



COMUNE DI CAGLI

Provincia di Pesaro e Urbino

Tel. 0721/78071 Fax 0721/780792 Sito Web: www.comune.cagli.ps.it E-mail: municipio@lcomune.cagli.ps.it

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

ORIGINALE

RISORSE UMANE

ATTO N. 19

Del 14-04-2020

OGGETTO: PROGRAMMAZIONE TRIENNALE FABBISOGNO DI PERSONALE 2020/2022 E PIANO OCCUPAZIONALE 2020 - RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA - PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE.

L'anno duemilaventi il giorno quattordici del mese di aprile alle ore 16:00, nella Residenza Comunale, si è riunita la Giunta Comunale, con la presenza dei Signori:

Alessandri Alberto	Sindaco	Presente
Marini Benilde	Assessore	Presente
Palazzetti Simona	Assessore	Presente
Panichi Domenico	Assessore	Presente
Burani Luca	Assessore	Presente

Presenti n 5	Assenti n. 0
--------------	--------------

Partecipa il **Segretario Generale, Dott.ssa Sabrina Ranocchi.**

Il Presidente Alberto Alessandri in qualità di Sindaco dichiara aperta la seduta dopo aver constatato il numero legale degli intervenuti, passa alla trattazione dell'argomento di cui all'oggetto.

PREMESSO che l'art. 76 del D.L. 112/2008, convertito con modificazioni nella Legge 6.8.2008, n.133 e ss.mm.ii., al comma 4 dispone: "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. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione.";

PRESO ATTO che:

- il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal TUEL n. 267/2000 e dal D.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;
- l'art. 2 del D.Lgs. n.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del D.Lgs. n.165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art.6 del D.Lgs. n.165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche debbano elaborare il piano triennale dei fabbisogni di personale su proposta dei competenti dirigenti, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica;
- il comma 3 dello stesso art.6 di cui sopra prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- l'art.89 del TUEL 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 TUEL dispone che 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; 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 D.Lgs. 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;
- l'art. 33 del D.Lgs. n.165/2001 dispone: "1. 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'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 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. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.”;

- l'art. 22, comma 1, del D.Lgs. n.75/2017, ha previsto 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 ss.mm.ii. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;

RILEVATO che:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
- le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti;

PRESO ATTO che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n.75/2017, il concetto di “dotazione organica” si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come un tetto massimo di spesa potenziale che ciascun Ente deve determinare per l'attuazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente, nel caso degli Enti Locali, che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione del budget assunzionale;

CONSIDERATO che il Piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'Ente, e in ossequio all'art. 6 del D.Lgs. n.165/2001 e alle Linee di indirizzo sopra richiamate, la spesa potenziale massima definita nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale e che in tale limite l'Amministrazione:

- potrà coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, ricordando però che l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni;
- dovrà indicare nel P.T.F.P., ai sensi dell'art.6, comma 2, ultimo periodo, del D.Lgs. n.165/2001, 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;

VISTO l'art. 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater della Legge 27 dicembre 2006, n.296, e preso atto che, dall'anno 2014, gli Enti devono assicurare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore “statico” medio del triennio 2011/2013;

VISTO l'art. 3 del D.L. 24 giugno 2014, n.90, convertito nella Legge n.114/2014, come
COMUNE DI CAGLI – Deliberazione di Giunta n. 19 del 14-04-2020

modificato dall'art. 4, comma 3, della Legge 125/2015 di conversione del D.L. n.78/2015 e come ulteriormente modificato dall'art. 14-bis del D.L. n.4/2019 e Legge di conversione n. 26/2019;

CHIARITO che le disposizioni normative in materia di spesa di personale che fanno riferimento alle regole del Patto di stabilità interno o al rispetto degli obiettivi del pareggio di bilancio di cui all'art.9 della Legge 24 dicembre 2012, n.243 o, più in generale, degli obiettivi di finanza pubblica, si intendono riferite all'equilibrio di bilancio di cui all'articolo 1, comma 821, della Legge 30 dicembre 2018, n.145;

VISTO il vigente art. 9, comma 28, del D.L. n.78/2010, convertito con modificazioni dalla Legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014, e ritenuto di rispettare il tetto complessivo (100%) della spesa sostenuta per il lavoro flessibile nell'anno 2009;

RICHIAMATO l'articolo 36, comma 2, del D.Lgs. n.165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. n.75/2017, nel quale viene confermata la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi esclusivamente per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali;

DATO ATTO che tra i contratti di tipo flessibile ammessi, vengono ora inclusi solamente i seguenti:

- a) i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
- b) i contratti di formazione e lavoro;
- c) i contratti di somministrazione di lavoro, a tempo determinato, con rinvio alle omologhe disposizioni contenute nel D.Lgs. 15 giugno 2015, n.81;

PRESO ATTO che al fine di effettuare assunzioni occorre verificare ed attestare il rispetto dei seguenti vincoli di natura finanziaria ed amministrativa, in quanto dalla carenza dei presupposti di cui appresso discende la sanzione del divieto assoluto di effettuare assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualunque tipologia contrattuale:

