Comune di **Castelnuovo del Garda**

COPIA

N°196 Reg. delib.	Ufficio competente AREA ECONOMICO-FINANZIARIA AMMINISTRATIVA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

O G G E T T O

OGGETTO	RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE E PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO TRIENNALE DEL PERSONALE 2020/2022.

Oggi **ventinove** del mese di **novembre** dell'anno **duemiladiciannove** alle ore 10:30**,** convocata in seguito a regolare invito si è riunita la Giunta Comunale così composta:

		Presenti/Assenti
Dal Cero Giovanni	SINDACO	P
Ardielli Rossella	VICESINDACO	P
Zaglio Cinzia	ASSESSORE	P
Gugole Gianfranco	ASSESSORE	P
Righetti Thomas	ASSESSORE	P
Berto Marilinda	ASSESSORE	P

6	0

Partecipa alla seduta, ai sensi dell'art. 97, comma 4 – lett a) del D. Lgs. n. 267/2000 il SEGRETARIO dott.ssa Stagnoli Daniela.

Dal Cero Giovanni nella sua qualità di SINDACO assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

IL SINDACO

premesse le formalità di legge, pone in trattazione l'argomento sopraindicato.

OGGETTO	RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE E PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO TRIENNALE DEL PERSONALE 2020/2022.

LA GIUNTA COMUNALE

Proponente: Dal Cero Giovanni

VISTI i riferimenti normativi di seguito indicati:
- l'art. 39, comma 1, della Legge 27.12.1997 n. 449, il quale stabilisce che, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale;
- l'art. 89, comma 5, del D.Lvo 267/2000, il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli Enti Locali dissestati e strutturalmente deficitari, i Comuni, le Provincie e gli altri Enti Locali territoriali, nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa o organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 91 del D.Lvo 267/2000 ai sensi del quale gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'art. 6, comma 2, del D.Lvo 30.3.2001, n. 165, come modificato dall'art. 4 del D.Lvo 25.5.2017, n. 75, che prevede che le amministrazioni pubbliche adottino il Piano Triennale dei fabbisogni di personale in coerenza con gli strumenti di pianificazione delle attività e delle performance nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6-ter;
- l'art. 6, comma 3, del D.Lvo 165/2001 che prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni di personale, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (…) garantendo la neutralità finanziara della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- l'art. 1, comma 102, L. 30.12.2004, n. 311 secondo il quale le Amministrazioni Pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D.Lvo 165/2001, 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;
- l'art. 19, comma 8, della Legge 28.12.2001, n. 448 (Legge Finanziaria 2002) che recita: "A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali di cui all'art. 2 del TU 267/2000, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della Legge 27.12.1997, n. 449 e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- le norme ed i vincoli previsti per gli enti soggetti al rispetto del patto di stabilità interno disposto dalla Legge 296 del 17.12.2006 (Legge Finanziaria 2007) e nello specifico dall'art. 1, comma 557, come da ultimo modificato dal DL 90/2014, il quale stabilisce:

"*557. Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e*

occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

a) *Lettera abrogata dal DL 24.6.2016 n. 113.*
b) *Razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici;*
c) *Contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali;*

557-bis. Ai fini dell'applicazione del comma 557, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del D.Lvo 18.8.2000 n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente.
557-ter. In caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4, del D.L. 25.6.2008, n. 112, convertito con modificazioni dalla Legge 6.8.2008. n. 133.
557-quater. Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione".

- l'art. 10, comma 5, del D.Lvo 150/2009, che vieta di procedere ad assunzioni gli Enti che non hanno adottato il Piano delle Performance;
- l'art. 3, comma 120 bis del DL 90/2014, convertivo dalla Legge n. 114/2014, secondo il quale il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del DL 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.

PRESO ATTO che la Corte dei Conti, Sezione Autonomie, con deliberazione n. 25/2014, in relazione al vincolo di cui al comma 557-quater sopra citato, ha precisato che si tratta di un parametro fisso ed immutabile, non dinamico, che non si cambia nel tempo ed è riferito al triennio 2011/2013.

