



CITTÀ DI DRONERO

Provincia di Cuneo

Medaglia d'oro al merito civile

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 234

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022/2024 - RICOGNIZIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE E DELLA DOTAZIONE ORGANICA - PROVVEDIMENTI.

L'anno **duemilaventuno**, addì **sedici**, del mese di **dicembre**, alle ore **09:00** nella solita sala delle riunioni.

Previo esaurimento delle formalità prescritte dalla vigente Legge Comunale e Provinciale, vennero per oggi convocati i componenti di questa Giunta Comunale.

Sono presenti i Signori:

Cognome e Nome	Carica	Presenti	Assenti
ASTESANO Mauro	SINDACO	X	
ARNAUDO Mauro	ASSESSORE	X	
GERBAUDO Maria Grazia	ASSESSORE	X	
BIMA Marica	ASSESSORE	X	
GIORDANO Carlo	ASSESSORE	X	
		Totale Presenti:	5
		Totale Assenti:	0

Assiste quale Segretario Comunale **MANFREDI DOTT.SSA MARIAGRAZIA**.

Essendo legale il numero degli intervenuti, **ASTESANO Mauro** nella sua qualità di SINDACO assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022/2024 - RICOGNIZIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE E DELLA DOTAZIONE ORGANICA - PROVVEDIMENTI.

LA GIUNTA COMUNALE

PRESO ATTO che:

- l'art. 39 della L. 449/1997 stabilisce che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensiva delle unità di cui alla L. n. 482/1968;
- a norma dell'art. 91 del D.Lgs. 267/2000, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- a norma dell'art. 1, comma 102 della L. 311/2004, le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2 ed all'art. 70, comma 4 del D.Lgs. 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. 448/2001 (Legge 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. 449/1997 e s.m.i.;
- ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater della L. 296/2006 gli enti sono tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;
- secondo l'art. 3, comma 10 bis del D.L. 90/2014, convertito dalla L. 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. 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;

RICHIAMATO, altresì, l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. 75/2017, il quale disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

VISTO l'art. 22 comma 1 del D.Lgs. n. 75/2017 il quale prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6 ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotte dall'art. 4 del D.Lgs. 75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6 comma 6 del D.Lgs. n.

165/2001 e ss.mm.ii. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e, comunque, solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;

RICHIAMATO il Decreto 08/05/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione con cui sono state definite le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", emanate secondo le previsioni degli articoli 6 e 6-ter del D.Lgs. 165/2001, come novellati dall'articolo 4 del D.Lgs. 75/2017, le quali prevedono che il piano triennale del fabbisogno deve essere definito:

- in coerenza e a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa;
- secondo le regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa
- valutando i fabbisogni prioritari o emergenti in relazione alle politiche di governo, individuando le vere professionalità infungibili;
- in modo da comporre un processo di indirizzo organizzativo, volto a programmare e definire il proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi;
- in coerenza con la disciplina in materia di anticorruzione, soprattutto nella programmazione ed esecuzione delle procedure di reclutamento delle risorse

e deve svilupparsi nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel cielo della performance, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento (obiettivi generali ed obiettivi specifici ai sensi dell'art. 5 comma 1 del D.Lgs. 50/2019);

RILEVATO, in particolare, che il citato art. 6 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. 75/2017 ha introdotto elementi significativi tesi a realizzare il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica che non rappresenta più il "contenitore" rigido da cui partire per definire il PTFP, individuando gli assetti organizzativi delle amministrazioni e definendo il reclutamento del personale in ragione dei posti disponibili, bensì un valore finanziario di spesa potenziale disponibile che non può essere travalicato dal Piano Triennale del fabbisogno di personale;

ATTESO, poi, che nel rispetto del suddetto indicatore di spesa potenziale massima le amministrazioni possono procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale individuando di volta in volta la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene più rispondente ai propri fabbisogni;

DATO ATTO, pertanto, che nel PTFP la dotazione organica va espressa in termini finanziari e la declinazione delle qualifiche, categorie ed aree viene inserita nell'atto di programmazione del fabbisogno determinato annualmente con orizzonte triennale;

ATTESO che 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 ed imparzialità, per le quali devono essere richieste competenze ed attitudini oltre che conoscenze;