- 1) riduzione delle spese di personale rispetto al triennio 2011-2013 (pari ad €. 1.978.047,93) ex art. 1, commi 557, Legge n.296/2006 e ss.mm.ii.;
- 2) disporre di idonea capacità assunzionale sulla base dei resti del quinquennio precedente non utilizzati, delle cessazioni avvenute nell'anno 2019 e di quelle già programmate o programmabili nel triennio 2020/2022;
- 3) rispettare il tetto del lavoro flessibile, in relazione al disposto di cui al comma 28 dell'art. 9 del D.L. n.78/2010, pari ad €. 10.661,00;
- 4) prevedere una dotazione organica del personale dipendente, composta dal personale a tempo indeterminato, già presente nei ruoli dell'Amministrazione, con l'aggiunta dei posti che si intendono ricoprire nel triennio considerato (2020/2022), in base alla facoltà assunzionale (nuove assunzioni mediante mobilità o concorso pubblico o utilizzo graduatorie di altri Enti) e capacità di spesa;
- 5) ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ex art.33, comma 2, del D.Lgs. n.165/2001;
- 6) approvazione del Piano triennale di azioni positive, ex art.48, comma 1, del D.Lgs. n.198/2006;
- 7) adozione del Piano della Performance, ex art. 10, comma 5, del D.Lgs. n.150/2009;
- 8) rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, che si intendono riferiti all'equilibrio di bilancio di cui all'articolo 1, comma 821, della Legge 30 dicembre 2018, n. 145;
- 9) rispetto dei termini di approvazione del Bilancio di previsione, del Rendiconto di gestione, del Bilancio consolidato e dell'invio dei relativi dati alla banca dati delle Amministrazioni Pubbliche, ex art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. n.113/2016.;

DATO ATTO, in materia di neutralità delle procedure di mobilità, che:

- l'art.1, comma 47, della Legge n.311/2004, così dispone: "In vigore di disposizioni che stabiliscono un regime di limitazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato, sono consentiti trasferimenti per mobilità, anche intercompartimentale, tra amministrazioni sottoposte al regime di limitazione, nel rispetto delle disposizioni organiche e, per gli enti locali, purché abbiano rispettato il Patto di stabilità interno per l'anno precedente";
- l'art.14, comma 7, del D.L. n.95/2012, così recita: "Le cessazioni dal servizio per processi di mobilità nonche' a seguito dell'applicazione della disposizione di cui all'articolo 2, comma 11, lettera a), non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del turn over";
- dal tenore della citata normativa si ricava il principio della "neutralità delle procedure di mobilità";
- il suesposto principio è stato declinato, come segue: l'assunzione di personale mediante procedura di mobilità prevista dall'art.30 del D.Lgs. n.165/2001 non incide sui contingenti assunzionali previsti dalla legge per le assunzioni dall'esterno, a norma del disposto dell'art.1, comma 47, della Legge n.311/2004 e delle innumerevoli sentenze della giurisprudenza contabile (Sezioni Riunite Corte dei Conti 59/2010 e tra le altre Corte dei Conti Piemonte 70/2016) e si definisce, quindi, "neutra", operando il principio di neutralità finanziaria all'interno della Pubblica Amministrazione;

RAVVISATA la necessità di adottare, anche ai fini della nota di aggiornamento al DUP, il Piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2020-2022 e il relativo piano occupazionale 2020, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

CONSIDERATO, per quanto attiene alle condizioni ed ai vincoli preliminari alle assunzioni, che l'Ente ha rispettato gli stessi, come di seguito riassunto:

- 1) la spesa di personale, calcolata ai sensi del sopra richiamato art. 1, comma 557, della Legge n.296/2006, risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011/2012/2013 (pari ad €. 1.978.047,93), come disposto dall'art. 1, comma 557- quater della Legge 296/2006, introdotto dall'art. 3, del D.L. n.90/2014;
- 2) ha altresì rispettato la medesima norma nell'anno antecedente come risulta dal Rendiconto dell'anno 2018;
- 3) ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ex art. 33, comma 2, del D.Lgs. n.165/2001;
- 4) ha adottato, con deliberazione di Giunta Comunale n. 16 del 07/03/2019, il "Piano di azioni positive" per il triennio 2019/2021;
- 5) ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sul pareggio di bilancio, ex art. 1, comma 723, della Legge 208/2015 e art. 1, comma 466, della Legge 232/2016;
- 6) ha disposto l'invio dei dati della certificazione del saldo finanziario, ex art. 1, comma 470, della Legge n.232/2016;
- 7) ha rispettato i termini di approvazione del Bilancio di previsione, del Rendiconto di gestione, del Bilancio consolidato e dell'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche, ex art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. n.113/2016;
- 8) dispone di idonea capacità assunzionale sulla base dei resti del quinquennio precedente non utilizzati, delle cessazioni avvenute nell'anno 2019 e di quelle già programmate o programmabili nel triennio 2020/2022 (come da unito prospetto);

PRESO ATTO, dunque, che, come indicato nelle Linee Guida sopra richiamate: "l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni";

DATO ATTO che:

- con dichiarazioni dei Responsabili di Servizio / U.O. (agli atti dell'Ufficio Personale) sono state ufficializzate le procedure di ricognizione ai fini della verifica di eventuali situazioni di soprannumero o eccedenza di personale, ai sensi dell'art.33 del D.Lgs. n.165/2001, con contestuale verifica della funzionalità e corrispondenza della dotazione organica alle necessità organizzative dell'Ente, in relazione alle specifiche competenze, nonché nel rispetto dei vincoli imposti dalle disposizioni legislative intervenute in materia di personale degli enti locali;
- da tale ricognizione non risultano situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, nè in relazione ai singoli Servizi, nè complessivamente nell'Ente;
- la programmazione di fabbisogno di personale per il triennio 2020-2022, contenente il piano occupazionale per l'anno 2020, quale atto di programmazione dinamica, è formulata tenendo conto delle necessità inoltrate dagli organi gestionali al fine di garantire la funzionalità dei servizi, come sopra evidenziato, coerentemente con quanto stabilito dalla Giunta Comunale in sede di lavori preparatori al Bilancio di previsione, nelle risultanze di cui all'allegato "A" del presente atto;
- il programma triennale risponde ai criteri di efficienza, efficacia, economicità e di funzionalità rispetto all'attività programmata;

