

**UNIONE DEI COMUNI
“CASTELLI TRA ROERO E MONFERRATO”
(Provincie di Cuneo ed Asti)**

**VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA
DELL’UNIONE N.5**

Oggetto: Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022. Ricognizione eccedenza di personale. Approvazione.

L’anno duemilaventi, addi trenta del mese di gennaio alle ore 17:30 nella sala giunta del Comune di Govone.

Previa l’osservanza delle formalità prescritte dalla vigente normativa e dallo statuto, vennero convocati i componenti della Giunta dell’Unione.

Risultano:

Cognome Nome	Carica	Pres.	Ass.
SORBA Elio	Presidente	X	
MOLINO Giovanni	Vice Presidente		X
GAMBA Andrea	Assessore	X	
		2	1

Assiste all’adunanza il Segretario dell’Unione Dott. SAMMORI’ Giuseppe, ai sensi dell’art. 24 dello Statuto, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti , il Signor SORBA Elio nella sua qualità di Presidente dell’Unione, ai sensi degli artt. 16 e 17 dello Statuto, assume la Presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell’oggetto sopra indicato.

Deliberazione della Giunta dell'Unione n. 5 in data 30/01/2020

Oggetto: Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022. Ricognizione eccedenza di personale. Approvazione.

LA GIUNTA DELL'UNIONE

Premesso:

- che con atto pubblico rep. 1157 in data 30.12.2015 del Comune di Govone è stata istituita l'Unione dei Comuni denominata "Castelli tra Roero e Monferrato" tra i Comuni di Castellinaldo d'Alba, Govone e San Martino Alfieri con sede legale e operativa presso il Comune di Govone;
- che l'art. 1, comma 1 dello Statuto dell'Unione contempla l'esercizio associato delle funzioni che i Comuni delegano all'Unione al fine di migliorare le qualità dei servizi erogati di favorire il superamento dei limiti e degli squilibri economico sociali ottimizzando le risorse economico-finanziarie, umane e strumentali;
- che l'Unione nel corso dell'anno 2016 ha iniziato ad operare attivando gradualmente, ai sensi dell'art. 1 dello Statuto, la gestione associata delle funzioni con il trasferimento delle risorse umane e strumentali da parte dei Comuni, nonché con l'adozione dei Regolamenti e degli atti amministrativi indispensabili per il suo funzionamento;
- che con deliberazioni della Giunta dell'Unione n. 1 in data 19/2/2016, n. 2 del 19/2/2016, n. 10 del 22/7/2016 e n. 13 del 21/9/2016, sono state istituite le funzioni di Polizia municipale e Polizia amministrativa locale, Protezione civile, catasto ed edilizia scolastica, organizzazione e gestione dei servizi scolastici degli Enti associati;
- che l'articolo 39, comma 1, della legge 27 dicembre 1997, n. 449 e successive modifiche ed integrazioni, testualmente recita:

“1. 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 [legge 2 aprile 1968, n. 482](#)”;

- che l'art. 89, c. 5 del D. Lgs. 267/2000 e s.m.i., dispone:

“Gli enti locali, nel rispetto dei principi fissati dal presente testo unico, 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. Restano salve le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari;

- che l'articolo 91 del sopracitato decreto legislativo stabilisce ancora:

“1. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. 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.

2. Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni

compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.

3. Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.

4. Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.”;

- che l'art. 33 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i., come sostituito dall'art 16 della Legge 12 novembre 2011, n 183 e s.m.i., relativo alle eccedenze di personale, dal 1 al 4 comma, testualmente recita:

“1.Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di cognizione annuale prevista dall'articolo 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.

2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla cognizione 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.

3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.

