.L. n. 50/2017 convertito, con modificazioni, nella L. n. 96/2017:

- il 75% dei cessati dell'anno 2016, se il rapporto dipendenti/popolazione anno 2016 è inferiore a quello definito con D.M. 10 aprile 2017;

- il 25% dei cessati dell'anno 2016, se il rapporto dipendenti/popolazione anno 2016 è superiore a quello definito con D.M. 10 aprile 2017;

- per l'anno 2018, per gli Enti locali con popolazione superiore a 1.000 abitanti inferiore a 5.000 abitanti, per assunzioni di personale non riguardanti il personale di polizia locale, *ex art. 1, co. 228, L. n. 228/2015, art. 1, co. 479, lett.d), L. n. 232/2016, come modificato dall'art. 22, co. 2, D.L. n. 50/2017 convertito, con modificazioni, nella L. n. 96/2017, e art. 1, co. 863, L. n. 205/2017:*

o il 100% della spesa dei cessati dell'anno 2017, se il rapporto dipendenti/popolazione anno 2017 è inferiore a quello definito con D.M. 10 aprile 2017 e se la spesa per il personale nell'anno 2017 è inferiore al 24% della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi dell'ultimo triennio;

o il 90% dei cessati dell'anno 2017, se il rapporto dipendenti/popolazione anno 2017 è inferiore a quello definito con D.M. 10 aprile 2017, se la spesa per il personale nell'anno 2017 è pari o superiore al 24% della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi dell'ultimo triennio e se il rispetto del saldo di cui al comma 446, Legge di bilancio 2017, anno 2017, con spazi finanziari inutilizzati è inferiore all'1% degli accertamenti delle entrate finali;

o il 75% dei cessati dell'anno 2017, se il rapporto dipendenti/popolazione anno 2017 è inferiore a quello definito con D.M. 10 aprile 2017, se la spesa per il personale nell'anno 2017 è pari o superiore al 24% della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi dell'ultimo triennio e se il rispetto del saldo di cui al comma 446, Legge di bilancio 2017, anno 2017, con spazi finanziari inutilizzati è pari o superiore all'1% degli accertamenti delle entrate finali;

o il 25% dei cessati dell'anno 2017, se il rapporto dipendenti/popolazione anno 2017 è superiore a quello definito con D.M. 10 aprile 2017;

- a decorrere dall'anno 2019, il 100% dei cessati nell'anno 2018, *ex art. 3, co. 5, D.L. n. 90/2014, come modificato dalla L. n. 114/2014;*

DATO ATTO che il Comune di Vische ha avviato, in linea con le nuove norme e linee di indirizzo, una ridefinizione dei profili professionali, alla luce dell'evoluzione subita negli ultimi anni dalla pubblica amministrazione nel suo complesso;

CONSIDERATO che, dalla revisione della dotazione organica ed effettuata la ricognizione delle eccedenze di personale, non risulta personale in esubero;

CONSIDERATO che la vigente normativa prevede che possano procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale gli Enti che:

1) abbiano conseguito, nell'anno precedente, il saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali, come previsto dall'art. 1, co. 723, lett. e), Legge 28 dicembre 2015, n. 208;

2) abbiano trasmesso, con modalità telematiche, alla Ragioneria Generale dello Stato l'attestazione dei risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali, entro il 31 marzo (e, comunque, entro il 30 aprile) dell'anno successivo a quello di riferimento (art. 1, co. 470, Legge 11 dicembre 2016, n. 232);

3) abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dalla loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art. 9 co. 1-*quinquies*, Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113);

4) abbiano adottato il Piano della Performance (art. 10, co. 5, Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150), che, per gli Enti Locali, ai sensi dell'art. 169, co. 3-*bis*, Decreto Legislativo 28 agosto 2000, n. 267, è unificato nel Piano Esecutivo di Gestione

5) abbiano rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011- 2013 (art. 1, co. 557 e ss., Legge 27 dicembre 2006, n. 296);

6) abbiano approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 39, co. 1, Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e art. 91, Decreto

Legislativo 18 agosto 2000, n. 267);

7) abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, co. 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);

8) abbiano approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);

9) rispettino gli obblighi previsti dell'art. 9, comma 3 bis, Decreto Legge 29 novembre 2008, n. 185, in materia di certificazione del credito;