RAVVISATA, conseguentemente, la necessità di rideterminare la dotazione organica vigente, ai sensi dell'art.6 D.Lgs. n.165/2001 e delle più recenti disposizioni legislative, al fine di renderla aderente alle necessità organizzative ed alle scelte occupazionali in relazione ai profili professionali evidenziati dai Responsabili dei Servizi, come risultante nell'allegato "B" del presente atto;

RILEVATO che la conseguente rideterminazione è elaborata in coerenza con l'ottimizzazione delle risorse umane e funzionale alla gestione dei servizi e che, allo stato attuale, la stessa risulta coerente con le necessità programmate dall'Ente, in linea con i programmi che questa Amministrazione si è data;

VERIFICATO che:

- il D.L. n.4/2019, attraverso l'art.14-bis, introdotto nella legge di conversione, ha previsto che gli enti locali, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, possono computare, ai fini della determinazione della capacità assunzionale 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*;
- la capacità assunzionale residua (i cosiddetti resti assunzionali), in modo dinamico, può essere computata per un quinquennio, anziché per tre anni come prima previsto, e, pertanto, i resti conteggiabili, nel corrente anno 2020, si riferiscono al quinquennio 2015/2019, comprese le cessazioni di personale a tempo indeterminato avvenute nell'anno 2014;

PRESO ATTO delle seguenti necessità di risorse umane (per la copertura dei posti vacanti):

- n.1 "Esecutore Amministrativo" Cat."B1" a tempo indeterminato e pieno (36/36), da assumere con mobilità ex art.30, comma 1, D.Lgs. 165/2001 (previa propedeutica mobilità ex art.34-bis D.Lgs. 165/2001) o utilizzo graduatorie di altri Enti o espletamento di pubblico concorso. Nelle more della copertura del posto è possibile l'attivazione di un comando da altro Ente;
- n.1 "Istruttore Direttivo" Cat."D" a tempo indeterminato (18/36), da assumere con concorso pubblico, previa mobilità ex art.30, comma 1, D.Lgs. 165/2001 (e propedeutica mobilità ex art.34-bis D.Lgs. 165/2001) o utilizzo graduatorie

di altri Enti. Nelle more della copertura del posto è prevista, per il momento, l'attivazione di una convenzione con altro Ente per coprire l'orario suindicato;

- n.1 "Istruttore Tecnico" Cat."C" a tempo indeterminato e pieno (36/36), da assumere mediante utilizzo graduatorie di altri Enti o con mobilità ex art.30, comma 1, D.Lgs. 165/2001 (previa propedeutica mobilità ex art.34-bis D.Lgs. 165/2001);
- n.1 "Istruttore Amministrativo" Cat."C" a tempo indeterminato e pieno (36/36) da assumere con mobilità ex art.30, comma 1, D.Lgs. 165/2001 (previa propedeutica mobilità ex art.34-bis D.Lgs. 165/2001) o utilizzo graduatorie di altri Enti o espletamento di pubblico concorso. Nelle more della copertura del posto è prevista l'attivazione di una convenzione con altro Ente per supplire alla necessità immediata;
- n.1 "Agente di Polizia Locale" (Cat."C") a tempo indeterminato e pieno (36/36), da assumere mediante utilizzo graduatorie di altri Enti o con mobilità ex art.30, comma 1, D.Lgs. 165/2001 (previa propedeutica mobilità ex art.34-bis D.Lgs. 165/2001);
- n.1 "Collaboratore" con contratto di lavoro subordinato **a tempo determinato 12/36** Cat."C" da assegnare all'Ufficio di Staff del Sindaco, per il periodo 01/01/2020-31/12/2022;

DATO ATTO, altresì, nelle more delle procedure per la copertura dei posti vacanti, del prosieguo di n.1 convenzione ai sensi dell'art. 14 CCNL 22.1.2004 per l'utilizzo congiunto di dipendenti, attivata dall'anno 2015 ed esperita con risultati positivi, che ha consentito di coniugare l'efficienza e la funzionalità dei servizi con l'economicità, come di seguito specificato:

- convenzione con il Comune di Sant'Angelo in Vado per n.1 "Funzionario apicale dei servizi economici" - "Istruttore Direttivo" - "Cat. D" - (12/36), preposto alla Unità Organizzativa Bilancio Contabilità;

CONSIDERATO che:

- il fabbisogno del personale di questo Ente è elaborato sulla base delle proposte dei Responsabili dei Servizi e del Segretario Generale in relazione alle figure apicali, tenuto conto delle cessazioni, in coerenza con il buon andamento dei servizi da erogare e le risorse umane disponibili;
- le richieste di provvista di risorse umane, essendo di minor peso economico rispetto alle cessazioni, sono in linea con gli obiettivi di riduzione della spesa di personale;
- comunque, vi è la possibilità di modificare in qualsiasi momento l'attuale programmazione triennale qualora si dovessero verificare esigenze tali da determinare mutazioni rispetto al triennio di riferimento (mobilità, cessazioni, ecc.);

PRESO ATTO della dichiarazione del Responsabile della U.O. Contabilità e Bilancio in data 06-04-2020 dalla quale risulta:

- il rispetto del pareggio di bilancio 2018 con relativa trasmissione della certificazione alla Ragioneria Generale dello Stato;
- il rispetto del pareggio di bilancio previsione 2020-2022 in relazione agli atti preparatori del Bilancio di previsione 2020-2022;
- che è attiva la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti;

RILEVATO che, anche in considerazione delle novità intervenute in tema di capacità assunzionali *ex* articoli 14-*bis* e 14-*ter* del D.L. n.4/2019, convertito in Legge 26/2019, le

attuali facoltà assunzionali del Comune di Cagli sono le seguenti:

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO – CAPACITA' ASSUNZIONALE E PIANO DEI FABBISOGNI

NUOVA CAPACITA' ASSUNZIONALE 2020-2022

ANNO	SOMMA	CESSAZIONE
Resti quinquennio precedente non utilizzati	221.316,72	
2020 per cessazioni 2020	54.102,21	Cat. B1, cessazione all'01/07/2020 Cat. B1, cessazione all'01/07/2020 Cat. B1, cessazione all'01/09/2020
TOTALE	275.418,93	

PIANO OCCUPAZIONALE 2020 (CON UTILIZZO DI CAPACITA' ASSUNZIONALE)

ANNO	SOMMA	SERVIZIO, POSTO, CATEGORIA PROFILO, TEMPO DI LAVORO	MODALITA' DI RECLUTAMENTO
2020	18.034,07	Cat. B1 Esecutore Amm.vo 36/36	Mobilità art.30, c.1, D.Lgs.165/01 (o modalità alternativa)
2020	11.067,74	Cat.D1 Istruttore Direttivo 18/36	Concorso Pubblico (o modalità alternativa)
2020	20.344,07	Cat.C1 Istruttore Tecnico 36/36	Utilizzo graduatorie di altri Enti (o modalità alternativa)
2020	20.344,07	Cat.C1 Istruttore Amm.vo 36/36	Mobilità art.30, c.1, D.Lgs.165/01 (o modalità alternativa)
TOTALE	69.789,95		

PIANO OCCUPAZIONALE 2020 (SENZA UTILIZZO DI CAPACITA' ASSUNZIONALE)

(L'assunzione di un Agente di Polizia Locale, ai sensi del D.L. n.113/2018, "non rileva ai fini del calcolo delle facoltà assunzionali del restante personale").

ANNO	SOMMA	SERVIZIO, POSTO, CATEGORIA PROFILO, TEMPO DI LAVORO	MODALITA' DI RECLUTAMENTO
2020	20.344,07	Cat.C1 Agente Pol. Locale 36/36	Utilizzo graduatorie di altri Enti (o modalità alternativa)
TOTALE	20.344,07		

Capacità assunzionale NON utilizzata, da considerarsi per eventuali future assunzioni = €. 205.628,98

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

PRESO ATTO che il tetto di spesa per rapporti di lavoro flessibile è pari, in relazione al disposto di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n.78/2010, ad €. 10.661,00 annui;

RAPPORTI DI LAVORO FLESSIBILE - ANNO 2020

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	Part-time/ Tempo Pieno	Modalità di reclutamento	periodo	
C	Collaboratore	Ufficio Staff Sindaco	Part-time (n.12 ore settimanali)	Proroga incarico	01/01/2020	31/12/2020

RAPPORTI DI LAVORO FLESSIBILE – ANNI 2021 E 2022

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	Part-time/Tempo Pieno	Modalità di reclutamento	periodo	
C	Collaboratore	Ufficio Staff Sindaco	Part-time (n.12 ore settimanali)	Proroga incarico	01/01/2021	31/12/2022

DATO ATTO che:

- la dotazione organica del personale dipendente a tempo indeterminato è quella risultante dall'Allegato "B" al presente atto;
- che sono state espletate le procedure di informazione alle OO.SS. in merito alla rideterminazione della dotazione organica (con nota agli atti dell'Ufficio Personale);
- che il Revisore dei Conti ha espresso parere ai sensi dell'art. 19, c.8, L.448/2001 con verbale allegato al presente atto (All. "C").

CONSIDERATO, nell'ottica del piano assunzionale sopra delineato, che la spesa potenziale massima derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni è determinata come segue:

- Spesa personale media 2011-2013: €. 1.978.047,93;
- Spesa personale da rendiconto anno 2018: €. 1.715.354,87;
- Capacità assunzionale maturanda 2019-2021 : €. 275.418,93;

Rilevato che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni 2020-2022 è inferiore ai limiti di legge;

Richiamato l'art.19, comma 8, della Legge 28 dicembre 2001, n.448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

Accertata la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, Legge n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, della Legge n.296/2006;

DATO ATTO che:

- il piano occupazionale 2020 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità e tiene conto delle disposizioni di legge in materia di facoltà assunzionale e tetti di spesa;
- l'andamento della spesa di personale è in linea con quanto previsto dall'articolo art. 1, comma 557, della Legge n.296/2006;

RITENUTO, inoltre, di prevedere, per l'anno 2020, l'integrazione delle risorse decentrate variabili di cui all'art. 31, c. 3, CCNL 22.1.2004 ai sensi dell'art. 15, c. 2, CCNL 1.4.1999,

sino all'importo massimo dell'1,2% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, contenuta entro i limiti imposti dalle norme, riservandosi di emanare successive direttive in merito alle modalità ed ai vincoli di utilizzo;

VISTI

- Art. 39, c. 1, L. 449/1997 (Legge Finanziaria 1998);
- Art.91 D.Lgs. 18.8.2000, n.267 e ss.mm.ii.;
- D.Lgs. n.165/2001 e ss.mm.ii.;
- Comma 557 e seguenti, art.1, L.296/2006 e ss.mm.ii.;
- Art. 76, D.L. 112/2008 convertito con modifiche nella legge 6.8.2008, n.133 e ss.mm.ii.;
- D.L. 95/2012 convertito con modifiche nella Legge 135/2012;
- D.L. 101/2013 convertito con modifiche nella Legge 125/2013;
- D.L. 24 giugno 2014, n. 90 convertito con modifiche nella Legge 11.8.2014, n. 114;
- L. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016);
- D.L. 24/4/2017, n.50;
- D.Lgs. 25/5/2017, n.75;
- CCNL 21/05/2018;
- Statuto Comunale;
- Regolamento di Organizzazione ed atti che compongono l'ordinamento comunale;

