

**COMUNE DI SAN BERNARDINO VERBANO***Provincia del Verbano Cusio Ossola***VERBALE DI DELIBERAZIONE
DELLA GIUNTA COMUNALE N. 24****OGGETTO:**

APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021/2022/2023 - DOTAZIONE ORGANICA, CONFERMA ORGANIGRAMMA DELL'ENTE, VALUTAZIONE SOPRANNUMERO ECCEDENZE DEL PERSONALE E PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

L'anno duemilaventuno addì ventisei del mese di febbraio alle ore quindici e minuti zero nella Casa Comunale.

Convocata dal Sindaco con appositi avvisi, si è riunita la Giunta Comunale, con l'intervento dei Signori:

Cognome e Nome	Presente
1. RIGOLI ASSUNTA - Sindaco	Sì
2. LIETTA GIOVANNI - Vice Sindaco	Sì
3. MASIERI ROBERTA - Assessore	Sì
Totale Presenti:	3
Totale Assenti:	0

Partecipa il Segretario Comunale Dott. Pietro Boni.

Essendo legale il numero degli intervenuti la Sig.ra RIGOLI ASSUNTA assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

Oggetto: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021/2022/2023 - DOTAZIONE ORGANICA, CONFERMA ORGANIGRAMMA DELL'ENTE, VALUTAZIONE SOPRANNUMERO ECCEDENZE DEL PERSONALE E PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

LA GIUNTA COMUNALE

Ritenuto di dover procedere all'approvazione del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale Triennio 2021, 2022 e 2023, al fine dell'aggiornamento del Documento Unico di Programmazione 2021-2023 e successivo bilancio pluriennale 2021/2023;

Richiamata a tal fine la propria precedente deliberazione n. 14 del 21.02.2020 di approvazione del - Piano Triennale del Fabbisogno di Personale anni 2020/2022 e programma annuale del fabbisogno di personale 2020, ai sensi dell'art. 39, comma 1 della Legge 27/12/1997, n. 449 e dell'art. 91, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000;

Premesso che:

. l'art. 39 della L. n. 449/1997 ha stabilito 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, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 482/1968;

- a norma dell'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;

. a norma dell'art. 1, comma 102, della L. n. 311/2004, le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;

. ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 (L. Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della L. n. 449/1997 e s.m.i.;

. secondo l'art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;

Richiamato altresì l'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 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 delle 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. n. 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 s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;

Visto il Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 08/05/2018 con cui 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";

Riportando, nello specifico, alcuni passaggi delle predette linee guida con riferimento ai rapporti tra piano dei fabbisogni di personale e dotazione organica:

“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,...

Evidenziato che il documento espressamente fissa i seguenti due principi:

- “gli enti territoriali opereranno, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica”.
- “le linee guida, adottate con decreti di natura non regolamentare definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore”. Dal che se ne deve trarre la conseguenza che esso ha essenzialmente un rilievo sul terreno del metodo che le singole amministrazioni devono utilizzare.

Dato atto che, alla luce delle linee guida emanate, il concetto di fabbisogno di personale implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:

- quantitativo: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla mission dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;
- qualitativo: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare;

Evidenziato che con riferimento al profilo quantitativo, l'analisi dei fabbisogni può essere supportata da alcuni metodi:

- analisi basate su fabbisogni standard definiti a livello territoriale (più adatta ad amministrazioni che hanno una consistente presenza di personale sul territorio);
- analisi predittive sulle cessazioni di personale;

Ribadito che in sede di elaborazione dei piani i profili quantitativi e qualitativi devono, pertanto, convivere ritenendo che, soprattutto in ragione dei vincoli finanziari esterni che incidono sulla quantificazione del fabbisogno, le scelte qualitative diventano determinanti al fine dell'ottimale utilizzo delle risorse tanto finanziarie quanto umane;

Ritenuto pertanto, in esecuzione delle predette linee di indirizzo, adeguare gli strumenti di programmazione delle risorse umane ai nuovi indirizzi legislativi, finalizzati anche al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione;