10) abbiano effettuato le comunicazioni previste dall'art. 1, co. 508, Legge 11 dicembre 2016, n. 232 (vincolo applicabile, dal 2018), agli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà, ai sensi dell'art. 10, co. 5, Legge 24 dicembre 2012, n. 243); il divieto è limitato alle assunzioni di personale a tempo indeterminato e permane fino al momento dell'adempimento;

DATO atto che, in relazione ai suddetti vincoli:

- le previsioni assunzionali contemplate nel Piano adottato con il presente provvedimento potranno essere attuate solo subordinatamente alla certificazione dell'effettivo rispetto dei vincoli richiamati ai precedenti punti da 1) a 5);
- con riferimento al rispetto dei parametri di cui ai precedenti punti da 7) a 8):
 - o la ricognizione annuale delle eccedenze, effettuata con deliberazione adottata in data odierna, ha evidenziato che non risultano eccedenze di personale l'anno 2022;
 - o il vigente Piano triennale delle azioni positive 2020-2022 è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 50 in data 4.12.2019;
- con riferimento al vincolo di cui al precedente punto 9), la certificazione del rispetto delle condizioni previste dalla vigente normativa relative all'obbligo di certificazione del credito, è demandata al Dirigente preposto alla programmazione finanziaria in sede di apposizione del visto contabile al presente provvedimento; Tenuto conto che le possibilità assunzionali degli enti locali derivano da numerose norme di coordinamento della finanza pubblica;
- con riferimento al precedente punto 10), il Comune ha effettuato le comunicazioni previste dall'art. 1, comma 508, della Legge 11 dicembre 2016, n. 232, come si evince dalla certificazione rilasciata dal competente dirigente, agli atti del Servizio Risorse Umane;

CONSIDERATO che il Comune di Vische ha sostenuto spesa per il lavoro flessibile né nell'anno 2009 pari ad Euro: 15.335,80;

DATO ATTO che le assunzioni a tempo determinato, con contratti di somministrazione, con contratti di formazione lavoro e comunque con i contratti flessibili previsti dalle norme vigenti, avverranno per esigenze temporanee ed eccezionali secondo le previsioni di cui all'art. 36, D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii., nell'ambito del limite di spesa per contratti flessibili previsto per legge e ammontante alla spesa per contratti flessibili del 2009, eventualmente decurtato delle somme utilizzate per stabilizzazioni, nonché in misura non superiore al 20% del numero del personale a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, come previsto dal D.Lgs. n. 81/2015, art. 23;

PREMESSO che, in data 28 gennaio 2022, un dipendente dell'Area Affari Generali ha rassegnato le dimissioni a partire dal 14 febbraio 2022 (ultimo giorno di lavoro: 11 febbraio 2022);

PREMESSO che, in data 22 febbraio 2022, il dipendente dell'Area Vigilanza ha rassegnato le dimissioni a partire dal 1° marzo 2022 (ultimo giorno di lavoro: 28 febbraio 2022);

CONSIDERATO che dal 1° marzo 2022, si rappresenterà l'esigenza di coprire le due Aree anche in ragione del mantenimento del posto per n. 6 mesi (e, cioè, fino al mese di agosto 2022), come in diritto di ciascun richiedente dipendente dimissionario, per poi iniziare a valutare due nuove assunzioni;

CONSIDERATO che non si può garantire, a regime, la copertura dell'Area Vigilanza nonché la fruizione di tutti questi servizi essenziali per l'Ente per i periodi di ferie dell'addetta agli Uffici protocollo, segreteria e demografici, se non facendo ricorso a personale che rientra in lavoro flessibile;

RICHIAMATO l'art. 36, D. Lgs. n. 165/2001, così come modificato dall'art. 9, D. Lgs. n. 75/20017: in particolare, al secondo comma, laddove prevede che *«Le amministrazioni pubbliche possono stipulare i contratti di cui al primo periodo del presente comma soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale»*;

PREMESSO che: per assunzioni con contratto di lavoro flessibile:

- bisogna rispettare il tetto della spesa sostenuta per assunzioni con contratto di lavoro flessibile nell'anno 2009, secondo il combinato disposto delle seguenti disposizioni: art. 9, co. 28, D.L. n. 78/2010 e circolare n. 5/2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica e Deliberazione n. 13/2015 della Corte dei Conti, Sezione Autonomie;
- per le Amministrazioni Pubbliche che, nell'anno 2009, non hanno sostenuto spese per contratti di lavoro flessibile, va rispettata la media della spesa sostenuta per assunzioni con

contratto di lavoro flessibile nel triennio 2007-2009, secondo il combinato disposto delle seguenti disposizioni: art. 9, co. 28, D.L. n. 78/2010 e circolare n. 5/2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica e Deliberazione n. 13/2015 della Corte dei Conti, Sezione Autonomie;