RICHIAMATI i pareri di regolarità tecnica e contabile attestanti la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa ai sensi dell'art. 49, c. 1 - D.Lgs. 18.08.2000, n.267 - come modificato dall'art. 3, c. 2, lett. b, D.L. 10.10.2012, n.174 convertito con modificazioni dall'art. 1, c. 1, L. 07.12.2012, n. 213 (All. "D" ed "E");

PROPONE

- 1) di considerare le premesse quale parte integrante e sostanziale del presente atto, anche ai sensi dell'art.3, comma 1, della L.n.241/1990;
- 2) di approvare il "Programma di fabbisogno di personale" per il triennio 2020-2022 contenente il Piano occupazionale 2020, come di seguito specificato, dalla cui applicazione derivano le risultanze contabili di cui all'Allegato "A" al presente atto:

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO – CAPACITA' ASSUNZIONALE E PIANO DEI FABBISOGNI

NUOVA CAPACITA' ASSUNZIONALE 2020-2022

ANNO	SOMMA	CESSAZIONE
Resti quinquennio precedente non utilizzati	221.316,72	
2020 per cessazioni 2020	54.102,21	Cat. B1, cessazione all'01/07/2020 Cat. B1, cessazione all'01/07/2020 Cat. B1, cessazione all'01/09/2020
TOTALE	275.418,93	

PIANO OCCUPAZIONALE 2020 (CON UTILIZZO DI CAPACITA' ASSUNZIONALE)

ANNO	SOMMA	SERVIZIO, POSTO, CATEGORIA PROFILO, TEMPO DI LAVORO	MODALITA' DI RECLUTAMENTO
------	-------	---	---------------------------

2020	18.034,07	Cat. B1 Esecutore Amm.vo 36/36	Mobilità art.30, c.1, .Lgs.165/01 (o modalità alternativa)
2020	11.067,74	Cat.D1 Istruttore Direttivo 18/36	Concorso Pubblico (o modalità alternativa)
2020	20.344,07	Cat.C1 Istruttore Tecnico 36/36	Utilizzo graduatorie di altri Enti (o modalità alternativa)
2020	20.344,07	Cat.C1 Istruttore Amm.vo 36/36	Mobilità art.30, c.1, D.Lgs.165/01 (o modalità alternativa)
TOTALE	69.789,95		

PIANO OCCUPAZIONALE 2020 (SENZA UTILIZZO DI CAPACITA' ASSUNZIONALE)

(L'assunzione di un Agente di Polizia Locale, ai sensi del D.L. n.113/2018, "non rileva ai fini del calcolo delle facoltà assunzionali del restante personale").

ANNO	SOMMA	SERVIZIO, POSTO, CATEGORIA PROFILO, TEMPO DI LAVORO	MODALITA' DI RECLUTAMENTO
2020	20.344,07	Cat.C1 Agente Pol. Locale 36/36	Utilizzo graduatorie di altri Enti (o modalità alternativa)-
TOTALE	20.344,07		

Capacità assunzionale NON utilizzata, da considerarsi per eventuali future assunzioni = €. 205.628,98

RAPPORTI DI LAVORO FLESSIBILE - ANNO 2020

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	Part-time/ Tempo Pieno	Modalità di reclutamento	periodo	
C	Collaboratore	Ufficio Staff Sindaco	Part-time (n.12 ore settimanali)	Proroga incarico	01/01/2020	31/12/2020

RAPPORTI DI LAVORO FLESSIBILE – ANNI 2021 E 2022

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	Part-time/Tempo Pieno	Modalità di reclutamento	periodo	
C	Collaboratore	Ufficio Staff Sindaco	Part-time (n.12 ore settimanali)	Proroga incarico	01/01/2021	31/12/2022

3) di dare atto che il Piano stesso è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'art.30, 34-bis e 35 del D.Lgs. n.165/2001 e delle Linee Guida di cui al D.P.C.M. 8 maggio 2018, ferma restando l'osservanza delle vigenti disposizioni legislative, con relativa allocazione delle risorse finanziarie nel bilancio 2020-2022, in fase di approvazione;

4) di rideterminare la dotazione organica così come riportata nell'Allegato "B" del presente

atto, dando atto che, allo stato attuale, la stessa risulta coerente con le necessità programmate dall'Ente;

5) di stabilire, per quanto esposto nelle premesse e sulla base degli esiti della ricognizione di cui all'art. 6, comma 1, D.Lgs. n.165/2001 e ss.mm.ii., che in questo Ente non sono presenti situazione di soprannumero o di eccedenza di personale rispetto alla dotazione organica di cui sopra;

6) di prevedere, ai fini della costituzione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2020, l'integrazione delle risorse variabili ai sensi dell'art. 15, c. 2° CCNL 1.4.1999, sino all'importo massimo dell'1,2% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, contenuta entro i limiti imposti dalle norme, riservandosi di emanare successive direttive in merito alle modalità ed ai vincoli di utilizzo;

7) di prendere atto della dichiarazione del Responsabile della U.O. Contabilità e Bilancio in data 06-04-2020 dalla quale risulta:

- il rispetto del pareggio di bilancio 2018 con relativa trasmissione della certificazione alla Ragioneria Generale dello Stato;
- il rispetto del pareggio di bilancio previsione 2020-2022 in relazione agli atti preparatori del Bilancio di previsione 2020-2022;
- che è attiva la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti;

8) di dare, altresì, atto del rispetto dei commi 557, 557/bis, 557/ter, 557/quater, dell'art.1, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296 e ss.mm.ii. (contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013).

