

**VERBALE DI DELIBERAZIONE
GIUNTA COMUNALE
del 02/07/2020 n. 102**

COPIA

Oggetto: *Piano Triennale Fabbisogni di Personale 2020- 2022. Approvazione modifiche ed integrazioni*

Il giorno 2/7/2020 alle ore 15:10 in Scandicci nell'apposita sala posta nella sede comunale, previa convocazione nei modi e forme di legge e dello Statuto, si è riunita la Giunta Comunale.

Presiede il Vicesindaco, Andrea Giorgi.

PRESENTI i Sigg.ri:

- Giorgi Andrea
- Anichini Andrea
- Ndiaye Diye
- Franceschi Andrea
- Lombardini Barbara
- Sereni Claudia
- Palomba Ivana

ASSENTI i Sigg.ri:

- Fallani Sandro

Partecipa il Segretario Generale, Dott.ssa Patrizia Landi.

...Omissis...

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la conforme proposta di deliberazione PDGC n. 104/2020 presentata dal Dirigente del Settore n. 3 – Risorse, Dott. Alberto De Francesco;

Udita l'illustrazione dell'Assessore Andrea Giorgi, competente per materia;

Richiamate le seguenti norme in materia di programmazione del fabbisogno di personale:

- art. n. 39, L. n. 449/97 e art. n. 91, D.Lgs. 267/00, ai sensi dei quali gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità, di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, e di programmare la riduzione delle spese di personale;
- art. 1, comma 102, della L. n. 311/2004, per il quale le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- art. 6, co. 1 del D. Lgs. n. 165/2001, in cui è previsto che il piano triennale dei fabbisogni di personale è adottato previa informazione alle organizzazioni sindacali ove previsto dal C.C.N.L.;
- il D.M. 10/04/2017 relativo al rapporto medio dipendenti rispetto alla popolazione residente che per la fascia demografica da 20.000 a 59.999 abitanti è di 1/146;

Visti:

- l'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001, ai sensi del quale gli organi di revisione contabile degli Enti Locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della L. n. 449/1997 e smi;
- l'art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, ai sensi del quale il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dai Revisori dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;

Richiamato altresì l'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del

D.Lgs. n. 75/2017, ai sensi del quale il piano triennale dei fabbisogni di personale, deve essere adottato 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;

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;

Considerato che 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;

Richiamato l'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 165/01, come modificato dal D.Lgs. n. 75/17, ai sensi del quale in sede di definizione del piano triennale dei fabbisogni di personale ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati 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 21, comma 10-bis, del D.L. n. 95/2012, convertito, con modificazioni, dalla L.n. 135/2012, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione;

Visto l'art. 3, comma 8 della L. 18 giugno 2019, n. 56 ai sensi del quale, nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001;

Richiamato altresì l'art. 3, comma 5 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90 e s.m.i. ai sensi del quale:

- a decorrere dall'anno 2019 la facoltà assunzionale relativa a personale a tempo indeterminato degli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno è pari al 100 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente;
- a decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile. E' altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio

precedente;

Visti i commi 557, 557 bis, 557 quater e 562 dell'art. 1 della Legge 27 dicembre 2006, n. 296 che fissano i principi ed i vincoli in materia di contenimento di spesa del personale da parte dei comuni;

Visto l'art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34, conv. in L. 58 del 28-06-2019, ai sensi del quale:

- i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di 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 dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.
- con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia;

Visto, quindi, il D.M. 17 marzo 2020, "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", (in seguito D.M.), emanato ai sensi del sopra richiamato art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 e la correlata circolare del 08.06.2020, emanata dal Ministro della pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro dell'interno;

Dato atto che, ai sensi dell'art. 1 del suddetto D.M., le disposizioni ivi contenute si applicano con decorrenza dal 20.04.2020;

Visto l'art. 2 del D.M., relativo alla definizione della spesa del personale e delle entrate correnti come di seguito indicate:

- spesa del personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del d.lgs. n. 267/00, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati

o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

- entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Dato atto che questa amministrazione rientra nella fascia demografica f) (comuni da 10.000 a 59.999 abitanti) come individuata dell'art. 3 del D.M.;