Dato atto che il PTFP si configura come un atto di programmazione che deve esser adottato dal competente organo deputato all'esercizio delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo ai sensi dell'articolo 4, comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001;

Evidenziato che le linee di indirizzo tendono dunque a favorire cambiamenti organizzativi che superino i modelli di fabbisogno fondati sulle logiche delle dotazioni organiche storicizzate, a loro volta discendenti dalle rilevazioni di carichi di lavoro superate sul piano dell'evoluzione normativa e dell'organizzazione del lavoro e delle professioni;

Specificato che:

- il piano deve essere sottoposto ai controlli previsti dai rispettivi ordinamenti anche al fine di verificare la coerenza con i vincoli di finanza pubblica;
- l'adozione del PTFP è sottoposta alla preventiva informazione sindacale (articolo 6, comma 1, del d.lgs. 165/2001);
- la comunicazione dei contenuti dei piani del personale al sistema di cui all'articolo 60 del d. lgs. n. 165 del 2001 è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni;

Considerato che:

- il PTFP si sviluppa in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale. L'eventuale modifica in corso di anno del PTFP è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata;
- che nel PTFP la dotazione organica va espressa in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20,

comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore al limite di spesa consentito dalla legge;

Dato atto che, ai sensi dell'art. 1 comma 557-quater L. n. 296/2006 e s.m.i., 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;

Rilevato a tal fine che la dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, comma 557, della L. n. 296/2006 e s.m.i., corrispondente al sopraccitato valore medio, è pari a € 274.684,75;

Rilevato altresì che in questo ente non sussistono situazioni di soprannumero e dal punto di vista delle esigenze funzionali non esistono eccedenze di personale, tenuto conto che:

- a) i dipendenti del Comune di San Bernardino Verbano alla data del 31.12.2019 risultano essere n. 5 dipendenti a tempo indeterminato e n. 2 dipendenti a scavalco (comma 557 art. 1 L.311/2004);
- b) il Comune di San Bernardino Verbano, con una popolazione di n. 1.272 abitanti al 31.12.2019 - inserito nella fascia demografica da 1.000 a 1.999 abitanti, risulta rispettare anche il rapporto medio dipendenti come risulta:
il rapporto dipendenti/popolazione è pari a 1 per 265 abitanti nel 2016, 1 per 220 nel 2017, 1 per 264 nel 2018 e 1 per 260 nel 2019, ed è quindi inferiore a quello previsto dal DM Interno 10 aprile 2017, che per i Comuni con popolazione fra 1.000 e 1.999 abitanti (1 su 128)

Accertato inoltre che, per quanto concerne le esigenze connesse all'aspetto finanziario, non si rilevano situazioni di eccedenza di personale, in quanto:

- a) i dipendenti del Comune di San Bernardino Verbano alla data del 31.12.2019 risultano essere n. 5 dipendenti a tempo indeterminato e n. 2 dipendenti a scavalco (comma 557 art. 1 L.311/2004);
- b) il Comune di San Bernardino Verbano, con una popolazione di n. 1.272 abitanti al 31.12.2019 - inserito nella fascia demografica da 1.000 a 1.999 abitanti, risulta rispettare anche il rapporto medio dipendenti come risulta: il rapporto dipendenti/popolazione è pari a 1 per 265 abitanti nel 2016, 1 per 220 nel 2017, 1 per 264 nel 2018 e 1 per 260 nel 2019, ed è quindi inferiore a quello previsto dal DM Interno 10 aprile 2017, che per i Comuni con popolazione fra 1.000 e 1.999 abitanti (1 su 128)
- c) questo Comune non è dissestato né strutturalmente deficitario;
- d) la spesa per il personale, (calcolando anche le spese sostenute dalle società a partecipazione pubblica totale o di controllo che sono titolari di affidamento diretto di servizi pubblici locali senza gara, ovvero che svolgono funzioni volte a soddisfare esigenze di interesse generale aventi carattere non industriale, né commerciale, ovvero che svolgono attività nei confronti della pubblica amministrazione a supporto di funzioni amministrative di natura pubblicistica) è inferiore al 50% delle spese correnti;