RICORDATO che, previa analisi delle esigenze sia da un punto di vista quantitativo che qualitativo, per le amministrazioni diverse da quelle statali, il piano dei fabbisogni di personale si sviluppa in una prospettiva triennale a scorrimento annuale ovvero viene adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 6 commi 2 e 3 del D.Lgs. 165/2001. Le eventuali modifiche in corso d'anno sono consentite per far fronte a situazioni nuove e non prevedibili e devono essere adeguatamente motivate;

ATTESO, inoltre, che, in conformità a quanto disposto dall'art. 88 e ss. Del D.Lgs. 267/2000 e dall'art. 16 comma 1 lett. a/bis del D.Lgs. 165/2001 il piano triennale è approvato, secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti, su iniziativa dei Responsabili dei Servizi e deve essere sottoposto a controlli atti a verificarne la coerenza con i vincoli di finanza pubblica oltre che all'informativa sindacale (art. 6 comma 1 D.Lgs. 165/2001);

ATTESO, infine, che il piano in oggetto è sottoposto a pubblicazione in "Amministrazione Trasparente" nell'ambito delle informazioni di cui all'art. 16 del D.Lgs. 33/2013 "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" unitamente al Conto Annuale del personale;

DATO ATTO che con D.G.C. n. 30 del 6/02/2020 il presente Consesso ha approvato il Piano dei fabbisogni di personale 2020/2022 procedendo, nel contempo, sia alla definizione della dotazione organica, intesa come spesa potenziale massima, individuata e fissata in € 1.383.620,13, così come imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., che alla revisione della struttura organizzativa ed alla ricognizione delle eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii.;

ATTESO che con il medesimo provvedimento era stato fatto riferimento all'art. 33 del DL 34/2019 (Decreto Crescita) che introduceva importanti novità in materia di disciplina delle assunzioni di personale con l'introduzione del criterio del cd. "valore soglia" di virtuosità in base al quale determinare la spesa complessiva di personale. La quantificazione di tale "valore soglia" era demandata ad un successivo decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e Finanza ed il Ministro dell'Interno previa intesa in sede di Conferenza Stato Città;

DATO ATTO che tale Decreto, non risultava ancora emanato all'atto di approvazione della D.G.C. n. 30/2020, per cui tale circostanza aveva indotto il presente Consesso a procedere, in quella sede, al calcolo delle capacità assunzionali di questo Ente secondo le modalità e la normativa all'epoca vigente;

ATTESO che,

- successivamente, e precisamente in data 17/03/2020 è stato emanato il D.M. recante "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" pubblicato in G.U. 27/04/2020 n. 108 il quale dispone, per i comuni di fascia demografica e), con un numero di abitanti da 5.000 a 9.999, cui appartiene il Comune di Dronero, quanto segue:

- 1) a decorrere dal 20/04/2020 il valore soglia di massima spesa di personale rapportata alle entrate correnti ai sensi dell'art. 4 comma 2 del DM è fissato nel limite del 26,90% (tab. 1);
- 2) in sede di prima applicazione e fino al 31/12/2024 viene fissato un limite di riferimento annuo della spesa del personale, stabilito per l'anno 2021, nel valore percentuale del 21% come

indicato in Tab. 2 di cui all'art. 5 del DM 17/03/2020 che riporta anche le percentuali di incremento degli anni successivi fino al 2024 con la precisazione che la percentuale individuata in ciascuna annualità successiva alla prima ingloba la percentuale degli anni precedenti;

DATO ATTO che l'art. 2 del DM 17/03/2020 ha specificato le seguenti definizioni:

- a) spesa del personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del D.Lgs. 267/2000 nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;
- b) entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerata al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata;

ATTESO CHE alla luce del considerevole mutamento del quadro normativo rispetto alla D.G.C. n. 30/2020, con D.G.C. n. 64 del 19/04/2021 si è proceduto ad aggiornare il Piano Triennale del Fabbisogno di personale per il 2021/2023 alla luce delle disposizioni del D.M. 17/03/2020 utilizzando nuove modalità di calcolo delle capacità assunzionali da cui sono emerse reali possibilità di assunzione di personale da parte di questo Ente;