4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alla rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area”;

- Che, alla luce delle citate norme, il quadro normativo in materia di spese di personale degli enti locali:

- pone una serie di vincoli e limiti assunzionali inderogabili, posti quali principi di coordinamento della finanza pubblica per il perseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa e di risanamento dei conti pubblici;
 - tali vincoli e limiti devono essere tenuti in debita considerazione nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale in quanto devono orientare le scelte amministrative e gestionali dell'ente al perseguimento degli obiettivi di riduzione di spesa;
- Che, solo a livello normativo, sono intervenute ulteriori modifiche, più favorevoli per l'Ente locale, rispetto a quella di cui all'art. 1, comma 227 della Legge n. 208 del 28.12.2015 che per gli anni 2016, 2017 e 2018 ha previsto che le Amministrazioni possano procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25 per cento di quella relativa al personale cessato;
- Che, infatti, l'art. 16 del D.L. n. 113/2016 convertito in Legge n. 160/2016, testualmente recita: “.....Omissis..... 1-bis. All'articolo 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, dopo il primo periodo è inserito il seguente: “Ferme restando le facoltà assunzionali previste dall'articolo 1, comma 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per gli ente che nell'anno 2015 non erano sottoposti alla disciplina del patto di stabilità interno, qualora il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennalmente con il decreto del Ministro dell'Interno di cui all'articolo 263, comma 2, del desto unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, la percentuale stabilita al periodo precedente è innalzata al 75 per cento nei Comuni con popolazione inferiore a 10.000 abitanti”Omissis.....”

- Che, ancora, pare opportuno riportare anche il comma 1 del sopracitato art. 16 de D.L. n. 113/2016, il quale và ad abrogare la lett. a) dell'art. 1, comma 557 della Legge Finanziaria del 2007 (L. n. 296/2006), che contestualmente recitava: 1.557. 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) Riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile.
- Che la struttura organizzativa e la dotazione dell'Unione approvata con deliberazione della Giunta dell'Unione n. 9 in data 22/05/2016 contempla lo svolgimento delle funzioni attivate mediante personale convenzionato sia con i Comuni associati che con altri enti di cui attualmente in essere:
- Comune di Govone – trasferimento del dipendente Raspino Giuseppe per n. 18 (diciotto) ore settimanali (Convenzione approvata con deliberazione del Consiglio dell'Unione dei Comuni n. 20 in data 27/11/2019) per il periodo dal 1/01/2020 al 31/12/2024, per la gestione dei servizi di Amministrazione generale e Segreteria;
- Comune di Govone – trasferimento della dipendente Sorba Ornella per n. 6 (sei) ore settimanali (Convenzione approvata con deliberazione del Consiglio dell'Unione dei Comuni n. 19 in data 27/11/2019) per il periodo dal 1/01/2020 al 31/12/2024 per la gestione dei servizi Finanziario e Segreteria;
- Comune di Alba – Convenzione per la gestione del servizio di Polizia Locale per la durata di anni 4 (quattro) dalla data della stipula, approvata con deliberazione del Consiglio dell'Unione dei Comuni n. 5 in data 25/05/2016;
- Comune di Castellinaldo d'Alba – trasferimento del dipendente Marchisio Pierfranco per n. 6 (sei) ore settimanali (Convenzione approvata con deliberazione del Consiglio dell'Unione dei Comuni n. 21 in data 27/11/2019) per il periodo dal 1/01/2020 al 31/12/2024 per la gestione dei servizi Catasto, Protezione Civile, Edilizia Scolastica;
- Comune di San Damiano d'Asti – trasferimento della dipendente Rosso Patrizia per n. 1 (uno) ora settimanale (Convenzione approvata con deliberazione della Giunta dell'Unione dei Comuni n.43 in data 31.12.2019) per il periodo dal 1/01/2020 al 31/12/2022 per la gestione dei servizi Finanziario e Tributi;

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

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

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con

modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

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

Richiamati altresì:

- L'art. 89 comma 5 del D.Lgs. n. 267 del 2000 il quale stabilisce 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 attribuiti;
- l'art. 91 del D.Lgs. n. 267 del 2000 ai sensi del quale gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.
- L'art. 33, comma 2 del D.Lgs. n. 165 del 2001, come modificato dall'art. 16 della legge n.183 del 2011, dispone che le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale delle eccedenze non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;