Visto l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), il quale ha introdotto l'obbligo dall'1/1/2012 di procedere alla ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove 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 revisione della struttura organizzativa dell'Ente e, contestualmente, alla ricognizione del personale in esubero;

Rilevato che la dotazione organica dell'Ente, intesa come personale in servizio alla data odierna, è la seguente:

DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO

AREA AMMINISTRATIVA		
n. 1 Istruttore amministrativo	Cat. C giuridico C5 economico	Settore segreteria posto coperto
n. 1 Istruttore vigile urbano	Cat. C giuridico C1 economico	Settore polizia locale posto attualmente vacante
AREA SERVIZI DEMOGRAFICI		
n. 1 Istruttore direttivo	Cat. D giuridico D1 economico	Settore Demografico posto coperto
AREA FINANZIARIA, CONTABILE, ECONOMICA E TRIBUTI LOCALI		
n. 1 Istruttore Direttivo	Cat. D giuridico D2 economico	Settore Finanziario posto coperto
AREA TECNICA:		
n. 1 Istruttore direttivo	Cat. D1 giuridico D4 economico	Settore tecnico posto coperto ATTUALMENTE part time 50%
n. 1 esecutore	Cat. B giuridico B3 economico	Settore tecnico posto coperto ATTUALMENTE part time 83,33%

Pertanto totali assunti a tempo indeterminato n. 5

DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO

CATEGORIA	N.	SERVIZIO	ORARIO
c	1	Polizia locale	Scavalco max 12 ore legge 311/2004 art. 1 comma 557
c	1	Ufficio tecnico edilizia privata e lavori pubblici	Scavalco max 12 ore legge 311/2004 art. 1 comma 557

e che, in tale ambito, non si rilevano situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

Rilevato che la condizione di soprannumero si desume dalla presenza di personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica e verificata l'insussistenza di tale condizione per il Comune di San Bernardino Verbano;

Richiamate le seguenti uniche posizioni organizzative facenti capo a dipendenti:

Posizione Organizzativa Area finanziaria che comprende i seguenti servizi:

Servizio Ragioneria;
Servizio Economato;
Servizio Tributi.

• **Posizione Organizzativa Area tecnica** che comprende i seguenti servizi:

Servizio Edilizia Privata;
Servizio Protezione civile;

Considerata la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, 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. n. 165/2001 e s.m.i.;

Richiamata la deliberazione di Giunta Comunale n. 14 in data 21/02/2020, avente ad oggetto "Programma triennale 2020-2022 del fabbisogno del personale e del piano annuale 2020 delle assunzioni, ai sensi dell'art. 91 del D.Lgs 18 agosto 2000 n. 267 s.m.i.;

Preso atto che in base alla delibera succitata sono state programmate, già nell'annualità 2020, con riflesso economico anche sul triennio 2021/2023, le assunzioni delle seguenti unità di personale:

ANNO 2020

1	Operaio	B	Tempo Part time 30 ore settimanali	Scorrimento graduatorie vigenti presso altri enti o indizione di concorso
---	---------	---	---------------------------------------	--

ANNO 2021 e 2022: Eventuale assunzioni:

n. 1 posto cat. C Istruttore part time 18 ore settimanali per agente di polizia locale a tempo indeterminato

n. 1 posto cat. B collaboratore part time 18 ore settimanali da adibire ad aiuto contabilità e tributi e ausilio di altri uffici

Considerato che l' assunzione di cui avvenuta è la seguente:

- la risorsa umana inquadrata nella categoria B è stata assunta, a seguito di scorrimento di graduatoria dal 1° giugno 2020;

Considerato che per il periodo in oggetto non sono previste cessazioni.