DATO ATTO, inoltre, che, con la stessa D.G.C. n. 64/2021 era stato evidenziato come il rapporto dipendenti/popolazione del Comune di Dronero risultasse inferiore al limite stabilito dall'art. 263 comma 2 TUEL così come indicato dal D.M. 10/04/2017 (Popolazione da 5.000 a 9.999: rapp. 1/159 – Comune di Dronero 22 dipendenti su 7.023 abitanti al 31/12/2020 = Rapp. 1/319) e, nel contempo, era stata deliberata l'impossibilità di procedere a nuove assunzioni nonostante l'individuazione dei maggiori fabbisogni di personale necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente secondo le esigenze manifestate dai responsabili dei servizi in coerenza con la pianificazione triennale ed il rapporto dipendenti/popolazione di cui sopra, stante l'esistenza degli specifici vincoli economici che questo Comune aveva l'obbligo di rispettare per il triennio 2021/2023 in conseguenza dell'adozione del Piano di rientro ex art. 188 del D.Lgs. 267/2000 dai quali scaturiva il formale impegno al contenimento della spesa di personale e la rinuncia ad effettuare assunzioni nel periodo di riferimento del Piano di rientro (2021-2022-2023);

RITENUTO, pertanto, di dover procedere, in questa sede, alla predisposizione del Piano Triennale del Fabbisogno del personale per il periodo 2022/2024 dando atto che tale piano è orientato, da un punto di vista strategico, all'individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali ed alle esigenze organizzative collegate sia ai mutamenti ed alle carenze nel frattempo intervenute che alla programmazione dell'assetto organizzativo del Comune;

RAVVISATA la necessità, prima di definire la programmazione di procedere alla ricognizione delle condizioni di soprannumero e di eccedenza di personale;

CONSIDERATA, dunque, la consistenza del personale presente nell'organizzazione di questo Comune, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e rilevato che, in tale ambito, non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii.;

PRESO ATTO che si hanno fondati motivi per ritenere, come evidenziato dal Servizio Finanziario di questo comune che il disavanzo 2020 che aveva richiesto l'adozione del Piano Triennale di rientro ex art. 188 del D.Lgs. 267/2000 verrà completamente riassorbito entro il 31/12/2021 per cui è possibile ipotizzare, nel Piano Triennale del fabbisogno di personale 2022/2024 del Comune di Dronero, alcune assunzioni;

RICHIAMATI, i presupposti normativi necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale, e che vengono qui di seguito riportati:

- a) rispetto del pareggio di bilancio;
- b) invio certificazione attestante i risultati conseguiti ai sensi dell'art. 1 comma 723 lett. "E", L. 208/2005;
- c) adozione del Piano Triennale Azioni Positive ai sensi dell'art. 48 D.Lgs. 198/2006;
- d) approvazione bilancio di previsione, rendiconto di gestione, bilancio consolidato entro i termini di legge ed invio dati alla BDAP ai sensi dell'art. 9 comma 1 quinquies DL 113/2016 e ss.mm.ii.;
- e) spesa del personale inferiore alla media delle spese sostenute nel triennio 2011/2013;
- f) ricognizione annuale delle eventuali eccedenze di personale;
- g) attivazione della piattaforma telematica per la certificazione dei crediti;
- h) approvazione annuale Piano delle Performance;

RITENUTO, alla luce di tutto quanto sopra esposto e riepilogato, di dover individuare, come di seguito, le necessità in tema di personale previste per il triennio di riferimento;

DATO ATTO, innanzitutto, delle cessazioni che si verificheranno nel periodo 2022/2024 in relazione alle quali si registra quanto segue:

ANNO 2022

Non sono previste cessazioni.

ANNO 2023

E' prevista la cessazione, con decorrenza 12/03/2023 di
n. 1 Esecutore Amministrativo – Cat. B – P.E. B4

ANNO 2024

Sono previste n. 2 cessazioni:

- n. 1 Istruttore Direttivo – Cat. D – P.E. D4
- n. 1 Collaboratore professionale – Cat. B3 – P.E. B6

Per quanto concerne, invece, le assunzioni nel triennio di riferimento viene previsto quanto segue;