9) di riservarsi la possibilità di modificare in qualsiasi momento la dotazione organica e la programmazione triennale del fabbisogno di personale, qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutazioni del quadro di riferimento normativo nonché dell'assetto strutturale dell'Ente, relativamente al triennio 2020/2022;

10) di dare informazione del presente provvedimento alla RSU ed alle OO.SS. territoriali.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la contestuale proposta formulata dal Responsabile del Servizio;

VISTI i pareri in ordine alla regolarità tecnica e contabile attestanti la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa ai sensi dell'art. 49 c. 1 – D.Lgs. n. 267/2000 e ss.m.e i. allegati alla presente deliberazione;

CONDIVISA e fatta propria la motivazione;

CON voti unanimi espressi per alzata di mano;

DELIBERA

- di considerare le premesse quale parte integrante e sostanziale del presente atto, anche ai sensi dell'art.3, comma 1, della L.n.241/1990;
- di approvare il “Programma di fabbisogno di personale” per il triennio 2020-2022

contenente il Piano occupazionale 2020, come di seguito specificato, dalla cui applicazione derivano le risultanze contabili di cui all'Allegato "A" al presente atto:

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO – CAPACITA' ASSUNZIONALE E PIANO DEI FABBISOGNI

NUOVA CAPACITA' ASSUNZIONALE 2020-2022

ANNO	SOMMA	CESSAZIONE
Resti quinquennio precedente non utilizzati	221.316,72	
2020 per cessazioni 2020	54.102,21	Cat. B1, cessazione all'01/07/2020 Cat. B1, cessazione all'01/07/2020 Cat. B1, cessazione all'01/09/2020
TOTALE	275.418,93	

PIANO OCCUPAZIONALE 2020 (CON UTILIZZO DI CAPACITA' ASSUNZIONALE)

ANNO	SOMMA	SERVIZIO, POSTO, CATEGORIA PROFILO, TEMPO DI LAVORO	MODALITA' DI RECLUTAMENTO
2020	18.034,07	Cat. B1 Esecutore Amm.vo 36/36	Mobilità art.30, c.1, Lgs.165/01 (o modalità alternativa)
2020	11.067,74	Cat.D1 Istruttore Direttivo 18/36	Concorso Pubblico (o modalità alternativa)
2020	20.344,07	Cat.C1 Istruttore Tecnico 36/36	Utilizzo graduatorie di altri Enti (o modalità alternativa)
2020	20.344,07	Cat.C1 Istruttore Amm.vo 36/36	Mobilità art.30, c.1, D.Lgs.165/01 (o modalità alternativa)
TOTALE	69.789,95		

PIANO OCCUPAZIONALE 2020 (SENZA UTILIZZO DI CAPACITA' ASSUNZIONALE)

(L'assunzione di un Agente di Polizia Locale, ai sensi del D.L. n.113/2018, "non rileva ai fini del calcolo delle facoltà assunzionali del restante personale").

ANNO	SOMMA	SERVIZIO, POSTO, CATEGORIA PROFILO, TEMPO DI LAVORO	MODALITA' DI RECLUTAMENTO
2020	20.344,07	Cat.C1 Agente Pol. Locale 36/36	Utilizzo graduatorie di altri Enti (o modalità alternativa)-
TOTALE	20.344,07		

Capacità assunzionale NON utilizzata, da considerarsi per eventuali future assunzioni = €. 205.628,98

RAPPORTI DI LAVORO FLESSIBILE - ANNO 2020

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	Part-time/ Tempo Pieno	Modalità di reclutamento	periodo	
C	Collaboratore	Ufficio Staff Sindaco	Part-time (n.12 ore settimanali)	Proroga incarico	01/01/2020	31/12/2020

RAPPORTI DI LAVORO FLESSIBILE – ANNI 2021 E 2022

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	Part-time/Tempo Pieno	Modalità di reclutamento	periodo	
C	Collaboratore	Ufficio Staff Sindaco	Part-time (n.12 ore settimanali)	Proroga incarico	01/01/2021	31/12/2022

- di dare atto che il Piano stesso è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'art.30, 34-bis e 35 del D.Lgs. n.165/2001 e delle Linee Guida di cui al D.P.C.M. 8 maggio 2018, ferma restando l'osservanza delle vigenti disposizioni legislative, con relativa allocazione delle risorse finanziarie nel bilancio 2020-2022, in fase di approvazione;
- di rideterminare la dotazione organica così come riportata nell'Allegato "B" del presente atto, dando atto che, allo stato attuale, la stessa risulta coerente con le necessità programmate dall'Ente;
- di stabilire, per quanto esposto nelle premesse e sulla base degli esiti della ricognizione di cui all'art. 6, comma 1, D.Lgs. n.165/2001 e ss.mm.ii., che in questo Ente non sono presenti situazione di soprannumero o di eccedenza di personale rispetto alla dotazione organica di cui sopra;
- di prevedere, ai fini della costituzione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2020, l'integrazione delle risorse variabili ai sensi dell'art. 15, c. 2° CCNL 1.4.1999, sino all'importo massimo dell'1,2% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, contenuta entro i limiti imposti dalle norme, riservandosi di emanare successive direttive in merito alle modalità ed ai vincoli di utilizzo;
- di prendere atto della dichiarazione del Responsabile della U.O. Contabilità e Bilancio in data 06-04-2020 dalla quale risulta:
 - il rispetto del pareggio di bilancio 2018 con relativa trasmissione della certificazione alla Ragioneria Generale dello Stato;
 - il rispetto del pareggio di bilancio previsione 2020-2022 in relazione agli atti preparatori del Bilancio di previsione 2020-2022;
 - che è attiva la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti;
- di dare, altresì, atto del rispetto dei commi 557, 557/bis, 557/ter, 557/quater, dell'art.1, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296 e ss.mm.ii. (contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013).
- di riservarsi la possibilità di modificare in qualsiasi momento la dotazione organica e la programmazione triennale del fabbisogno di personale, qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutazioni del quadro di riferimento normativo nonché

dell'assetto strutturale dell'Ente, relativamente al triennio 2020/2022;

- di dare informazione del presente provvedimento alla RSU ed alle OO.SS. territoriali.

