



COMUNE DI BARBONA

PROVINCIA DI PADOVA VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N° 3 DEL 10/02/2023

OGGETTO: Rideterminazione dotazione organica – Ricognizione annuale delle condizioni di soprannumero e di eccedenza del personale - Programmazione triennale fabbisogno personale 2023/2025 e piano annuale assunzioni 2023.

L'anno **DUEMILAVENTITRE** il giorno **DIECI** del mese di **FEBBRAIO** alle ore **18,30** presso la residenza municipale, previo espletamento delle formalità previste dallo Statuto, si è riunita la Giunta Comunale. Eseguito l'appello, risulta:

	Presente	assente
PEOTTA FRANCESCO – Sindaco	X	
PELLEGRINI EMANUELE – Vice Sindaco	X	
CAVALLINI SIMONE – Assessore	X	

Svolge funzioni di verbalizzante la D.ssa Ilenia Francescon, Segretario Comunale.

Il Sig. Peotta Francesco, nella sua qualità di Sindaco, assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

❖ **PARERE EX ART. 49 T.U. 267/2000**

VISTO: si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica della sujestesa deliberazione.

Dr. Sandro Rocca

❖ **PARERE EX ART. 49 T.U. 267/2000**

VISTO: si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile della sujestesa deliberazione.

Dr. Sandro Rocca

Verbale letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO
PEOTTA FRANCESCO

IL SEGRETARIO COMUNALE
D.ssa ILENIA FRANCESCON

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Su conforme dichiarazione del messo, io sottoscritta Segretaria Comunale certifico che copia del presente verbale viene pubblicato all'albo Pretorio il giorno

.....

e vi rimarrà esposto per 15 giorni consecutivi.

Registro pubblicazioni n°

Data:

IL SEGRETARIO COMUNALE
D.ssa ILENIA FRANCESCON

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Il sottoscritto Segretario Comunale attesta che la presente deliberazione è stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo Pretorio del Comune senza riportare, nei primi dieci giorni di pubblicazione, denunce di vizi di legittimità o di competenza, per cui, la stessa è divenuta esecutiva ai sensi dell'articolo 134, comma 3, del T.U. 267/2000.

Data:

IL SEGRETARIO COMUNALE

OGGETTO: Rideterminazione dotazione organica – Ricognizione annuale delle condizioni di soprannumero e di eccedenza del personale - Programmazione triennale fabbisogno personale 2023/2025 e piano annuale assunzioni 2023.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che:

- l'art. 6 del D.L. 80/2021 ha introdotto, a decorrere dall'anno 2022, un nuovo strumento di programmazione denominato Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO);
- lo schema del PIAO è stato approvato con D.M. n. 132 del 30.06.2022 prevedendo uno schema semplificato per gli enti con un numero di dipendenti inferiore a 50;
- il DPR 81/2022 ha evidenziato gli adempimenti che confluiscono nel PIAO tra cui il piano dei fabbisogni del personale;

RILEVATO che per gli Enti con meno di 50 dipendenti tenuti alla redazione del PIAO semplificato l'art. 6 comma 3 del D.M. n. 132 del 30.06.2022 prevede che tali enti siano tenuti alla predisposizione del PIAO limitatamente all'articolo 4, comma 1:

- lettera a) ossia la struttura organizzativa;
- lettera b) ossia all'Organizzazione a al lavoro agile;
- lettera c) n. 2) ossia con riferimento al piano triennale dei fabbisogni alla programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento operato sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;

RITENUTO, pertanto, che il Comune di Barbona, essendo un Ente con un numero di dipendenti inferiore a 50, debba continuare ad approvare il Piano Triennale dei fabbisogni di personale, ex art. 6 del D. Lgs. 165/2001 singolarmente e successivamente inserirlo nel DUP mentre nel PIAO sarà programmato quanto richiesto dal comma 1 lettera c) n. 2 dell'art. 4 del D.M. n. 132/2022;

PREMESSO che:

- l'art. 39 della legge n. 449/1997, cd legge finanziaria 1998, che prescrive l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, ispirandosi al principio della riduzione delle spese di personale e che le nuove assunzioni debbano soprattutto soddisfare i bisogni di introduzione di nuove professionalità;
- l'art. 89 del d.lgs. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed 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.Lgs. n. 267/2000, cd testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, il quale prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali, sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale e che gli enti locali programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale;
- a norma dell'art. 1, comma 102, della L. 311/2004, le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e 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;

- l'articolo 48, comma 2, del citato D.Lgs. n. 267/2000, che stabilisce che sono di competenza della giunta tutti gli atti che le norme di legge non riservano alla competenza del sindaco o del consiglio;

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. 75/2017, il quale prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. 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. 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;

Richiamati:

- le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni del personale da parte delle pubbliche amministrazioni, approvate con decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e Pubblicato in Gazzetta Ufficiale-Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018;
- l'art. 33, comma 2, del decreto legge n. 34 del 30 aprile 2019, convertito dalla legge n. 58 del 28 giugno 2019 (cosiddetto decreto "Crescita") e successive modificazioni, che ha introdotto importanti novità alla disciplina delle capacità assunzionali con il chiaro intento di superare il meccanismo del turn over legato alle cessazioni di personale a favore di un criterio ancorato alla virtuosità finanziaria degli enti, prevedendo che: "I Comuni possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni del personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente, non superiore ad un valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, dalla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione";
- il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 17 marzo 2020, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale, serie generale, n. 108 del 27 aprile 2020, attuativo del citato articolo 34, comma 2, del decreto legge n. 34 del 2019, con cui determina al 20 aprile 2020 la data di decorrenza delle nuove disposizioni di legge, che prevedono i nuovi valori soglia della spesa del personale sulla base delle diverse fasce demografiche degli enti e le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i Comuni che si collocheranno al di sotto dei predetti valori soglia;
- la circolare ministeriale interpretativa di indirizzo (firmata dal Ministero per la Pubblica Amministrazione, il Ministro dell'Economia e delle Finanze e dal Ministro dell'Interno) in ordine alle modalità applicative del predetto decreto, che fornisce i dovuti chiarimenti sull'applicazione iniziale delle nuove regole che si applicano ai Comuni con decorrenza 20/04/2020;

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”, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27/07/2018, sulla base di quanto in esse previsto si dà atto che:

- con riferimento alla consistenza della dotazione del personale rispondente al fabbisogno dell’Ente il valore di spesa potenziale riferita agli oneri finanziari teorici di ciascun posto coperto, corrispondenti all’attuale trattamento economico fondamentale delle qualifiche, categorie o aree di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche attribuite, è pari a **€ 126.149,23** come da dettaglio in Allegato “A”;
- rimanendo fermo per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l’indicatore di spesa potenziale massima previsto dalla normativa vigente, si rileva che la dotazione organica dell’Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all’art. 1, commi 562, della L. 296/2006 e s.m.i. in quanto ente locale, è pari alla spesa sostenuta nell’anno 2008 corrispondente al valore di **€ 119.223,77**;

Visto l’art. 33 del D.Lgs. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell’art. 16 della L. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), il quale ha introdotto l’obbligo dall’1/1/2012 di procedere annualmente alla verifica delle 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;

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. 165/2001 e s.m.i.;

Rilevato che:

- l’art. 4 del D.P.C.M. 17.03.2020 individua nella tabella 1 i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni dell’art. 2 del precitato D.P.C.M., che – ove rispettati – consentono agli Enti, entro i limiti indicati dal successivo art. 5, di procedere ad assunzioni;
- per il Comune di Barbona, appartenente alla fascia demografica fino a 999 abitanti, il valore soglia di cui sopra è pari al 34 per cento (abitanti al 31/12/2021 n. 583);
- ai sensi dell’art. 5, comma 1, del precitato D.P.C.M., in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni possono incrementare annualmente per assunzioni di personale a tempo indeterminato la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell’art. 2 dello stesso D.P.C.M., in misura non superiore al valore percentuale indicato nella tabella 2. Detto valore percentuale per i comuni appartenenti alla fascia demografica fino a 999 abitanti è pari al 34,00% per il 2023 e al 35,00% per il 2024;
- ai sensi dell’art. 6, comma 1, dello stesso D.P.C.M i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell’art. 2 del D.P.C.M., risulti superiore al valore soglia per fascia demografica individuato nella tabella 3 dello stesso comma, adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nel 2025 del predetto valore soglia. Detto valore soglia per i comuni appartenenti alla fascia demografica fino a 999 abitanti è pari al 33,50%;

Atteso che l'ente non ha maturato nel quinquennio precedente "resti assunzionali" determinati in ragione della disciplina vincolistica delle assunzioni a quel momento in vigore (Corte dei conti, Sezione Autonomie, delibera n. 25/SEZAUT/2017QMIG).