RILEVATO che ai sensi dell'art. 6 ter del D.Lvo 165/2001, come da ultimo modificato con D.Lvo 25 maggio 2017, n. 75:
"*1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'art. 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali*

CONSIDERATO che con il decreto 8/05/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" (con pubblicazione in Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27.7.2018);

CONSIDERATO che le predette linee di indirizzo nell'elaborare la metodologia che gli enti devono seguire nella definizione dei propri fabbisogni, chiariscono i seguenti contenuti:
1. Il Piano triennale del fabbisogno del personale (PTFP) si sviluppa in una prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente da parte dell'organo di indirizzo politico con il coinvolgimento della dirigenza apicale come richiesto dall'art. 16, comma 1, lett. a-bis, del D.Lvo 165/2001; la sua adozione è soggetta alla pubblicazione nell'Amministrazione Trasparente e va comunicata, entro

trenta giorni, al sistema di cui all'art. 60 del D.Lvo 165/2001, pena il divieto di procedere alle assunzioni.
2. Il Piano diventa lo strumento strategico per individuare, in un'ottica di flessibilità, le esigenze di personale in relazione non solo alle funzioni istituzionali ma anche agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi. Essa sancisce il superamento del concetto di dotazione organica tradizionale (inteso come contenitore rigido da cui partire in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate per effettuare le scelte sul reclutamento) in favore di un concetto di "dotazione" di spesa potenziale massima imposta dalla legge, che per gli enti locali, sottoposti a tetti di spesa del personale, rimane quello del tetto massimo di spesa ovvero il limite imposto dall'art. 1, comma 557, ossia la spesa media del triennio 2011/2013. Nel rispetto del suddetto potenziale di spesa le amministrazioni potranno procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa dei propri fabbisogni di personale, prevedendo volta per volta la dotazione organica di personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri bisogni e che fungerà da riferimento per l'applicazione di quelle disposizioni di legge che hanno la dotazione organica come parametro di riferimento.
3. Nell'ambito dell'indicatore di spesa potenziale massima, come declinato nell'ambito di una eventuale rimodulazione qualitativa e quantitativa della consistenza di organico, le PP.AA. potranno coprire i posti vacanti nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, indicando le risorse finanziarie destinate all'attuazione dei piani, nei limiti delle risorse per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.
4. Il PTFP deve anche dare conto delle azioni che le amministrazioni hanno posto in essere in ordine alla revisione degli assetti organizzativi in un'ottica rovesciata che vede l'organizzazione non più come un elemento rigido da cui ricavare il fabbisogno di personale ma al contrario ripensa l'assetto in sede di definizione del fabbisogno.

CONSIDERATO che l'art. 6, comma 2, del D.Lvo 165/2001, afferma un principio fondamentale secondo il quale nel PTFP, le pubbliche amministrazioni curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità, sia interna che esterna, e di reclutamento dall'esterno del personale, per cui occorre preventivamente aver verificato la percorribilità degli interventi di revisione organizzativa, di mobilità interna ed esterna, e successivamente si potranno programmare nuove assunzioni dall'esterno.

RILEVATO che la dotazione organica dell'Ente intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1 c. 557-quater della L. 296/2006 è pari ad € 1.645.502,63 quale media degli impegni del triennio 2011/2013.

RICHIAMATO l'art. 33 del D.Lvo 165/2001, come sostituito dall'art. 16 della Legge 12.11.2011, n. 183, che stabilisce che *"Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'art. 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica. Le Amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere"*.

RITENUTO necessario, pertanto, prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale, procedere alla ricognizione del personale in esubero.

APPURATO che a seguito di formale comunicazione, trasmessa da parte del Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria ed Amministrativa a tutti i Responsabili di Area, veniva evidenziato l'obbligo di cui all'art. 33 del D.Lvo 165/2001 succitato e la conseguente necessità di

verifica, nella propria area di competenza, di situazioni di soprannumero o di eccedenza di personale.

VERIFICATO che da tale ricognizione, certificata da parte dei Responsabili di Area, non sono emerse situazioni di eccedenza in alcuna delle aree comunali.

COMPARATA infine la vigente dotazione organica di questo Comune con il personale con contratto a tempo indeterminato presente alla data del 23.11.2019.