- le Amministrazioni Pubbliche che non hanno fatto ricorso alle tipologie contrattuali riferite ai rapporti di lavoro flessibile né nel 2009 e né nel triennio 2007-2009 possono contrarre una spesa strettamente necessaria a far fronte a servizi essenziali, come chiarito Deliberazione n. 1/2017 della Corte dei Conti, Sezione Autonomie: *“Ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 e s.m.i., l'ente locale che non abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate né del 2009, né del triennio 2007- 2009, può, con motivato provvedimento, individuare un nuovo parametro di riferimento, costituito dalla spesa necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l'ente. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36, commi 2 e ss., del D.lgs. n. 165/2001 e della normativa – anche contrattuale – ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento”*;
- le Amministrazioni Pubbliche di modeste dimensioni che, invece, hanno fatto ricorso alle tipologie contrattuali riferite ai rapporti di lavoro flessibile ma per importi modesti, possono rideterminarlo, al fine di raggiungere un ragionevole parametro assunzionale e far fronte, in via eccezionale, a un servizio essenziale per l'Ente, come chiarito Deliberazione n. 15/2018 della Corte dei Conti, Sezione Autonomie: *“Ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010 e s.m.i., l'ente locale di minori dimensioni che abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate nel 2009 o nel triennio 2007-2009 per importi modesti, inidonei a costituire un ragionevole parametro assunzionale, può, con motivato provvedimento, individuarlo nella spesa strettamente necessaria per far fronte, in via del tutto eccezionale, ad un servizio essenziale per l'ente. Resta fermo il rispetto dei*

presupposti stabiliti dall'art. 36, commi 2 e ss., del d.lgs. n.165/2001 e della normativa – anche contrattuale – ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento”;

RITENUTO di far fronte alle esigenze indicate, individuando nell'anno 2022 un parametro di riferimento, che si ritiene pari ad € **38.719,98**, così calcolato, e come previsto nella deliberazione di Giunta comunale coeva alla presente:

- n. 18 ore/settimanali per n. 7,5 settimane (17.02.2022-31.03.2022), per n. totale 1 dipendenti categoria “C” per l'Ufficio Affari Generali;
- n. 36 ore/settimanali per n. 26 settimane (1°.04.2022-30.09.2022), per n. totale 1 dipendenti categoria “C” per l'Ufficio Affari Generali;
- n. 4 ore/settimanali per n. 13 settimane (1°.03.2022-31.05.2022), per n. totale 1 dipendenti categoria “D” per l'Ufficio Vigilanza;
- n. 18 ore/settimanali per n. 26 settimane (1°.05.2022-31.10.2022), n. totale 1 dipendente categoria “C” per l'Ufficio Vigilanza;
- n. 16 ore/settimanali per 9 mesi (a.s.2021/2022: annualità 2022; a.s.2022/2023: annualità 2022) per autista scuolabus, n. totale 1 dipendente categoria “B1”;

DATO ATTO, in particolare, che, in termini di “Garanzia degli equilibri di finanza pubblica: vincoli finanziari”, le Linee Guide *de quibus* prescrivono che:

«Al fine di garantire il rispetto degli equilibri di finanza pubblica è necessario richiamare alcune precisazioni contenute nella disciplina dagli articoli 6 e 6-ter del d.lgs 165/2001 in materia di vincoli finanziari.

Nei precedenti paragrafi è stato già sottolineato che è necessario predisporre il PTFP in coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio e, conseguentemente, delle risorse finanziarie a disposizione. La programmazione, pertanto, deve tenere conto dei vincoli connessi con gli stanziamenti di bilancio ed i quelli in materia di spesa del personale e non può in ogni caso comportare maggiori oneri per la finanza pubblica.