Considerato che l'art. 5, comma 2, del D.P.C.M. 17 marzo 2020 consente l'utilizzo degli spazi assunzionali residui dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali annui della Tabella 2 e nei limiti di cui alla Tabella 1 del DPCM medesimo;

Vista la deliberazione n. 125/2020 della Corte dei Conti sez. Lombardia, pubblicata sul sito della sezione regionale di controllo il 29 settembre 2020, la quale ha previsto, tra l'altro, una diversa modalità di calcolo dello spazio assunzionale rispetto a quello previsto dall'art. 1, comma 557 quater e 562 della Legge n. 296/2006 ribadendo che tale nuova modalità non costituisce una deroga ai vincoli di spesa, pertanto gli enti non sono tenuti ad avere una doppia contabilità ai fini del calcolo delle proprie capacità assunzionali;

Accertato che il Comune di Barbona si colloca in una condizione di virtuosità finanziaria in quanto il rapporto tra la spesa complessiva del personale impegnata in termini di competenza e rilevata nel rendiconto della gestione 2021 al netto di IRAP (euro 118.410,63) e la media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative al triennio 2019-2021, al netto del valore assestato del fondo crediti di dubbia esigibilità iscritto nella parte corrente del bilancio di previsione 2021 (euro 599.676,23), risulta pari al 19,75% come risulta dall'Allegato B);

Evidenziato che la spesa complessiva del personale non può comunque superare il valore soglia di cui all'art. 4, comma 1, del D.P.C.M. ossia il 29,50% di Euro 176.904,48;

Considerato che occorre approvare il piano triennale dei fabbisogni del personale 2023-2025 conformemente alla nuova disciplina di cui al citato Decreto legge n. 34 del 2019;

Ricordato che l'art. 14bis del D.L. n. 4/2019 convertito in legge n. 26/2019 il quale prevede che ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, rilevino sia le cessazioni dal servizio del personale verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità;

Rilevato che la dotazione organica ed il suo sviluppo triennale deve essere previsto nella sua concezione di massima dinamicità e pertanto modificabile ogni qual volta lo richiedano norme di legge, nuove metodologie organizzative, nuove esigenze della popolazione, ecc., sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale;

Tenuto conto che la programmazione del fabbisogno di personale è in rapporto funzionale diretto con il Piano Esecutivo di Gestione, poiché è con questo strumento che l'ente individua gli obiettivi specifici da raggiungere e le connesse esigenze cui è legato il fabbisogno di personale;

Richiamato altresì il C.C.N.L. relativo al personale del Comparto Funzioni Locali vigente;

Considerato che nel corso del triennio 2023 – 2025 non sono previste cessazioni.

Ritenuto sulla base delle capacità assunzionali dell'ente di procedere, nel corso del triennio 2023/2025, alla copertura dei seguenti posti, con una delle procedure previste dalla normativa vigente, prevedendo di avvalersi per l'ANNO 2023 di dipendenti di altri enti in comando o in extra time:

- n. 1 Istruttore tecnico, Cat. C), a tempo parziale per 6 ore settimanali, per complessivi 4 mesi, da destinare al Settore edilizia privata;
- n. 1 Istruttore direttivo tecnico, Cat. D), a tempo parziale per 5 ore mensili, per complessive 60 ore, da destinare al Settore edilizia privata, al fine di operare nel rispetto dell'art.146, comma 6, del D. Lgs. n. 42/2004, e s.m.i., al quale verrà attribuita la responsabilità del procedimento e dell'istruttoria paesaggistica in qualità di tecnico esterno, dipendente di altro Comune, in possesso dei requisiti di competenze ed esperienza, appositamente autorizzato, che non svolge attività urbanistico-edilizia all'interno del Comune di Barbona.