Dato atto che:

- ai sensi dell'art. 6 comma 6. del D.Lgs n. 165 del 2001, Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale;
- Il D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, ha disposto (con l'art. 22, comma 1) che "In sede di prima applicazione, il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo".
- Le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche sono state definite con Decreto del Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione (unitamente a quello dell'economia e delle finanze e al quello della salute) in data 8 maggio 2018 e pubblicate in Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27.07.2018;
- Tali Linee guida non hanno carattere immediatamente vincolante per gli enti locali, ma rappresentano comunque una metodologia operativa di orientamento entro la quale operare seppur con l'autonomia organizzativa riconosciuta a tali enti;

Dato atto che:

- la nuova disciplina introdotta con il D.Lgs. n. 75 del 2017 supera il concetto tradizionale di dotazione organica ed esprime in sua vece un valore finanziario inteso come dotazione di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno;
- come precisato nelle Linee guida, per le Regioni e gli Enti Territoriali, sottoposti a tetti di spesa di personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente;

Considerato che, per tracciare un quadro complessivo del sistema di regole e vincoli riguardanti le spese di personale, è necessario fare riferimento all'art. 1, commi 557 e seguenti, della legge 296/2006 (legge Finanziaria per il 2007), e 1 comma 557-quater, in particolare, dispone che "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" (2011-2013).

Dato atto che l'Unione sino all'anno 2018 non ha avuto proprio personale di ruolo;

Richiamata integralmente la deliberazione di Giunta dell'Unione n.25 del 29.05.2018 avente ad oggetto:"Personale.Art.39 Legge n.449/97 e art.91 T.U.E.L. n. 267/2000 e s.m.i. Programmazione triennale 2018/2020 del fabbisogno di personale e piano annuale delle assunzioni e ricognizione delle eccedenze. Modifica. Provvedimenti." con la quale è stata disposta la copertura di n. uno posto vacante in cat. B3 da assegnare ai Servizi scolastici e protezione civile a tempo indeterminato e a tempo pieno;

Richiamata integralmente la deliberazione G.U. n. 28 del 09.07.2018 con la quale è stata avviata la procedura di reclutamento personale per la copertura di n.1 posto a tempo indeterminato – tempo pieno di operatore tecnico specializzato presso il settore tecnico dell'Unione di Comuni Castelli tra Roero e Monferrato. Categoria Giuridica B3 ;

Dato atto che la capacità assunzionale 2017 ceduta dal Comune di San Martino Alfieri pari ad € 32.321,81 è stata utilizzata per il reclutamento di cui al punto precedente e le cui procedure risultano ultimate;

Rilevato che con determina n.17 del 21.08.2019 avente ad oggetto:"Concorso Pubblico, per la copertura di un posto a tempo indeterminato e a tempo pieno di "operaio specializzato" categoria B3 da assegnare al servizio tecnico-settore edilizia scolastica – protezione civile. Assunzione primo classificato in graduatoria ed approvazione contratto di lavoro" si sono concluse le procedure di assunzione e il vincitore ha preso servizio presso l'Unione con decorrenza 01.09.2019;

Considerato che l'Unione non ha altra capacità assunzionale;

- è possibile coprire i posti vacanti nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;
- è necessario indicare nel PTFP le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;

Dato atto che la dotazione organica dell'Ente, espressa in termini numerici con indicazione dei posti coperti e di quelli vacanti, è quella risultante dal prospetto Allegato A;

Preso atto che, in relazione alle esigenze funzionali di questo ente, non risultano eccedenze di personale nelle varie categorie e profili che rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale ai sensi del sopra richiamato art. 33 del D.Lgs. n. 165 del 2001;

Considerato che:

- evidenziata la spesa per il personale in servizio, occorre quindi verificare la possibilità di coprire i posti vacanti nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;
- poiché la dotazione organica è ormai espressa in termini finanziari, per posti vacanti si intendono qui quelli resi disponibili per cessazioni di personale intervenute o comunque stimate in base ad analisi predittive;