TEMPO INDETERMINATO

ANNO 2022

- 1) Attivazione procedura ai sensi della L. 68/99 per l'assunzione, a tempo pieno e indeterminato, di n. 1 operaio Cat. B 3
- 2) Assunzione, da effettuare prioritariamente mediante attivazione di procedura di mobilità obbligatoria ex art. 34 bis, ex art. 30 D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. e volontaria o mediante attingimento a graduatoria di altri Enti nel rispetto dei vincoli finanziari imposti dalla normativa vigente, di n. 1 Istruttore Amministrativo Cat. C 1 – tempo pieno e indeterminato;

Si prevede di proseguire nell'attività di implementazione del personale di questo Ente fortemente sottodimensionato. Il dettaglio dei profili professionali e delle modalità di reclutamento vengano rinviati a provvedimenti programmatori triennali successivi;

TEMPO DETERMINATO

ANNO 2022

È già in essere ed è prevista per i mesi successivi un'assunzione a tempo determinato con contratto di somministrazione al fine di assicurare la funzionalità del servizio amministrativo/segreteria ed affari generali rimasto carente di n. 1 unità a seguito del trasferimento ad altro Ente del dipendente assunto a tempo indeterminato, a seguito di concorso pubblico, in data 1° luglio 2020.

E' ipotizzata, inoltre, sempre per potenziare il Servizio Amministrativo, Segreteria, Affari Generali ed Istituzionali, la stipula di una convenzione ex art. 14 CCNL 2004 con altro Ente.

ANNI 2023 E 2024

Anche in questi anni è previsto il ricorso all'utilizzo dei contratti flessibili per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso del periodo di riferimento.

Si ipotizzano eventuali attivazioni di tirocini di reinserimento al lavoro al fine di supportare le esigenze dell'Ente e contenere le problematiche lavorative presenti sul territorio.

Per quanto concerne il ricorso al lavoro flessibile si ricorda che questo Ente si atterrà al rispetto del limite previsto dall'art. 9 comma 28 DL 78/2020 e certificato nella D.G.C. n. 26/2021 nella misura di € 32.746,97;

ATTESO CHE in relazione alla programmazione del fabbisogno del personale 2022/2024 in oggetto emerge che:

- la capacità assunzionale teorica del 2022 è pari a € 257.873,10 come risultante dell'incremento della spesa del personale nella misura percentuale prevista dalla Tabella 2 dell'art. 5 del D.M. 17/03/2020;
- il limite di spesa previsto dall'art. 1 co. 557 quater della L. 27/12/2006 è, per il Comune di Dronero, pari a € 1.383.620,13;
- il valore soglia di cui all'art. 4 co. 1 del suindicato D.M. è pari a € 1.332.344,37 e, pertanto, l'incremento anno relativo al 2022 non può superare tale valore;
- la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato prevista per il 2022 ammonta ad € 43.200,23 la spesa complessiva di personale prevista per l'anno 2022,

comprensiva anche delle assunzioni programmate è di € 999.877,06 quindi ampiamente contenuta in tale valore soglia;

- la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli art. 4 e 5 del D.M. 17/03/2020 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa ex art. 1 co. 557 quater L. 296/2002;

RILEVATO che è consentita l'eventuale modifica in corso d'anno del presente provvedimento a fronte di situazioni nuove ed al momento non prevedibili, sempre nel rispetto dei vincoli e delle prescrizioni della vigente normativa in materia di assunzioni e spesa del personale, in presenza di adeguata motivazione;

VISTO l'allegato organigramma nel quale sono rappresentate le aree e la loro articolazione interna (All. C);

RICHIAMATO il vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;

RICHIAMATO il vigente CCNL 21/05/2018 relativo al Personale del Comparto Funzioni Locali per il triennio;

VISTO il parere favorevole espresso dal Revisore dei Conti ai sensi dell'art. 19 comma 8 della L. 448/2001;

ACQUISITI i pareri favorevoli espressi sotto il profilo della regolarità tecnica dal Segretario Comunale in qualità di Responsabile del personale e sotto quello della regolarità contabile dal Responsabile del Servizio Finanziario ai sensi dell'art 49, comma 1 del D.Lgs. 267/2000, come sostituito dall'art. 3, comma 1, lettera b) D.L. 10 Ottobre 2012, n. 174 convertito in Legge n. 213 del 07.12.2012;