Il piano triennale, poi, deve indicare le risorse finanziarie destinate all'attuazione dello stesso, distinguendo, per ogni anno, le risorse quantificate:

- *sulla base della spesa per il personale in servizio a tempo indeterminato. In tal caso di spesa va indicata distintamente anche quella sostenuta per il personale in comando, o altro istituto analogo. Ciò in quanto trattasi di personale in servizio, sia pure non di ruolo, per il quale l'amministrazione sostiene l'onere del trattamento economico nei termini previsti dalla normativa vigente. La spesa del personale in part-time è da considerare in termini di percentuale di prestazione lavorativa solo se il tempo parziale deriva da assunzione. Nel caso in cui derivi da trasformazione del rapporto va indicata sia la spesa effettivamente sostenuta sia quella espandibile in relazione all'eventualità di un ritorno al tempo pieno;*
- *sulla base dei possibili costi futuri da sostenere per il personale assegnato in mobilità temporanea presso altre amministrazioni (in uscita) per valutare gli effetti in caso di rientro;*
- *con riferimento alle diverse tipologie di lavoro flessibile, nel rispetto della disciplina ordinamentale prevista dagli articoli 7 e 36 del d.lgs. 165/2001, nonché le limitazioni di spesa previste dall'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 e dall'art. 14 del d.l. 66/2014. I rapporti di lavoro flessibile vanno rappresentati in quanto incidono sulla spesa di personale pur non determinando riflessi definitivi sul PTFP;*
- *con riferimento ai risparmi da cessazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, relativi all'anno precedente, nel rispetto dell'articolo 14, comma 7, del d.l. 95/2012;*

- *in ragione delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenuto conto, ove previsti, degli ulteriori limiti connessi a tale facoltà con particolare riferimento ad eventuali tetti di spesa di personale;*
- *necessarie per l'assunzione delle categorie protette, pur considerando che, nei limiti della quota d'obbligo, si svolgono fuori dal budget delle assunzioni;*
- *connesse ad eventuali procedure di mobilità, nel rispetto del d.P.C.M. 20 dicembre 2014, anche con riferimento all'utilizzo della mobilità temporanea (acquisizione di personale in comando, fuori ruolo o analoghi istituti).*

Il PTFP deve essere redatto senza maggiori oneri per la finanza pubblica e deve indicare la consistenza, in termini finanziari, della dotazione organica nonché il valore finanziario dei fabbisogni programmati che non possono superare la "dotazione" di spesa potenziale derivante dall'ultimo atto approvato o i limiti di spesa di personale previsti. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti definiti nel PTFP avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente, nonché, per gli altri istituti o rapporti, nei limiti di spesa di personale previsti e sopra richiamati, nonché dei relativi stanziamenti di bilancio.

Con riferimento alla dotazione organica dirigenziale, fermo restando il vincolo previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del d. l. 95/2012, che non consente di istituire nuovi posti dirigenziali per le amministrazioni centrali, la flessibilità del PTFP potrebbe consentire di destinare il valore finanziario dei posti di prima fascia e seconda fascia, per aumentare la dotazione organica del personale non dirigenziale e non viceversa»;

RICHIAMATO l'articolo 33, Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34, recante "Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi" (cd. Decreto crescita), convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58, e da ultimo modificato dal Decreto Legge 30 dicembre 2019, n. 162 (cd. Decreto Milleproroghe), coordinato con la Legge di conversione 28 febbraio 2020, n. 8;

RICHIAMATO ancora il Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 17 marzo 2020 (cd. Decreto assunzioni), adottato dal Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno, e pubblicato in G.U. del 27 aprile 2020 (cd. DM assunzioni);

RILEVATO come il citato DM assunzioni ha individuando nove diverse fasce demografiche e, per ciascuna di esse, un diverso valore soglia da rispettare come rapporto tra spesa del personale e media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati meno il fondo crediti di dubbia esigibilità;

DATO ATTO che:

- il valore soglia, previsto per la fascia demografica del Comune di Vische ex art. 4, co. 1, DM assunzioni, è pari al 28,6%;
- il rapporto tra "spesa del personale 2020" (€ 244.133,64) e "media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati, 2018-2020, meno il fondo crediti di dubbia esigibilità 2020" (€ 913.034,78) dà un valore pari al 26,74%;
- per l'effetto, questo Ente può incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, ex art. 4, co. 2, DM assunzioni;
- questo Ente può effettuare, per l'annualità 2022, assunzioni di personale a tempo indeterminato, incrementando la spesa del personale registrata nel 2018, per un valore pari al 33 % ex art. 5, co. 1, DM assunzioni;
- la spesa di personale dell'anno 2018 è pari ad € 193.158,76, per cui sarebbe teoricamente

possibile un incremento massimo del 33%, pari ad € 63.742,39;