Dato atto che la dotazione finanziaria dell'Ente è rappresentata dal personale in servizio come sopra meglio indicato incrementata dalla eventuale capacità assunzionale;

Dato atto che, per le Amministrazioni Locali le possibilità assunzionali a tempo indeterminato sono limitate puntualmente dalla legge;

Visto l'art. 3 del d.l. 90/2014 e considerato che dal 2019 la percentuale della capacità assunzionale è fissata per tutti gli enti locali sopra i 1.000 abitanti e per tutte le tipologie di personale da assumere è pari al 100% della spesa dei cessati nell'anno precedente;

Dato atto inoltre che l'art. 3 comma 5 del D.L. 90/2014 convertito in legge 114/2014 dispone: "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";

Dato atto che nel 2019 non sono intervenute cessazioni dal servizio e che l'ente non dispone di resti assunzionali;

Preso atto dei seguenti consolidati orientamenti giurisprudenziali:

- la mobilità volontaria è da considerare neutra se operata tra enti soggetti entrambi a vincoli sulle assunzioni e, pertanto, in uscita non deve essere conteggiata tra le cessazioni così come in entrata non deve essere considerata tra le assunzioni;
- la spesa di ogni singola cessazione dell'anno precedente deve essere rapportata ad anno intero indipendentemente dalla data di effettiva cessazione dal servizio;
- la spesa di ogni assunzione con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato deve essere rapportata ad anno intero indipendentemente dalla data di assunzione prevista nello strumento di programmazione.

Visto l'art. 1 comma 360 della legge n. 145 del 2018 (legge di bilancio 2019) ai sensi del quale "A decorrere dall'anno 2019, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, procedono al reclutamento del personale secondo le modalità semplificate individuate con il decreto di cui al comma 300. Fino alla data di entrata in vigore del decreto di cui al periodo precedente, il reclutamento avviene secondo le modalità stabilite dalla disciplina vigente.";

Sulla base delle risorse finanziarie a disposizione si esprime quindi la seguente programmazione:

ANNO 2020: nessuna;

ANNO 2021 - nessuna;

ANNO 2022 - nessuna;

Visto l'art. 76, comma 4, del D.L. n. 112 del 2008, convertito con modificazioni dalla legge n. 133 del 2008, ai sensi del quale in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. È fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione;

Visto l'art. 1 comma 360 della legge n. 145 del 2018 (legge di bilancio 2019) ai sensi del quale "A decorrere dall'anno 2019, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, procedono al reclutamento del personale secondo le modalità semplificate individuate con il decreto di cui al comma 300. Fino alla data di entrata in vigore del decreto di cui al periodo precedente, il reclutamento avviene secondo le modalità stabilite dalla disciplina vigente.";

Che è intenzione di questo Ente, nel triennio 2020/2022, al fine di concorrere alla riduzione della spesa pubblica in materia di personale, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per svolgere con efficienza ed efficacia i compiti di istituto, procedere:

alla prosecuzione delle collaborazioni con dipendenti di altri Enti Pubblici così come sopra riportate.

Ritenuto, pertanto, di predisporre il programma del fabbisogno del personale a tempo indeterminato per gli anni 2020/2022, dando atto che il medesimo è mirato alla riduzione programmata della spesa del personale e risponde a criteri di funzionalità ed economicità di gestione, nel pieno rispetto delle norme di indirizzo;

Precisato che il presente programma di assunzioni è suscettibile di ulteriori variazioni ed integrazioni in relazione alla eventuale evoluzione del quadro normativo di riferimento e/o a nuove esigenze, derivanti dal trasferimento di funzioni o di qualsiasi altro sopravvenuto fabbisogno che allo stato attuale non è possibile prevedere o definire;

Considerato che il DUP in quanto strumento di natura programmativa a carattere generale dell'Ente per il triennio di riferimento, costituisce guida strategica ed operativa dell'Ente ai sensi dell'art. 170, comma 2, del Tuel, e segue quindi i seguenti strumenti di programmazione: • il piano delle alienazioni e delle valorizzazioni immobiliari, • il piano triennale dei lavori pubblici ed il piano biennale delle forniture e dei servizi; • il piano triennale del fabbisogno del personale;