Considerato di proporre il seguente piano di fabbisogno del personale per il triennio 2021, 2022 e 2023 sono le seguenti:

anno 2021

assunzione qualora ci siano i presupposti di n. 1 posto cat. C Istruttore part time 18 ore settimanali per agente di polizia locale a tempo indeterminato

anno 2022

nessuna assunzione ma possibile aumento di ore del part time dell'agente di polizia locale se assunto nel 2021

anno 2023

nessuna assunzione

proroga dei seguenti incarichi con la precisazione che l'incarico a scavalco di polizia locale proseguirà solo fino ad avvenuta assunzione per copertura del posto vacante

<i>CATEGORIA</i>	<i>N.</i>	<i>SERVIZIO</i>	<i>ORARIO</i>
c	1	Polizia locale	Scavalco max 12 ore legge 311/2004 art. 1 comma 557
c	1	Ufficio tecnico edilizia privata e lavori pubblici	Scavalco max 12 ore legge 311/2004 art. 1 comma 557

Visti i conteggi predisposti dalla Responsabile dei servizi finanziari che si allega sotto la lettera a per formarne parte integrante e sostanziale;

Richiamato l'art. 3, comma 5, quarto periodo, del D. L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, nella L. n. 114/2014, il quale prevede che, 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 e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente (da considerarsi dinamico rispetto all'anno delle previste assunzioni, come stabilito dalla delibera della Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 28/2015);

Precisato altresì che per eventuali assunzioni di personale, rispetto a già quanto previsto con delibera di Giunta Comunale n° 14 del 21/02/2020 e nel rispetto del limite di cui all'art. 1, comma 557, della Legge n. 296/2006, sarà necessario attenersi a quanto contenuto nel DM 17/3/2020 relativamente alle nuove modalità di calcolo delle capacità assunzionali;

Verificato inoltre il rispetto dei vigenti presupposti normativi necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale;

Considerato altresì che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo;

Rilevato che l'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili, sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale, e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata;

Richiamato il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Richiamato il C.C.N.L. vigente;

Rilevato che del contenuto del presente provvedimento verrà fornita la prescritta informazione alle Organizzazioni sindacali, ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

Visto il parere favorevole sotto il profilo tecnico espresso ai sensi dell'art. 49, comma 1°, del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267, dal Responsabile del servizio amministrativo quale Responsabile della gestione giuridica del Personale;

Visto il parere favorevole sotto il profilo contabile espresso ai sensi dell'art. 49, comma 1°, del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267, dal Responsabile dell'Area Finanziaria;

Visto il vigente Regolamento comunale sull'organizzazione degli Uffici e dei Servizi che disciplina, tra gli altri aspetti, l'articolazione della struttura organizzativa del comune;

Visto il D.lgs. n. 267 del 18.08.2000;

Con voti favorevoli unanimi espressi legalmente dagli aventi diritto;

D E L I B E R A

1) **di approvare** il piano triennale dei fabbisogni di personale 2021/2023, come segue:

- a) la dotazione organica, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., è pari a € 274.**684,75 considerando la media 2011/2013 ed € 267.674,53 quale limite di spesa riferito al 2019 (ultimo rendiconto approvato)**;
- b) a seguito della revisione della struttura organizzativa dell'Ente, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2011 e successive modificazioni ed integrazioni, e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, non emergono situazioni di personale in esubero;
- c) la consistenza dei dipendenti in servizio, comporta una spesa pari ad € 242.243,00;
- d) che, al fine del rispetto del limite di cui all'art. 1, comma 557, Legge n. 296/2006, la capacità assunzionale annuale riferita al triennio 2021/2023 risulta essere quella indicata nella relazione allegata sotto la lettera che forma parte integrante e sostanziale alla presente deliberazione;
- e) nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale 2021/2023 (al netto delle assunzioni già previste e già concluse nel 2020) è attualmente prevista la sola assunzione di un agente di polizia locale categoria economica C1 PART TIME 18 ORE che verrà come da relazione allegata rivalutata prima dell'avvio di qualsivoglia procedura concorsuale come sotto indicato:
 anno 2021
 assunzione qualora ci siano i presupposti di n. 1 posto cat. C Istruttore part time 18 ore settimanali per agente di polizia locale a tempo indeterminato
 anno 2022
 nessuna assunzione ma possibile aumento di ore del part time dell'agente di polizia locale se assunto nel 2021
 anno 2023
 nessuna assunzione
 e che si intendono prorogare i seguenti incarichi con la precisazione che l'incarico a scavalco di polizia locale proseguirà solo fino ad avvenuta assunzione per copertura del posto vacante