RITENUTO opportuno provvedere altresì per il 2022:

- all'utilizzo per n. 18 ore/settimanali per n. 7,5 settimane (17.02.2022-31.03.2022), di n. totale 1 dipendenti categoria "C" per l'Ufficio Affari Generali, ai sensi e per gli effetti dell'art. 1, co. 557, Legge n. 311/2004, già in corso, per vacanza posto dal 14 febbraio 2022;
- all'utilizzo per n. 36 ore/settimanali per n. 26 settimane (1°.04.2022-30.09.2022), di n. totale 1 dipendenti categoria "C" per l'Ufficio Affari Generali, tramite scorrimento di una graduatoria di un concorso pubblico per titoli ed esami per il reclutamento a tempo pieno e determinato mediante l'approvazione di uno schema accordo ai sensi dell'art. 3, co. 61, Legge 24.12.2003, n. 350, per rispetto mantenimento posto come previsto *ex lege* per il dimissionario dipendente;
- all'utilizzo per n. 4 ore/settimanali per n. 13 settimane (1°.03.2022-31.05.2022), di n. totale 1 dipendenti categoria "D" per l'Ufficio Vigilanza, ai sensi e per gli effetti dell'art. 1, co. 557, Legge n. 311/2004;
- all'utilizzo per n. 18 ore/settimanali per n. 26 settimane (1°.05.2022-31.10.2022), di n. totale 1 dipendente categoria "C" per l'Ufficio Vigilanza tramite scorrimento di una graduatoria di un concorso pubblico per titoli ed esami per il reclutamento a tempo pieno e determinato mediante l'approvazione di uno schema accordo ai sensi dell'art. 3, co. 61, Legge 24.12.2003, n. 350, per rispetto mantenimento posto come previsto *ex lege* per il dimissionario dipendente;
- utilizzo n. 16 ore/settimanali per 9 mesi (a.s.2021/2022: annualità 2022; a.s.2022/2023: annualità 2022) autista scuolabus, n. totale 1 dipendente categoria "B1", tramite agenzia interinale;

CONSIDERATO di dover, prioritariamente, prevedere l'assunzione di un Istruttore Amministrativo, categoria C, a tempo indeterminato e pieno, stante la vacanza di questo posto dal 14 febbraio 2022 presso l'Area Affari Generali, per una spesa annua pari ad **€ 31.117,53, oneri compresi pari ad € 8.098,20**, a partire dall'anno 2023, nonché l'assunzione di un Agente di Polizia locale, categoria C, a tempo indeterminato e part time 50% (18 ore), stante la vacanza di questo posto dal 1° marzo 2022 presso l'Area Vigilanza, per una spesa annua pari ad **€ 15.558,77, oneri compresi pari ad € 4.049,10**, a partire dall'anno 2023, visto che entrambi i posti saranno ricoperti ex art. 1, co. 557, L. n. 311/2014 fino alle avvenute nuove assunzioni;

RITENUTO di dover integrare l'attuale dotazione organica, con una previsione di spesa annua lorda, calcolata con gli stessi criteri della media triennale, dopo le assunzioni previste (quindi, a regime, dal 1° gennaio 2023) è pari a **€ 46.676,30, oneri compresi € 12.147,30**;

DATO ATTO che il margine assunzionale maturato con le cessazioni intervenute nel triennio precedente, inteso in senso dinamico, consente l'adozione di questo programma di reclutamento;

VALUTATO, pertanto, in attuazione delle citate linee di indirizzo e con quanto disposto dall'art. 6, D.Lgs. n. 165/2001, di approvare la dotazione organica dell'Ente quale rimodulazione della propria consistenza di personale in base ai fabbisogni, garantendone la neutralità finanziaria;

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

CONSIDERATO che la dotazione organica è redatta in aderenza alle linee guida suifabbisogni di personale (DPCM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n. 173 del 27/7/2018), in termini di rispetto dei vincoli finanziari (punto 2.2 delle linee di indirizzo) e del nuovo DM assunzioni del 27 aprile 2020;

DATO ATTO, altresì, che il presente provvedimento è stato trasmesso al Revisore dei Conti per l'acquisizione del parere previsto dall'art. 19, co. 8, Legge 28 dicembre 2001, n. 448 e dall'art. 6-bis, D.Lgs. n. 165/2001, e che l'attuazione del Piano è, pertanto, subordinata al parere favorevole di tale Organismo;