INOLTRE DATA L'URGENZA CHE RIVESTE IL PRESENTE ATTO, con separata votazione unanime, espressa per alzata di mano,

DELIBERA

Di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 D.Lgs. 267/2000

IL Segretario Generale

Dott.ssa Sabrina Ranocchi

IL Sindaco

Alberto Alessandri

Atto firmato digitalmente, ai sensi del D.Lgs. n. 82 del 7.3.2005 e norme collegate

ALL. "A"

RISPETTO LIMITE DI SPESA (ex art. 1, comma 557, Legge n. 296/ 2006)

	Media 2011/2013	Previsione 2020	Previsione 2021	Previsione 2022
Spese macroaggregato 101	1.988.434,71	1.678.380,91	1.701.570,42	1.701.570,42
Spese macroaggregato 103	4.885,69			
Irap macroaggregato 102	96.006,04	83.450,63	86.640,99	86.640,99
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo				
Altre spese: da specificare.....				
Altre spese: da specificare.....				
Altre spese: da specificare.....				
Totale spese di personale (A)	2.089.326,44	1.761.831,54	1.788.211,41	1.788.211,41
(-) Componenti escluse (B)	111.278,51	175.671,72	161.691,46	161.691,46
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B (ex art. 1, comma 557, legge n. 296/ 2006)	1.978.047,93	1.586.159,82	1.626.519,95	1.626.519,95

**COMUNE DI CAGLI - DOTAZIONE ORGANICA GENERALE DEL PERSONALE
DIPENDENTE A TEMPO INDETERMINATO (ANNO 2020)**

ALL. "B"

NUM.	CAT.	PROFILO	OCCUPATO / VACANTE	NOTE
01	D3	Istruttore Direttivo (Comandante Polizia Locale)	Occupato	Titolare di P.O.
02	D3	Istruttore Direttivo (Servizio Affari Istituzionali)	Occupato	Titolare di P.O.
03	D1	Istruttore Direttivo (Servizio Tecnico - Progettuale)	Occupato	Titolare di P.O.
04	D1	Istruttore Direttivo	Occupato	Titolare di P.O.
05	D1	Istruttore Direttivo	Occupato	Titolare di P.O.
06	D1	Istruttore Direttivo (Tecnico)	Occupato	
07	D1	Istruttore Direttivo (Part-time 18/36)	Vacante	Titolare di P.O.
08	C	Istruttore Amministrativo	Occupato	
09	C	Istruttore Amministrativo	Occupato	
10	C	Istruttore Amministrativo	Occupato	
11	C	Istruttore Amministrativo	Occupato	
12	C	Istruttore Amministrativo	Occupato	
13	C	Istruttore Amministrativo	Occupato	
14	C	Istruttore Amministrativo	Vacante	
15	C	Istruttore Contabile	Occupato	
16	C	Istruttore Contabile	Occupato	
17	C	Istruttore Contabile (Part-time 24/36)	Occupato	
18	C	Istruttore Amministrativo/Contabile	Occupato	
19	C	Educatrice Asilo Nido	Occupato	
20	C	Educatrice Asilo Nido	Occupato	
21	C	Istruttore Tecnico	Occupato	

22	C	Istruttore Tecnico		Vacante
23	C	Agente di Polizia Locale		Occupato
24	C	Agente di Polizia Locale		Occupato
25	C	Agente di Polizia Locale		Occupato
26	C	Agente di Polizia Locale		Occupato
27	C	Agente di Polizia Locale		Vacante
28	B3	Collaboratore Amministrativo (Addetto C.E.D.)		Occupato
29	B3	Collaboratore Amministrativo (Terminalista)		Occupato
30	B3	Collaboratore Amministrativo (Terminalista)		Occupato
31	B3	Collaboratore Tecnico		Occupato
32	B3	Collaboratore Tecnico		Occupato
33	B3	Collaboratore Tecnico		Occupato
34	B3	Collaboratore Tecnico		Occupato
35	B3	Collaboratore Tecnico		Occupato
36	B1	Esecutore Tecnico (Cuoca)		Occupato
37	B1	Esecutore Amministrativo		Occupato
38	B1	Esecutore Amministrativo		Vacante
39	B1	Esecutore Tecnico (M.O.S. Patrimonio)		Occupato
40	B1	Esecutore Tecnico (M.O.S. Patrimonio)		Occupato
41	B1	Esecutore Tecnico (Nicroforo - Custode)		Occupato
42	R1	Esecutore Tecnico (M.O.S-Ambiente-Verde pubbl -Patr)		Occupato
43	B1	Esecutore Amministrativo (Servizi generali)		Occupato
44	B1	Esecutore Amministrativo (Part-time 18/36)		Occupato

All. "C"

COMUNE DI CAGLI
Provincia di Pesaro e Urbino

VERBALE n. 02 del 07/04/2020

Oggetto: Parere sulla "PROGRAMMAZIONE TRIENNALE FABBISOGNO DI PERSONALE 2020-2022 E PIANO OCCUPAZIONALE 2020 – RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA – PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE".

La sottoscritta Dott.ssa Beatrice Pupilli,

tenuto conto che ai sensi dell'art. 19 c. 8 L. 448/2001 l'organo di revisione accerta 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 Legge 449/1997 e ss.mm., e che eventuali deroghe a detto principio siano analiticamente motivate;

VISTI

- la Proposta di Delibera di G.C. n. 26 del 06.04.2020 avente ad oggetto la "Programmazione triennale di fabbisogno di personale 2020-2022 e piano occupazionale 2020 – Rideterminazione dotazione organica – Piano Triennale delle azioni positive" contenente:
- il Programma triennale di fabbisogno di personale 2020-2022 (all. A) comprensivo del piano occupazionale dal quale emerge che sono previste nuove assunzioni di cui n. 4 con utilizzo di capacità assunzionale e n. 1 assunzione senza utilizzo di capacità assunzionale oltre a rapporti di lavoro flessibile (n.1 nell'anno 2020 e n. 1 nel periodo 2021-2022);
- la Determinazione della dotazione organica (all. B) con n. 44 unità di cui n. 39 occupate e n. 5 vacanti.