RILEVATO che, dalla suddetta comparazione obiettiva, non risultano prevalenze di personale presente in relazione alla dotazione organica e pertanto non si evidenziano situazioni soprannumerarie.

CONSIDERATO:
- che tra le condizioni e vincoli per le assunzioni di personale a tempo indeterminato, l'art. 3, comma 6, del DL 90/2014 prevede che i limiti non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura della quota d'obbligo;
- che tra le condizioni e vincoli per le assunzioni di personale a tempo determinato, l'art. 36 del D.Lvo 165/2001 prevede che per rispondere ad esigenze di carattere temporaneo od eccezionale le amministrazioni pubbliche possono avvalersi delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti;
- che il vigente art. 9, comma 28, del DL 78/2010, convertito con modificazioni dalla Legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del DL 90/2014, prevede che deve essere rispettato il tetto complessivo della spesa sostenuta per il lavoro flessibile nell'anno 2009;
- che la possibilità di utilizzo della capacità assunzionale è subordinata a quella finanziaria;
- che ulteriori condizioni limitative in materia di assunzioni sono stabilite dall'art. 9, comma 1-quinquies del DL 113/2016 (convertito in legge, con modificazioni, dalla Legge 160/2016), in base al quale in caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della Legge 31.12.2009, n. 196, non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo;
- che l'art. 1, comma 723, della Legge 28.12.2015, n. 208 (Legge stabilità 2016), prevede, in caso di mancato conseguimento del saldo di cui al comma 710 (cd pareggio di bilancio che ha sostituito il patto di stabilità) nell'anno successivo a quello dell'inadempienza, il divieto di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto con soggetti privati che si configurino come elusivi della predetta disposizione;

RICHIAMATO l'art. 3, comma 5, del D.L. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 114/2014 e s.m.i., il quale prevede che a partire dall'anno 2019 è possibile procedere ad assunzioni a tempo indeterminato in misura corrispondente ad una spesa pari al 100% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, essendo venuto meno il regime limitativo previsto sulle cessazioni degli anni 2016 e 2017.

VISTO il Decreto del Ministero dell'Interno 10/04/2017 in merito ai rapporti medi dipendenti/popolazione per il triennio 2017/2019, dal quale si evince che per gli enti con abitanti da 10.000 a 19.999 il rapporto è di 1/158.

DATO ATTO che il Comune di Castelnuovo del Garda è in possesso dei requisiti previsti dalla norma succitata: rapporto dipendenti/popolazione inferiore al rapporto medio dipendenti/popolazione per classe demografica: popolazione al 31/12/2018 13266/ 46 dipendenti = 1/288;

RISCONTRATO:

- che l'Ente ha rispettato i vincoli del pareggio di bilancio per l'anno 2018 di cui all'art. 1, comma 707, commi da 709 a 713, comma 716 e commi da 719 a 734 della Legge 28.12.15, n. 208;
- che la spesa di personale, calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della Legge 296/2006, rispetta il limite della spesa media di personale contenuta nel triennio 2011-2013, definito come parametro fisso ed immodificabile di comparazione per la dimostrazione del contenimento della spesa;
- che l'Ente ha approvato il bilancio di previsione relativo al triennio 2019/2021 con deliberazione consiliare n. 57 del 27.12.2018 e che lo stesso è improntato al rispetto del limite di spesa di cui all'art. 1, comma 557-quater della Legge 296/2006 costituito dalla media del triennio 2011/2013, così come lo schema di Bilancio di Previsione 2020/2022;
- che l'Ente ha approvato il rendiconto della gestione relativo all'esercizio finanziario 2018 con delibera consiliare n. 21 del 30.04.2019;
- che in data 27.9.2019 con atto consiliare n. 53 è stato approvato il bilancio consolidato per l'esercizio finanziario 2018;
- che è stato rispettato il termine previsto dall'art. 13 della L. 196/2009 per l'invio dei documenti contabili succitati alla BDAP entro il termine di trenta giorni dalla loro approvazione;
- che con delibera di GC n. 1 del 15.1.2019 è stato approvato il PEG/Piano delle Performance per il triennio 2019/2021;
- che con delibera di GC in data odierna è stato approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2020/2022";
- che con delibera di GC n. 196/2018 ad oggetto "Ricognizione annuale delle eccedenze di personale - Revisione dotazione organica e programmazione del fabbisogno triennale del personale 2019/2021" è stata rivista la consistenza della dotazione organica intesa come numero di dipendenti in servizio e personale assumibile;
- che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo conto consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario;
- che questo Ente ha adempiuto agli obblighi previsti dalla Legge n. 68/1999, in materia di assunzione delle categorie protette;
- che questo Ente ha adempiuto alle disposizioni previste dall'art. 1, comma 508, della Legge 11 dicembre 2016, n. 232 (trasmissione informazione in merito agli spazi finanziari concessi).