RICHIAMATO, altresì, l'art. 3, co. 9, in tema di "Misure per accelerare le assunzioni mirate e il ricambio generazionale nella pubblica amministrazione" della Legge 19 giugno 2019, n. 56, "Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo", vigente dal 7.07.2019, secondo cui:

«Al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono apportate le seguenti modificazioni: [omissis]

b) all'articolo 34-bis

[omissis]

2) al comma 4, le parole: «decorsi due mesi» sono sostituite dalle seguenti:

«decorsi quarantacinque giorni»;

RICHIAMATO, altresì, l'art. 3, co. 8, della citata Legge, n. 56/2019 e s.m.i.:

« Fatto salvo quanto stabilito dall'[articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145](#), al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, **fino al 31 dicembre 2024**, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'[articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#), e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo [decreto legislativo n. 165 del 2001](#). »

RITENUTO, pertanto, opportuno approvare l'aggiornamento del Piano triennale dell'abbisogno di personale 2022-2024, precisando che la dotazione organica costituisce un aggregato finanziario dei limiti di spesa utilizzabili per assunzioni e che le categorie e i profili da assumere sono indicati nel piano dei fabbisogni, mentre per quanto riguarda le modalità di reclutamento si terrà conto delle norme vigenti che prevedono, prima di poter espletare una selezione pubblica ex art 35, D.Lgs. n. 165/2001, il previo avvio delle procedure di mobilità obbligatoria ex art. 34-bis, D.Lgs n. 165/2001 e ss.mm.ii., precisando altresì che le assunzioni per mobilità avvengono oltre il limite della percentuale di assunzione ammissibile, trattandosi di procedura neutra agli effetti della finanza pubblica, qualora avvenga da parte di enti soggetti al patto di stabilità;

RITENUTO, pertanto, di aggiornare i reclutamenti fabbisogni di personale per l'anno 2022 del triennio 2022-2024, individuando i seguenti posti da ricoprire **a tempo indeterminato**:

Profilo	Modalità di copertura	Area/Setto re/Ufficio	Tempistica di copertura
Istruttore Amministrativo (cat. C) Tempo pieno	<u>Mobilità obbligatoria</u> In via graduata, <u>Scorrimento graduatoria</u> <u>Concorso</u>	Area Servizi Generali	Anno 2022
Agente di Polizia Municipale (cat.D) part time 50% (18 ore)	<u>Mobilità obbligatoria</u> In via graduata, <u>Scorrimento graduatoria</u> <u>Concorso</u>	Area Vigilanza	Anno 2022

Non si prevedono assunzioni	Anno 2023
Non si prevedono assunzioni	Anno 2024

RITENUTO, pertanto, di aggiornare i reclutamenti fabbisogni di personale del triennio 2022-2024, individuando i seguenti posti da ricoprire **con tipologia flessibile**:

Profilo	Modalità di copertura	Area/Settore/Ufficio	Tempistica di copertura
Istruttore Amministrativo (cat. C) n. 18 ore/settimanali per n. 7,5 settimane (17.02.2022-31.03.2022)	Art. 1, co. 557, Legge n. 311/2004	Area Servizi Generali	Anno 2022
Istruttore Amministrativo (cat. C) n. 36 ore/settimanali per n. 26 settimane (1°.04.2022-30.09.2022)	Scorrimento graduatoria	Area Servizi Generali	Anno 2022
Agente di Polizia Municipale (cat. D) n. 4 ore/settimanali per n. 13 settimane (1°.03.2022-31.05.2022)	Art. 1, co. 557, Legge n. 311/2004	Area Vigilanza	Anno 2022
Agente di Polizia Municipale (cat. C) n. 18 ore/settimanali per n. 26 settimane (1°.05.2022-31.10.2022)	Scorrimento graduatoria	Area Vigilanza	Anno 2022
Autista scuolabus (cat. B1) n. 16 ore settimanali a.s. 2021/2022	Agenzia interinale	Area Servizi Generali	Anno 2022
Autista scuolabus (cat. B1) n. 16 ore settimanali a.s. 2022/2023 e 2023/2024	Agenzia interinale	Area Servizi Generali	Anno 2023
Autista scuolabus (cat. B1) n. 16 ore settimanali a.s. 2023/2024 e 2024/2025	Agenzia interinale	Area Servizi Generali	Anno 2024