PRESO ATTO

- che dalle ricognizioni eseguite dai responsabili e consegnate all'Ufficio Personale non risultano situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, né in relazione ai singoli servizi, né complessivamente nell'Ente;
- che la programmazione di fabbisogno di personale per il triennio 2020-2022, contenente il piano occupazionale per l'anno 2020, tiene conto delle necessità inoltrate dagli organi gestionali e risponde ai criteri di efficienza, efficacia, economicità e funzionalità rispetto all'attività programmata;
- della necessità di rideterminare la dotazione della pianta organica vigente, ai sensi dell'art. 6 D.Lgs. 165/2001 e ss.mm. ed integrazioni;
- che è previsto il proseguo della convenzione con il Comune di Sant'Angelo in Vado per n. 1 Funzionario apicale dei servizi economici Istruttore Direttivo Cat. D;
- che le richieste di provvista di risorse umane, di minore peso economico in rapporto alle cessazioni, sono in linea con gli obiettivi di riduzione della spesa di personale;
- della previsione per la costituzione del fondo risorse decentrate per l'anno 2020, dell'integrazione delle risorse variabili art. 15 c. 2 CCNL 1.4.1999, fino all'importo massimo dell'1,2% del monte salari 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, contenuta entro i limiti imposti e con riserva di emanare successive direttive per le modalità e vincoli di utilizzo.

Infine, fatto salvo il rispetto delle vigenti disposizioni legislative.

AP

VERIFICATO

- che dalla dichiarazione del responsabile U.O. Contabilità e Bilancio del 06/04/2020 risultano:
- rispettati i vincoli del pareggio di bilancio per l'anno 2018 e di quello di previsione 2020-2022 in relazione agli atti preparatori dello stesso;
- che è stata attivata la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti.
- i pareri di regolarità tecnica e contabile.


Dato atto del rispetto dell'art. 1 della Legge 296/2006 e ss.mm. commi 557-557bis-557ter-557quater (che disciplinano il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013).

Ritenuto che la Proposta sia coerente con le norme di legge, per tutto quanto sopra esposto,

il Revisore esprime **PARERE FAVOREVOLE** alla suddetta Proposta di delibera di Programmazione triennale di fabbisogno di personale 2020-2022 e piano occupazionale 2020 - rideterminazione dotazione organica-piano triennale delle azioni positive.

IL REVISORE, li 07.04.2020

Dott.ssa Beatrice Pupilli

Handwritten signature of Beatrice Pupilli in black ink, written over a horizontal line.



COMUNE DI CAGLI

Provincia di Pesaro e Urbino

Tel. 0721/78071 Fax 0721/780792 Sito Web: www.comune.cagli.ps.it E-mail: municipio@comune.cagli.ps.it

PROPOSTA DI GIUNTA COMUNALE

N. 26

Del 06-04-2020

RISORSE UMANE

**OGGETTO: PROGRAMMAZIONE TRIENNALE FABBISOGNO DI PERSONALE 2020/2022
E PIANO OCCUPAZIONALE 2020 - RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE
ORGANICA - PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE.**

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

ALL. "D"

PARERE AI SENSI DELL'ART.49 DEL D.LGS 18/8/2000 N267, IN ORDINE ALLA
PROPOSTA DI DELIBERAZIONE IN OGGETTO, FORMULATA DALL'UFFICIO

Visto con parere

Cagli, li 06 APR 2020



IL RESPONSABILE
Rag. Vittorio Foresto

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

ALL. "E"

PARERE AI SENSI DELL'ART.49 DEL D.LGS 18/8/2000 N267, IN ORDINE ALLA
PROPOSTA DI DELIBERAZIONE IN OGGETTO, FORMULATA DALL'UFFICIO

Visto con parere

Cagli, li 06 APR 2020

IL RESPONSABILE SERVIZIO FINANZIARIO

Rag. Claudio Lani



COMUNE DI CAGLI

Provincia di Pesaro e Urbino

Tel.0721/78071 Fax 0721/780792 Sito Web: www.comune.cagli.ps.it E-mail:municipio@lcomune.cagli.ps.it

DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE

N. 19 DEL 14-04-2020

OGGETTO: PROGRAMMAZIONE TRIENNALE FABBISOGNO DI PERSONALE 2020/2022 E PIANO OCCUPAZIONALE 2020 - RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA - PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE.

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

SI ATTESTA

Visti gli atti d'ufficio, che la presente Deliberazione, è stata affissa all'albo pretorio per 15 giorni consecutivi, a decorrere dal 16-04-2020, come previsto dall'art.124, c.1, del T.U. n.267/2000 e s.m., ai fini della pubblicità degli atti e della trasparenza dell'azione amministrativa.

Cagli, li 16-04-2020

IL Segretario Generale
Dott.ssa Ranocchi Sabrina

ESECUTIVITA'

- ✓ Certifico che questa deliberazione è divenuta esecutiva il giorno 14-04-2020 perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma quarto, del D.Lgs 18 agosto 2000, n. 267);

Cagli, li 16-04-2020

IL Segretario Generale
Dott.ssa Ranocchi Sabrina

Atto firmato digitalmente, ai sensi del D.Lgs. n. 82 del 7.3.2005 e norme collegate