DATO ATTO che con sentenza n. 272/2015 del 01/12/2015 la Corte Costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 41, comma 2, del D.L. n. 66/2014, che stabiliva il divieto di procedere a qualsiasi forma di reclutamento, anche a tempo determinato, per le amministrazioni non in regola con l'indicatore dei tempi medi di pagamento.

DATO ATTO che:

- il DL. N. 4 del 2019, convertito con modificazioni dalla L. 28.3.2019, n. 26, ha previsto che le Regioni e gli enti locali possano computare, ai fini della determinazione delle proprie 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;
- che la L. 28.3.2019, n. 26 ha modificato il comma 5 dell'art. 3 del DL n. 90/2014 e quindi ai fini del computo dei resti assunzionali non utilizzati, ha permesso di effettuare il calcolo sui cinque anni

precedenti e non più solo nel triennio precedente. In altri termini, a normativa vigente, a partire dall'anno 2020, gli enti locali potranno utilizzare le capacità assunzionali dal 2015 al 2019, non spese e riferite alle cessazioni di personale avvenute nell'anno precedente alle medesime.

CONSIDERATO quindi che allo stato attuale della normativa per gli anni 2019-2020-2021-2022 le capacità assunzionali sono fissate per tutti gli enti locali al 100% dei risparmi derivanti dalle cessazioni dell'anno precedente e dell'anno in corso a cui si aggiungono i resti assunzionali del quinquennio precedente non utilizzate.

PRESO ATTO che nel 2019:

- è stato assunto con concorso pubblico un istruttore direttivo amministrativo contabile Cat. D - assegnato all'Area Economico-Finanziaria ed Amministrativa, in sostituzione di un dipendente collocato a riposo dal 16.8.2019;
- è stato assunto a seguito mobilità volontaria art. 30 D.Lvo 165/2001 un istruttore amministrativo – cat. C - assegnato all'Area Servizi alla Persona, a seguito collocamento a riposo di un dipendente dal 16.10.2019;
- è in corso un convenzionamento, ai sensi dell'art. 14 del CCNL 22.1.2004, con il Comune di Affi (Vr) per la figura di istruttore direttivo tecnico cat. D, presso l'Ufficio Tecnico LLPP Patrimonio ed Ecologia, in sostituzione di un dipendente cessato per mobilità volontaria;
- è in corso una procedura di mobilità volontaria per la copertura di un posto di istruttore direttivo tecnico cat. D, per la copertura del posto che si renderà vacante dal 1.1.2020, presso l'Area Tecnica Edilizia Privata ed Urbanistica, a seguito collocamento a riposo del dipendente titolare.

DATO ATTO che il documento di programmazione triennale del fabbisogno del personale viene elaborato dall'Amministrazione in ordine alle prioritarie esigenze di copertura dei posti vacanti, verificate le capacità assunzionali normativamente consentite in base alle risorse finanziarie previste nel bilancio previsionale e pluriennale e valutate le proposte dei dirigenti.

ATTESO che, per quanto riguarda l'acquisizione di personale mediante assunzioni a tempo determinato o altre forme di lavoro flessibile, l'art. 11, comma 4-bis, del DL 90/2014 stabilisce che le limitazioni contenute nell'art. 9, comma 28, del DL 78/2010 non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1 della Legge 27.12.2006 n. 296 e ss.mm., nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 o, per le amministrazioni che nel 2009 non abbiano sostenuto spese per lavoro flessibile, il limite è computato con riferimento alla media sostenuta per la stessa finalità nel triennio 2007/2009.