Per l'anno 2024 e 2025 le spese previste, con una delle procedure previste dalla normativa vigente, usufruendo di dipendenti di altri enti in comando o in extra time sono le seguenti:

- n. 1 Istruttore direttivo tecnico, Cat. D), a tempo parziale per 5 ore mensili, per complessive 60 ore, da destinare al Settore edilizia privata, al fine di operare nel rispetto dell'art.146, comma 6, del D. Lgs. n. 42/2004, e s.m.i., al quale verrà attribuita la responsabilità del procedimento e dell'istruttoria paesaggistica in qualità di tecnico esterno, dipendente di altro Comune, in possesso dei requisiti di competenze ed esperienza, appositamente autorizzato, che non svolge attività urbanistico-edilizia all'interno del Comune di Barbona.

Per l'anno 2023 è prevista l'assunzione di un dipendente Istruttore direttivo tecnico, Cat. D) a tempo indeterminato per 18 ore settimanali da destinare al Settore Urbanistica, LL.PP ed Edilizia Privata.

Evidenziato che tutte le procedure di cui sopra saranno effettuate previa procedura di mobilità obbligatoria di cui all'art. 34-bis del D.lgs. 165/2001;

Dato atto che, ai sensi dell'art. 36 del D.lgs. 165/2001, per il triennio 2023/2025, l'Ente potrà procedere all'assunzione oltre che del suddetto personale, anche di personale a tempo determinato, per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale che si venissero a verificare, sulla base di effettive e motivate richieste da parte dei Responsabili di Settore, entro il limite di spesa annua massima consentita pari ad Euro 7.247,12 al quale non si applica la riduzione del 50% avendo rispettato l'obbligo di riduzione delle spese del personale di cui all'art. 1, commi 557 e 562, della L. 296/2006, salva la possibilità di deroga al vincolo di spesa previsto dall'art. 22, comma 1, del D.L. 50/2017, convertito nella L. 96/2017 così come stabilito dall'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;

Verificato il rispetto del limite di spesa di personale definito dal valore soglia (Tabella 1 del DPCM 17/03/2020) così come risulta dal sopracitato allegato B) del presente provvedimento che ne costituisce parte integrante e sostanziale;

Dato atto che l'Ente:

- rispetta il succitato vincolo del contenimento della spesa di personale, rispetto alla spesa sostenuta nel 2008;
- ha rispettato nell'anno 2020 i vincoli di finanza pubblica in materia di "pareggio di bilancio" previsti dalla L. 232/2016;
- non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e dall'ultimo Rendiconto della Gestione approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario;
- ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti di cui all'articolo 27 del D.L. 66/2014;
- ai sensi dell'articolo 9, comma 1 quinquies, del D.L. 113/2016 ed entro i termini di volta in volta previsti, ha provveduto a trasmettere i dati richiesti dalla citata disposizione alla Banca Dati delle Pubbliche Amministrazioni (BDAP);
- ha approvato il Piano triennale di azioni positive in tema di pari opportunità (art. 48, comma 1, D.Lgs. 198/2006);

- rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 68 del 12/03/1999;

Ritenuto, quindi, di approvare il programma triennale del fabbisogno di personale 2023-2025, nonché il piano annuale delle assunzioni per l'esercizio 2023 affinché il Responsabile del Servizio Gestione Risorse Umane possa procedere secondo gli indirizzi ivi determinati;

Dato atto che l'operatività del piano annuale resta subordinata all'acquisizione del parere favorevole dell'organo di revisione (art. 3, comma 10 bis, D.L. 90/20114 convertito nella L. 114/2014), espresso con verbale n. 13 del 10.02.2023 che si allega sub C alla presente delibera;

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. 165/2001 e s.m.i.;

Visto lo Statuto Comunale;

Visto l'art. 35 del D.Lgs. 165/2001;

Visto il D.Lgs. 267/2000;

Acquisiti i pareri, resi ai sensi dell'art. 49 del T.U. approvato con D.Lgs. 267 del 18/08/2000, sulla proposta di deliberazione;