CON votazione unanime e favorevole espressa in forma palese

DELIBERA

- Di richiamare la premessa quale parte integrante e sostanziale del presente dispositivo;
- Di dare atto che dalla ricognizione del personale non emergono situazioni in esubero, in eccedenza o in soprannumero ai sensi dell'art. 33 D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii.;
- Di approvare il piano triennale del fabbisogno di personale 2022/2024 dal quale emerge quanto segue:
 - a) La dotazione organica intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 10 comma 557 e seguenti della L. 296/2006 e ss.mm.ii. è pari ad € 1.383.620,13;
 - b) La consistenza dei dipendenti in servizio indicata nell'allegato "A" al presente provvedimento comporta una spesa pari ad € 956.676,83 per l'anno 2022;
 - c) La capacità assunzionale di questo Comune per l'anno 2022 ai sensi del DM 17/03/2020 è di € 257.873,10 come risulta dall'allegato B) parte integrante e sostanziale del presente atto;
 - d) Nel triennio 2022/2024 sono previste le sottoelencate cessazioni:
 - n. 1 Esecutore Amministrativo – Cat. B. - Pos. Econ. B4 dal 12/03/2023;

- n. 1 Istruttore Direttivo – Cat. D – Pos. Econ. D4;
 - n. 1 Collaboratore professionale Cat. B3 – Pos. Econ. B 6;
- e) nell’ambito della programmazione del fabbisogno relativo al triennio di riferimento non vengono, invece, previste le sottoelencate assunzioni:
- n. 1 operaio Cat. B 3 – L. 68/99 – tempo pieno ed indeterminato
 - n. 1 Istruttore Amministrativo Cat. C 1 – tempo pieno ed indeterminato;
- f) la maggior spesa per le assunzioni suddette ammonta ad € 43.200,23;
- Di dare atto che per quanto concerne, invece, il lavoro flessibile, viene previsto, per l’anno 2022 in continuità con quanto accaduto nel precedente anno, il ricorso ad un’assunzione a tempo determinato mediante contratto di somministrazione al fine di fronteggiare una situazione di carenza di personale nell’area amministrativa/Segreteria/Affari generali e istituzionali connessa al trasferimento ad altro Ente di personale assunto a tempo indeterminato a seguito di procedura concorsuale e la stipula di una convenzione ex art. 14 CCNL 2004 con altro Ente sempre per potenziare il Servizio Amministrativo, mentre negli anni 2023/2024 si ipotizzano, tra l’altro, attivazioni di tirocini di reinserimento al lavoro al fine di supportare esigenze dell’Ente e contenere le problematiche lavorative presenti sul territorio;
 - Di precisare, in proposito, che il limite di spesa in tema di lavoro flessibile alla luce del disposto dell’art. 9 comma 28 DL 78/2010 è stato individuato nella misura di € 32.746,97 giusta D.G.C. n. 26 del 25/02/2021;
 - Di approvare l’organigramma di questo Comune nel quale sono indicate le aree e la loro articolazione interna, allegato al presente atto sotto la lett. C;
 - Di pubblicare il presente Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024 nella Sezione “Amministrazione Trasparente” nell’ambito degli “Obblighi di pubblicazione concernente la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato di cui all’art. 16 del d.lgs. 33/2013 e ss.mm.ii.;
 - Di trasmettere il presente Piano Triennale alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l’applicativo “Piano dei Fabbisogni” presente in SICO ai sensi dell’art. 6 ter del D.Lgs. 165/2001 come introdotto dal D.Lgs. 75/2017 secondo le istruzioni previste nella circolare RGS 18/2018;
 - Di trasmettere copia del presente provvedimento alle OO.SS. ed all’RSU interno.

Dopodiché,

i medesimi componenti la Giunta Comunale con separata ed unanime votazione deliberano di dichiarare con successiva separata ed unanime votazione il presente atto immediatamente eseguibile ex art.134 – 4° comma D.Lvo 18.08.2000, n. 267 per gli incumbenti conseguenti.

Data lettura del presente verbale, viene approvato e sottoscritto digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82/2005

IL PRESIDENTE
Firmato digitalmente
F.to: ASTESANO Mauro

IL SEGRETARIO COMUNALE
Firmato digitalmente
F.to: MANFREDI Dott.ssa Mariagrazia

RICORSI

Contro il presente provvedimento è possibile presentare ricorso:

- Al T.AR. del Piemonte entro 60 giorni dalla pubblicazione;
 - Al Presidente della Repubblica entro 120 giorni dalla pubblicazione.
-