PRESO ATTO che il limite del lavoro flessibile di cui al precedente paragrafo, riferibile all'anno 2009, verrà rispettato negli anni 2020, 2021, 2022 ai sensi dell'art. 36, comma 2, del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. 75/2017, e precisato al riguardo che eventuali assunzioni a tempo determinato verranno effettuate esclusivamente per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale, e comunque nei limiti della capacità finanziaria dell'Ente.

RICHIAMATO il Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato dalla Giunta Comunale con atto n. 248 del 31.12.10.

PRESO ATTO che è stato approvato il Bilancio di Previsione per il triennio 2019/2021 con atto consiliare n. 57 del 27.12.2018 ed è in corso di approvazione il Bilancio di Previsione 2020/2022.

RITENUTO procedere alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, per il periodo 2020/2022.

VERIFICATO che è stato acquisito il parere del Revisore Unico dei Conti, ai sensi dell'art. 19, comma 8, della Legge Finanziaria n. 448/2001 e dell'art. 3 del DL 90/2014, convertito in Legge 114/2014, che rimane depositato agli atti istruttori del presente provvedimento.

PROPONE DI DELIBERARE

1) Di prendere atto di quanto esposto nelle premesse che qui si intendono integralmente, formalmente e sostanzialmente richiamate.

2) Di prendere atto che a seguito della revisione della struttura organizzativa dell'Ente, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D.Lvo 165/2001 e ss.mm.ii., e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D.Lvo n. 165/2001 non emergono situazioni di personale in esubero.

3) Di approvare la programmazione inerente il fabbisogno di personale per il triennio come segue:

   ANNO 2020
   Assunzione per concorso pubblico di un istruttore direttivo tecnico cat. D a tempo pieno ed indeterminato – presso l'Area Tecnica Edilizia Privata ed Urbanistica – in sostituzione di un posto che si renderà vacante dal 01.01.2020 a seguito pensionamento del dipendente titolare, previo espletamento della mobilità volontaria ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. 165/2001, già attivata nel corso del 2019, e della mobilità collettiva ai sensi del'art. 34-bis del D.Lgs 165/2001.

   ANNI 2021/2022
   Non sono prevedibili allo stato attuale assunzioni a tempo indeterminato per gli anni di riferimento fermo restando la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno del personale, approvata con la presente deliberazione.

4) Di dare atto:
   - che le assunzioni come sopra programmate tengono conto e sono rispettose dei criteri e dei limiti alle assunzioni di personale di cui alla normativa richiamata nella narrativa;
   - che i provvedimenti di impegni di spesa e la relativa copertura verranno acquisiti di volta in volta in occasione dell'espletamento delle procedure di assunzione, in piena osservanza delle disposizioni normative vigenti alla loro adozione;
   - che la dotazione organica, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, comma 557-quater della Legge 27.12.2006, n. 296, assicura il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013.

5) Di prendere atto che l'attuale consistenza della dotazione organica, intesa come numero dei dipendenti in servizio e del personale assumibile, definita come da prospetto Allegato B, che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.

6) 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.

7) Di prendere atto del parere espresso dal Revisore dei Conti, che rimane depositato agli atti del presente provvedimento.

8) Di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "Piano dei Fabbisogni" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lvo 165/2001, come introdotto dal D.Lvo n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018.

9) Di pubblicare il presente piano triennale dei fabbisogni in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D.Lvo n. 33/2013 e s.m.i.

10) Di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell´art. 134, comma 4° del Decreto Legislativo n. 267/2000 e s.m.i., in quanto propedeutico all'approvazione della nota di aggiornamento del DUP e del Bilancio 2020/2022.

OGGETTO	RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE E PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO TRIENNALE DEL PERSONALE 2020/2022.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la proposta come sopra presentata;

RITENUTA la stessa meritevole di approvazione;

VISTI i pareri favorevoli espressi dal Responsabile del servizio interessato, ai sensi dell'art. 49, comma1, del Decreto Legislativo n. 267 del 18.08.2000 (T.U. Enti Locali), così come sostituito dall´art. 3, comma 1, lettera b) del D.L.174/2012 convertito nella L. 213/2012;

A voti unanimi legalmente espressi:

DELIBERA

DI APPROVARE la proposta come sopra presentata nella parte narrativa che si intende qui di seguito integralmente trascritta.