DATO atto che risulta necessario/utile dare informazione del presente provvedimento ai seguenti soggetti: Organizzazioni Sindacali, ai sensi dell'art. 6, co. 1 e 4, D. Lgs. n. 165/2001 e nelle forme dell'art. 4, CCNL 21 maggio 2018;

ATTESA la competenza della Giunta comunale all'adozione del presente provvedimento ai sensi dell'art. 48, co. 2, D. Lgs. n. 267/2000;

RICHIAMATO il parere del Responsabile di servizio, il quale ha curato la fase istruttoria, e che ne attesta la correttezza e regolarità dell'azione amministrativa ai sensi dell'art. 147-bis, D. Lgs. n. 267/2000;

VISTO il parere favorevole espresso sul presente provvedimento dal Revisore dei Conti ai sensi dell'art. 19, co. 8, Legge 28 dicembre 2001, n. 448 e dell'art. 6-bis, D. Lgs. n. 165/2001, prot. n. 2003 del 16.07.2020;

Visto:

- il D. Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.;
- il D. Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.;
- il D. Lgs. n. 75/2017 e ss.mm.ii.;
- lo Statuto comunale;

Considerato che sono presenti n. 3 membri su n. 3 membri assegnati, incluso il Sindaco e che, pertanto, e' stato raggiunto il numero legale affinché la giunta possa validamente deliberare;

Acquisiti i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica ed alla regolarità contabile, espressi rispettivamente dal responsabile del servizio personale e dal responsabile del servizio finanziario, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del TUEL 267/2000;

con voti favorevoli unanimi espressi per alzata di mano:

DELIBERA

1. DI APPROVARE l'aggiornamento del Piano triennale del fabbisogno di 2022-2024, intendendo la dotazione organica dell'Ente quale strumento dinamico per definire la consistenza del personale in essere e dei fabbisogni programmati;
2. DI DARE ATTO che la consistenza finanziaria della dotazione organica, così come sopra meglio intesa, rientra nei limiti di spesa di personale previsti dall'art. 1, co. 557-quater, Legge n. 296/2006;
3. DI DARE ATTO del valore finanziario della capacità assunzionale dell'Ente, come da prospetto prodotto (**Allegato A**);
4. DI DISPORRE, in particolare, che il Piano triennale del fabbisogno del personale per il periodo 2022- 2024 autorizza la copertura dei seguenti postivacanti di organico a **tempo indeterminato**:

Profilo	Modalità di copertura	Area/Setto re/Ufficio	Tempistica di copertura
Istruttore Amministrativo (cat. C) Tempo pieno	<u>Mobilità obbligatoria</u> In via graduata, <u>Scorrimento graduatoria</u> <u>Concorso</u>	Area Servizi Generali	Anno 2022
Agente di Polizia Municipale (cat.D) part time 50% (18 ore)	<u>Mobilità obbligatoria</u> In via graduata, <u>Scorrimento graduatoria</u> <u>Concorso</u>	Area Vigilanza	Anno 2022
Non si prevedono assunzioni			Anno 2023
Non si prevedono assunzioni			Anno 2024

5. DI DARE ATTO che, per quanto riguarda le modalità di reclutamento si terrà conto delle norme vigenti che prevedono, prima di poter espletare una selezione pubblica ex art 35, D. Lgs. n. 165/2001, il previo avvio delle procedure di mobilità obbligatoria ex art. 34-bis, D. Lgs n. 165/2001 e ss.mm.ii., precisando altresì che le assunzioni per mobilità avvengono oltre il limite della percentuale di assunzione ammissibile, trattandosi di procedura neutra agli effetti della finanza pubblica,

qualora avvenga da parte di enti soggetti al patto di stabilità;

6. DI PRECISARE che la dotazione organica costituisce un aggregato finanziario dei limiti di spesa utilizzabili per assunzioni e che le categorie e i profili da assumere sono indicati nel piano dei fabbisogni medesimo, mentre per quanto riguarda le assunzioni per mobilità esse avvengono oltre il limite della percentuale di assunzione ammissibile, trattandosi di procedura neutra agli effetti della finanza pubblica, qualora avvenga da enti soggetti al patto di stabilità;
7. DI DARE ATTO che le assunzioni a tempo determinato, con contratti di somministrazione, con contratti di formazione lavoro e comunque con i contratti flessibili previsti dalle norme vigenti, avverranno per esigenze temporanee ed eccezionali secondo le previsioni di cui all'art. 36, D. Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii., nell'ambito del limite di spesa per contratti flessibili previsto per legge e ammontante alla spesa per contratti flessibili del 2009, eventualmente decurtato delle somme utilizzate per stabilizzazioni, nonché in misura non superiore al 20% del numero del personale a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, come previsto dal D. Lgs. n. 81/2015, art. 23;
8. DI DISPORRE, altresì, che il Piano triennale del fabbisogno del personale per il periodo 2022- 2024, individuando i seguenti posti da ricoprire **con tipologia flessibile**:

Profilo	Modalità di copertura	Area/Settore/Ufficio	Tempistica di copertura
Istruttore Amministrativo (cat. C) n. 18 ore/settimanali per n. 7,5 settimane (17.02.2022-31.03.2022)	Art. 1, co. 557, Legge n. 311/2004	Area Servizi Generali	Anno 2022
Istruttore Amministrativo (cat. C) n. 36 ore/settimanali per n. 26 settimane (1°.04.2022-30.09.2022)	Scorrimento graduatoria	Area Servizi Generali	Anno 2022
Agente di Polizia Municipale (cat. D) n. 4 ore/settimanali per n. 13 settimane (1°.03.2022-31.05.2022)	Art. 1, co. 557, Legge n. 311/2004	Area Vigilanza	Anno 2022
Agente di Polizia Municipale (cat. C) n. 18 ore/settimanali per n. 26 settimane (1°.05.2022-31.10.2022)	Scorrimento graduatoria	Area Vigilanza	Anno 2022
Autista scuolabus (cat. B1) n. 16 ore settimanali a.s. 2021/2022	Agenzia interinale	Area Servizi Generali	Anno 2022
Autista scuolabus (cat. B1) n. 16 ore settimanali a.s. 2022/2023 e 2023/2024	Agenzia interinale	Area Servizi Generali	Anno 2023

Autista scuolabus (cat. B1) n. 16 ore settimanali a.s. 2023/2024 e 2024/2025	Agenzia interinale	Area Servizi Generali	Anno 2024
---	--------------------	--------------------------	-----------

9. DI PRECISARE che la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze e in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa;
10. DI DARE ATTO dell'acquisizione del parere dei Revisori dei Conti, previsto dall'art. 19, co. 8, Legge 28 dicembre 2001, n. 448;
11. DI TRASMETTERE il presente atto in informativa alle Rappresentanze Sindacali, successivamente all'acquisizione del parere favorevole di cui al precedente punto;
12. DI INCARICARE i competenti uffici, per tutti i relativi e conseguenti adempimenti.

Successivamente, considerata l'urgenza di dare immediata attuazione al presente provvedimento, in modo di consentire al Comune di Vische l'approvazione del bilancio di previsione nei termini di legge, con votazione unanime favorevole espressa in forma palese,

DELIBERA

- 1) di dichiarare la deliberazione immediatamente esecutiva, ai sensi dell'art. 134 - comma 4 - del D.Lgs. 267/2000.

Il presente verbale viene letto e sottoscritto come segue.

IL PRESIDENTE
MERLO FEDERICO

IL SEGRETARIO COMUNALE
VITERBO Dr. Eugenio

REFERTO DI PUBBLICAZIONE (Art.124 D.Lgs.267/00)

N. _____ REGISTRO DELLE PUBBLICAZIONI

Certifico io Segretario Comunale previa dichiarazione del Messo, che copia del presente verbale viene pubblicata il giorno 16/03/2022 all'Albo Pretorio ove rimane esposta per 15 giorni consecutivi ai sensi dell'art. 124 c.1 del D.lgs 267/2000.

Vische, li 16/03/2022

IL SEGRETARIO COMUNALE
VITERBO Dr. Eugenio

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA' (Art.134 D.Lgs.267/00)

Si certifica che la suesesa deliberazione viene pubblicata nelle forme di legge all' Albo Pretorio del Comune e, se non riporterà nei primi 10 giorni di pubblicazione denunce di vizi di legittimità o competenza, la stessa diverrà esecutiva ai sensi del 3° comma dell 'art. 134 del D.L.vo 267/2000.

X Si certifica che la su estesa deliberazione, data l' urgenza, è stata dichiarata immediatamente esecutiva ai sensi del 4° comma dell 'art. 134 del D.L.vo 267/2000.

Vische, li **10-mar-2022**

IL SEGRETARIO COMUNALE
VITERBO Dr. Eugenio