DELIBERA

- 1) Di dare atto che a seguito della revisione della struttura organizzativa dell'Ente, effettuata ai sensi dell'ex art. 6 del D.Lgs. 165/2011 e successive modificazioni ed integrazioni, e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, non emergono situazioni di personale in esubero;
- 2) Di dare atto che il Comune di Barbona rispetta il limite di spesa del personale definito dal valore soglia di cui alla Tabella 1 DPCM 17/03/2020 all'Allegato B) del presente provvedimento che ne costituisce parte integrante e sostanziale;
- 3) Di approvare, dando atto di quanto esposto in premessa, il Programma triennale del fabbisogno di personale 2023-2025 nonché il Piano annuale delle assunzioni per l'esercizio 2023, prevedendo di avvalersi per l'ANNO 2023 di dipendenti di altri enti in comando o in extra time:
 - n. 1 Istruttore tecnico, Cat. C), a tempo parziale per 6 ore settimanali, per complessivi 4 mesi, da destinare al Settore edilizia privata;
 - n. 1 Istruttore direttivo tecnico, Cat. D), a tempo parziale per 5 ore mensili, per complessive 60 ore, da destinare al Settore edilizia privata, al fine di operare nel rispetto dell'art.146, comma 6, del D. Lgs. n. 42/2004, e s.m.i., al quale verrà attribuita la responsabilità del procedimento e dell'istruttoria paesaggistica in qualità di tecnico esterno, dipendente di altro Comune, in possesso dei requisiti di competenze ed esperienza, appositamente autorizzato, che non svolge attività urbanistico-edilizia all'interno del Comune di Barbona.

- 4) Per l'anno 2024 e 2025 le spese previste, con una delle procedure previste dalla normativa vigente, usufruendo di dipendenti di altri enti in comando o in extra time, sono le seguenti:
- n. 1 Istruttore direttivo tecnico, Cat. D), a tempo parziale per 5 ore mensili, per complessive 60 ore, da destinare al Settore edilizia privata, al fine di operare nel rispetto dell'art.146, comma 6, del D. Lgs. n. 42/2004, e s.m.i. al quale verrà attribuita la responsabilità del procedimento e dell'istruttoria paesaggistica in qualità di tecnico esterno, dipendente di altro Comune, in possesso dei requisiti di competenze ed esperienza, appositamente autorizzato, che non svolge attività urbanistico-edilizia all'interno del Comune di Barbona.
- 5) Per l'anno 2023 è prevista l'assunzione di un dipendente Istruttore direttivo tecnico, Cat. D) a tempo indeterminato per 18 ore settimanali da destinare al Settore Urbanistica, LL.PP ed Edilizia Privata.
- 6) Di prevedere inoltre la sostituzione di tutti i posti che si dovessero rendere vacanti;
- 7) Di dare atto che in seguito alla programmazione di cui sopra, la dotazione organica del personale risulta essere quella esplicitata nella tabella che si allega sub A) al presente atto, per farne parte integrante e sostanziale;
- 8) di stabilire che si potrà procedere all'assunzione di personale con contratti di lavoro flessibile per il triennio 2023/2025 entro il limite di spesa massima consentita pari ad Euro 7.247,12 così come stabilito dall'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale così come previsto dall'art. 36 del D.lgs. 165/2001 che si venissero a verificare nel corso del triennio, sulla base di effettive e motivate richieste da parte dei Responsabili di Area;
- 9) di dare atto che l'operatività del piano annuale resta subordinata all'acquisizione del parere favorevole dell'organo di revisione (art. 3, comma 10 bis, D.L. 90/2014 convertito nella L. 114/2014), reso con verbale n. 13 del 10.02.2023 che si allega sub C alla presente delibera;
- 10) di dare atto che, ferma la programmazione di cui al presente provvedimento, si provvederà alla copertura di ciascuno dei posti previa puntuale verifica delle effettive disponibilità e coperture di Bilancio;
- 11) di precisare che la programmazione triennale sarà rivista annualmente e comunque potrà essere aggiornata in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa;
- 12) di provvedere alla diffusione della presente deliberazione con la pubblicazione all'Albo Pretorio ed in Amministrazione Trasparente;