Richiamato il D.Lgs 18 agosto 2000, n 267;

Richiamato il D.Lgs 30 marzo 2001, n 165 e s.m.i.;

Acquisito il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica ex art.49, c 1 D.Lgs. 267/2000 e s.m.i. come da ultimo modificato dall'art. 3, c.1, lett. b) del D.l. n. 174/2012 convertito in L. n. 213/2012, reso dal Segretario dell'Unione;

Acquisito il parere favorevole in ordine alla regolarità contabile ex art. 49, 1 comma D.Lgs. 267/2000 e s.m.i. come da ultimo modificato dall'art. 3, c.1, lett. b) del D.l. n. 174/2012 convertito in L. n. 213/2012, comportando il presente atto riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente, reso dal Responsabile del Servizio Finanziario;

Dopo esauriente discussione in merito;

Ad unanimità di voti favorevoli, espressi per alzata di mano;

D E L I B E R A

- 1) Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
- 2) Di dare atto che, in relazione alle esigenze funzionali di questo ente, non risultano eccedenze di personale nelle varie categorie e profili che rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165 del 2001;
- 3) Di approvare, per le motivazioni in premessa, la programmazione triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2020/2022 così come specificato nell'allegato a) alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale.
- 4) Di dare atto che del presente piano si è tenuto conto negli strumenti di programmazione dell'ente (Nota aggiornamento DUP 2020/2022 e Bilancio di Previsione 2020/2022;
- 5) Di dare atto ancora che comunque la spesa del personale non supera il 50% delle spese correnti ai sensi dell'art. 76, comma 7, del D.L. n. 112/2008 convertito in legge n. 133/2008 come modificato dalla L. 220/2010 e successive modifiche e integrazioni.
- 6) Di riservarsi la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno di personale, approvata con il presente atto, qualora si verificassero esigenze determinate da mutazioni del quadro di riferimento normativo relativamente al triennio in considerazione o per eventuali cessazioni di personale o altri imprevisti.

Successivamente con separata ed unanime votazione espressa per alzata di mano, il presente atto viene dichiarato immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, del D.Lgs n. 267/2000 e s.m.i.

Il presente verbale viene letto e sottoscritto come segue:

IL PRESIDENTE

F.to: SORBA Elio

IL SEGRETARIO DELL'UNIONE

F.to: Dott. SAMMORI' Giuseppe

Ai sensi dell'art. 49 del D.lgs 267/00 e s.m.i., si attesta la regolarità tecnica del presente atto:

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

F.to: Dott. SAMMORI' Giuseppe

Ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/00 e s.m.i., si attesta la regolarità contabile del presente atto, nonché la necessaria copertura finanziaria.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

F.to: ROSSO Patrizia

COMPATIBILITA' DI BILANCIO (ex art. 9,c.1, lett. a) p. 2 DL n. 78/2009)

(X) REGOLARE () IRREGOLARE

Govone, lì 30/01/2020

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

F.to: ROSSO Patrizia

RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE

N. 18 Reg. Pubbl.

Su attestazione del Messo Comunale si certifica che la presente deliberazione, ai sensi dell'art. 124 del D.Lgs. 267/00 e dell'art. 32, comma1, della legge 18/06/2009, n. 69, viene pubblicata all'albo pretorio dell'Unione per 15 giorni decorrenti dal 30/03/2020 .

Govone, lì 30/03/2020

IL SEGRETARIO DELL'UNIONE

F.to: Dott. SAMMORI' Giuseppe

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'**DIVENUTA ESECUTIVA IN DATA 30-gen-2020**

X Perché dichiarata immediatamente esegibile (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)

Govone, lì 30/03/2020

Il Segretario dell'Unione

F.to: Dott. SAMMORI' Giuseppe

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

Li. _____

Il Segretario dell'Unione

Dott. SAMMORI' Giuseppe