Inoltre, con votazione unanime, separata e favorevole:

DELIBERA

DI DICHIARARE il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti dell'art. 134, comma 4^, del D.Lgs. 267/2000 e ss.mm.ii. (T.U. Enti Locali), in quanto propedeutico all'approvazione della nota di aggiornamento del DUP e del Bilancio 2020/2022.

PARERE DI REGOLARITA' DEL RESPONSABILE

Ai sensi dell'art. 49 comma 1 e 147 bis comma 1 del D.lgs 267/2000

Oggetto: RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE E PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO TRIENNALE DEL PERSONALE 2020/2022.

REGOLARITA' TECNICA

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO INTERESSATO
a norma del T.U.E.L. 267/00

Sulla proposta di deliberazione su citata si esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D. Lgs. 267/2000 parere Favorevole di regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa";

Eventuali annotazioni:

Data 29-11-19

Il Responsabile del servizio
Serpelloni Katia

(La firma, in formato digitale, è stata apposta sull'originale del presente atto ed è conservato presso gli archivi informatici del Comune ai sensi del D.Lgs 7/3/2005, n. 82 e s.m.i. (CAD) e norme collegate,)

PARERE DI REGOLARITA' DEL RESPONSABILE

Ai sensi dell'art. 49 comma 1 e 147 bis comma 1 del D.lgs 267/2000

Oggetto: RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE E PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO TRIENNALE DEL PERSONALE 2020/2022.

REGOLARITA' CONTABILE

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO INTERESSATO
a norma del T.U.E.L. 267/00

Sulla proposta di deliberazione su citata si esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D. Lgs. 267/2000 parere Favorevole di regolarità contabile;

Eventuali annotazioni:

Data 29-11-19

Il Responsabile del servizio
Serpelloni Katia

(La firma, in formato digitale, è stata apposta sull'originale del presente atto ed è conservato presso gli archivi informatici del Comune ai sensi del D.Lgs 7/3/2005, n. 82 e s.m.i. (CAD) e norme collegate,)

OGGETTO	RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE E PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO TRIENNALE DEL PERSONALE 2020/2022.

La presente deliberazione:

☑ è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D.lgs. 267/2000.

☐ diverrà esecutiva ai sensi dell'art. 134 comma 3 del D.lgs. 267/2000 trascorsi 10 giorni dalla data di pubblicazione.

Data lettura della presente delibera, viene approvata e sottoscritta

IL SINDACO
avv. Dal Cero Giovanni

(La firma, in formato digitale, è stata apposta sull'originale del presente atto ed è conservato presso gli archivi informatici del Comune ai sensi del D.Lgs 7/3/2005, n. 82 e s.m.i. (CAD) e norme collegate,)

IL SEGRETARIO
dott.ssa Stagnoli Daniela

(La firma, in formato digitale, è stata apposta sull'originale del presente atto ed è conservato presso gli archivi informatici del Comune ai sensi del D.Lgs 7/3/2005, n. 82 e s.m.i. (CAD) e norme collegate,)

Allegato alla deliberazione

DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE
N. 196 del 29-11-2019

Oggetto: RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE E PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO TRIENNALE DEL PERSONALE 2020/2022.

ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Si attesta che copia del presente atto viene pubblicata in data odierna all'albo on-line del Comune come previsto dall'art 124 comma 1 del D.Lgs. 267/2000, con numero 1520 e vi rimarrà per 15 giorni (salvo specifiche disposizioni di legge).

Castelnuovo del Garda li 05-12-2019

L'INCARICATO COMUNALE
Bedotto Angela

(La firma, in formato digitale, è stata apposta sull'originale del presente atto ed è conservato presso gli archivi informatici del Comune ai sensi del D.Lgs 7/3/2005, n. 82 e s.m.i. (CAD) e norme collegate,)

MODULO PER ATTESTAZIONE COPIA CONFORME

Copia analogica di documento informatico conforme alle vigenti regole tecniche art.23 del D.Lgs 7/3/2005, n. 82 e s.m.i. (CAD) e norme collegate.

IL FUNZIONARIO INCARICATO

_____