CATEGORIA	N.	SERVIZIO	ORARIO
c	1	Polizia locale	Scavalco max 12 ore legge 311/2004 art. 1 comma 557
c	1	Ufficio tecnico edilizia privata e lavori pubblici	Scavalco max 12 ore legge 311/2004 art. 1 comma 557

2. **di approvare** la sotto esposta articolazione interna ed i relativi dipendenti:

AREA AMMINISTRATIVA		
n. 1 Istruttore amministrativo	Cat. C giuridico C5 economico	Settore segreteria posto coperto
n. 1 Istruttore vigile urbano	Cat. C giuridico C1 economico	Settore polizia locale posto attualmente vacante
AREA SERVIZI DEMOGRAFICI		
n. 1 Istruttore direttivo	Cat. D giuridico D1 economico	Settore Demografico posto coperto
AREA FINANZIARIA, CONTABILE, ECONOMICA E TRIBUTI LOCALI		
n. 1 Istruttore Direttivo	Cat. D giuridico D2 economico	Settore Finanziario posto coperto
AREA TECNICA:		

n. 1 Istruttore direttivo	Cat. D1 giuridico D4 economico	Settore tecnico posto coperto ATTUALMENTE part time 50%
n. 1 esecutore	Cat. B giuridico B3 economico	Settore tecnico posto coperto ATTUALMENTE part time al 83,33%

- 2) di **inviare** la presente deliberazione alle organizzazioni sindacali ai fini del procedimento di informazione ai sensi dell'art. 4 comma 2 del CCNL 21.05.2018;
- 3) di **stabilire** che la presente determinazione venga pubblicata all'albo pretorio, nonché nell'apposita sezione dell'amministrazione trasparente ai sensi dell'art. 23, comma 1, lett. b) del D.Lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii. e dell'art. 29 del D.Lgs 50/2016;
- 4) 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. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;
- 5) di **adempiere** alla trasmissione del 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. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;
- 6) di **dichiarare** la presente deliberazione, con separata votazione unanime, immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del T.U. del 18 agosto 2000 n° 267.

– 0 – 0 – 0 – 0 –

Parere ex art. 49, comma 1 del D. Lgs. n. 267/2000:
Per la regolarità tecnica
F.to Giovanni Lietta

Per la regolarità contabile
F.to Rag. Tania Giani

Letto, approvato e sottoscritto

Il Presidente
F.to : RIGOLI ASSUNTA

Il Segretario Comunale
F.to : Dott. Pietro Boni

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Attesto che la presente deliberazione è stata pubblicata il giorno 05.03.2021 all'Albo Pretorio online del Comune inserito nel sito web: www.comune.sanbernardinoverbano.vb.it per rimanervi per 15 giorni consecutivi, ai sensi dall'art.32, comma 5, Legge n. 69/2009 e s.m.i.

Addì, 05.03.2021

Il Segretario Comunale
F.to: Dott. Pietro Boni

E' copia conforme all'originale, in carta semplice, per uso amministrativo.

Addì, 05.03.2021

Il Segretario Comunale
Dott. Pietro Boni

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'

DIVENUTA ESECUTIVA IN DATA 26-feb-2021

X Perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, 4° comma, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267)

Per la scadenza dei 10 giorni della pubblicazione (art. 134, 3° comma, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267)

Il Segretario Comunale
F.to: Dott. Pietro Boni