Dato infine atto che, come risulta dalla seguente tabella 1, il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti di questa amministrazione, secondo le definizioni di cui all'art. 2, è pari al 27,3532% e che pertanto, ai sensi dell'art. 6, risultando compreso fra i valori soglia individuati dalla tabella 1 dell'art. 4 (27,0%) e dalla tabella 3 dell'art. 6 (31,0%), il valore di tale rapporto non può essere incrementato:

tabella n. 1

descrizione	€uro
Entrate correnti - rendiconto bilancio 2017	47.055.292,12
Entrate correnti - rendiconto bilancio 2018	46.071.526,35
Entrate correnti - rendiconto bilancio 2019	47.285.442,02
Media entrate correnti	46.804.086,83
Fondo Crediti dubbia esigibilità - parte corrente rendiconto 2019	3.657.214,75
Media entrate correnti al netto del FCDE 2019	43.146.872,08
Spesa del personale anno 2019	11.802.041,80
% Spesa Personale rispetto a media Entrate Correnti 2017-2019	27,3532%

Dato atto pertanto che, in base al disposto delle richiamate normative e della circolare 08-06-2020, per il nostro Ente il valore rapporto tra spesa del personale e media entrate correnti si colloca tra le due fasce (minima e massima) individuate dal richiamato DM 17-03-2020;

Ricordato che con deliberazione del Consiglio Comunale n. 56 in data 30.06.2020 si è provveduto ad approvare il rendiconto dell'esercizio finanziario 2019;

Rilevato che, con riferimento a quanto sopra indicato dalla circolare 08.06.2020

il nostro comune, rientrando nella casistica di cui all'art. 6 del D.M., in ogni esercizio di riferimento è tenuto ad “ assicurare un rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti non superiore a quello calcolato sulla base dell'ultimo rendiconto approvato...” , per cui occorre contenere la spesa di personale entro il limite del 27,0514% in rapporto alle Entrate Correnti al netto del FCDE 2020, come di seguito riportato nella seguente tabella 2:

tabella n. 2

descrizione	€uro
Entrate correnti - rendiconto bilancio 2019	47.285.442,02
Fondo Crediti dubbia esigibilità - parte corrente rendiconto 2019	3.657.214,75
Entrate correnti al netto del FCDE anno 2019	43.628.227,27
Spesa del personale anno 2019	11.802.041,80
% Spesa Personale rispetto ad Entrate Correnti 2019	27,0514%

Richiamata la propria precedente deliberazione n. 196 del 12.12.2019 con la quale è stato approvato il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2020-2022;

Dato atto che la programmazione delle assunzioni e tutte le attività propedeutiche relative alla realizzazione del piano delle assunzioni sono sottoposte alla nuova disciplina sopra richiamata e che pertanto, avuto riguardo alla necessità di procedere a modifiche della programmazione già deliberata, si rende necessario procedere all'approvazione di un nuovo Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2020-2022, che tenga conto della nuova disciplina sopravvenuta;

Viste:

- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 24 del 04.02.2020 con la quale è stata approvata, la nota di aggiornamento al documento unico di programmazione (DUP) – Periodo 2020/2022;
- la Deliberazione del Consiglio Comunale n. 25 del 04.02.2020 avente ad oggetto l'”Approvazione del bilancio di previsione finanziario 2020-2022 e del Piano triennale degli incarichi di collaborazione 2020-2022;
- la Deliberazione di Giunta Comunale n. 20 del 07.02.2020 avente ad oggetto l'”Approvazione del Piano esecutivo di gestione 2020-2022 – parte finanziaria”;
- la Deliberazione di Giunta Comunale n. 65 del 17.04.2020 avente ad oggetto l'”Approvazione del Piano esecutivo di gestione 2020-2022 – parte

programmatica”;

Considerato inoltre che, nella seduta odierna, con la deliberazione della Giunta Comunale n. 101 è stato approvato il Piano triennale di azioni positive in tema di pari opportunità PAP 2020-2022 (art. 48, comma 1, D.Lgs. n. 198/2006);

Rilevato che la dotazione organica dell’Ente, ottenuta in base alle previsioni di cessazione del personale nel triennio 2020-2022 ed al piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022, è la seguente:

categorie e ruoli dirigenziali	personale effettivo a ruolo al 31/12/2019	personale rapporto lavoro flessibile	totale in servizi o al 31/12/2019	cessazioni previste nel triennio 2020-2022	assunzioni previste nel triennio 2020-2022	personale rapporto lavoro flessibile	organico previsto a fine triennio
Segretario G.	1	0	1	0	0	0	1
Dirigenza	3	2	5	1	2	2	6
Categoria D	72	1	73	6	4	1	71
Categoria C	174	7	181	14	19	6	185
Categoria B	54	0	54	6	1	0	49
Categoria A	2	0	2	0	0	0	2
totale	306	10	316	27	26	9	314

Dato atto che, con riferimento al DM 10/04/2017, il Comune di Scandicci presenta un rapporto medio dipendenti/popolazione contenuto nei limiti del rapporto 1/146 infatti:

- popolazione al 01/01/2019 n. 50.551
- dipendenti di ruolo al 31/12/2019 n. 306
- valore medio limite dipendenti $50551/146 =$ n. 347
- dipendenti di ruolo previsti al 31/12/2020 n. 306

Visto che l’art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell’art. 16 della L. 183/2011, ha introdotto dal 01.01.2012 l’obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, quale 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;

Rilevato, come risulta dalla documentazione conservata agli atti della U.O. 3.2 – Risorse Umane e Organizzazione, che tale verifica è stata regolarmente effettuata e che dalla stessa emerge l'assenza di personale in esubero;

Viste, inoltre, le schede di rilevazione dei fabbisogni di personale, triennio 2020-2022, compilate dai dirigenti di questa amministrazione e conservate agli atti della U.O. 3.2 – Risorse Umane e Organizzazione;

Considerato che nel Bilancio di previsione 2020-2022 il contenimento della spesa per il personale, con riferimento al rapporto tra il valore della spesa di personale ed entrate correnti rilevato nell'ultimo rendiconto approvato (anno 2019 - 27,0514%) ai sensi della richiamata normativa, è assicurato tenuto conto degli stanziamenti della spesa complessiva nel bilancio relativo all'esercizio finanziario dell'anno 2020;

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

Tenuto conto che la pianificazione e la programmazione delle assunzioni, in funzione della programmazione strategica dell'Ente e nel rispetto dei limiti e dei vincoli posti dalla legislazione vigente, oltre che sulla base delle effettive disponibilità del bilancio, viene impostata nel rispetto dei seguenti indirizzi, vincoli e condizioni:

Indirizzi:

- di norma, salva diversa indicazione, questa amministrazione intende avvalersi della possibilità di cui all'art. 3, comma 8 della L. 18 giugno 2019, n. 56 ai sensi del quale, nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001
- ricognizione periodica sulla necessità di modifica e/o adeguamento della struttura organizzativa, con l'obiettivo di miglioramento dell'andamento delle attività dell'Ente e la fruibilità dei servizi da parte della cittadinanza;
- mantenimento dell'assetto organizzativo dell'ente, con particolare riferimento all'organico della dirigenza ed all'avvocatura comunale ricorrendo, ove consentito e possibile, all'istituto degli incarichi a contratto ai sensi dell'art. 110 del D.Lgs. 267/00 e s.m.i.;
- continuità nell'erogazione dei servizi educativi comunali ricorrendo, per la sostituzione di personale docente assente, ad assunzione di personale con

rapporto di lavoro flessibile, compatibilmente e nel rispetto dei limiti di spesa previsti dalla vigente normativa;

- copertura dei posti dirigenziali di ruolo, nei limiti della prevista dotazione organica, assicurando la copertura dei posti anche mediante rapporti di lavoro flessibile quali: incarichi ex art. 110 del D.Lgs. 267/2000 e/o comando da altri enti;
- attivazione, in via prioritaria, dei contratti di formazione e lavoro al fine di favorire l'occupazione giovanile;
- sostituzione delle cessazioni avvenute per mobilità volontaria con equivalente mobilità volontaria in ingresso;
- priorità al mantenimento degli organici in ambito dei servizi alla persona e della sicurezza urbana;
- assunzioni di personale con rapporto di lavoro a tempo determinato limitatamente alle attività ed ai servizi in cui vi sono esigenze straordinarie o temporanee carenze di personale alle quale non è possibile far fronte attraverso personale di ruolo;
- assunzioni di personale anche con contratti a tempo determinato nei servizi di sicurezza urbana al fine di assicurare il regolare svolgimento di attività ulteriori o incremento di quelle già in essere, anche a carattere stagionale;
- assunzione di personale appartenente alle categorie protette entro i limiti previsti dalle normative vigenti;
- avvio delle procedure per la modifica dei profili professionali del personale che per effetto di diversa assegnazione e/o altro provvedimento è stato assegnato a funzioni diverse del profilo professionale di provenienza;
- previsione della possibilità, ove ne sussistano i presupposti, del ricorso alla mobilità interna, al fine di ottimizzare l'assegnazione del personale in relazione ai cambiamenti ed alle diverse esigenze dei vari servizi;
- verifica preliminare della disponibilità del personale a tempo indeterminato con rapporto di lavoro part-time, in caso di assunzioni con contratti di lavoro a tempo indeterminato e tempo pieno nei profili professionali di appartenenza, con ulteriore priorità in funzione dell'anzianità di servizio presso l'Ente e in subordine della maggiore età anagrafica;

Vincoli e condizioni:

- il ricorso alle assunzioni di personale con contratto di lavoro flessibile, dovendo rispondere ad esigenze temporanee ed eccezionali, potrà essere effettuato, nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti;
- le previsioni di spesa per il personale dipendente inserite nel Bilancio di previsione 2020-2022, rappresentano il limite insuperabile alla spesa per il personale ed alla relativa programmazione pluriennale;
- le procedure di assunzione di qualsiasi genere dovranno essere effettuate nel rispetto delle disposizioni di legge vigenti al momento dell'assunzione;

Visto il contenuto del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2020-2022, allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale (Allegato 1);

Dato atto del Quadro Finanziario di riferimento, allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale (Allegato 2);

Preso atto che della presente proposta è stata fornita, in data 29.06.2020, informazione alle RSU aziendale ed anche al CUG;

Visto il parere acquisito in data 02/07/2020 dal competente Collegio dei Revisori dei Conti, allegato al presente atto quale sua parte integrante e sostanziale;

Visti i pareri favorevoli resi in ordine alla regolarità tecnica e contabile della proposta sopra riportata ed inseriti nella presente deliberazione a costituirne parte integrante e sostanziale ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 del D. Lgs. n. 267/2000;

Con votazione unanime,

DELIBERA

1) Di dare atto che la dotazione organica dell'Ente risulta, sulla base delle previsioni di cessazione del personale nel triennio 2020-2022 ed attuazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2020-2022, è la seguente:

categorie e ruoli dirigenziali	personale effettivo a ruolo al 31/12/2019	personale rapporto lavoro flessibile	totale in servizio al 31/12/2019	cessazioni previste nel triennio 2020-2022	assunzioni previste nel triennio 2020-2022	personale rapporto lavoro flessibile	organico previsto a fine triennio
Segretario G.	1	0	1	0	0	0	1
Dirigenza	3	2	5	1	2	2	6
Categoria D	72	1	73	6	4	1	71
Categoria C	174	7	181	14	19	6	185
Categoria B	54	0	54	6	1	0	49
Categoria A	2	0	2	0	0	0	2

totale	306	10	316	27	26	9	314
--------	-----	----	-----	----	----	---	-----

2) Di prendere atto che dalla ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, non risultano sussistere situazioni di personale in esubero;

3) Di dare atto del rispetto del rapporto medio dipendenti/popolazione approvato con D.M. 10/04/2017 il cui valore limite è pari a n. 347 così calcolato: popolazione al 1/1/2019 n. 50551 rapportato al valore medio DM 10/04/2017 n. 146; considerato che l'organico di personale di ruolo dell'Ente (inclusa la dirigenza) è di n. 306 unità e che con la presente programmazione viene stimato che al termine dell'anno 2020 dette unità sono previste in n. 306;

4) Di approvare il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2020-2022 come risultante dall'"Allegato 1" che fa parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

5) Di dare atto del rispetto dei limiti fissati dalla vigente normativa in tema di possibilità di turn-over ed utilizzo delle cosiddette facoltà assunzionali, come documentato dal "Quadro Finanziario" che fa parte integrante e sostanziale del presente provvedimento - "Allegato 2";

6) Di confermare che, ai sensi dell'art. 9, comma 28 del DL 78/2010, il limite di spesa per assunzione di personale con contratto di lavoro flessibile, a seguito dell'approvazione del piano straordinario di cui al precedente punto 3) è determinato come segue:

Limite spesa personale flessibile - art- 1 c. 228ter Legge 208/2015	€uro	€uro
Spesa complessiva personale flessibile anno 2009		1.004.639,16
Quota di spesa non computata relativa ad assunzione per attività elettorali Rimborsate		-9.211,19
Totale spesa personale complessiva a. 2009 soggetta a limite		995.427,97
Quota spesa non soggetta a limite ex art. 9 c. 28 DL 78/2010		-386.774,02
Limite spesa personale flessibile anno 2009 soggetto a limite		608.653,95
Valore medio spesa per personale educativo nel triennio 2013-2014-2015	170.955,62	
Quota spesa utilizzata per assunzioni di ruolo anni 2016, 2017 e 2018	138.936,30	
Riduzione definitiva limite spesa personale flessibile		-138.936,30
Nuovo Limite spesa personale flessibile ex art. 9 comma 28 DL 78/2010		469.717,65

7) Di approvare i seguenti indirizzi, vincoli e condizioni da osservare nell'attuazione della presente programmazione:

Indirizzi:

- di norma, salva diversa indicazione, questa amministrazione intende avvalersi della possibilità di cui all'art. 3, comma 8 della L. 18 giugno 2019, n. 56 ai sensi del quale, nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001
- ricognizione periodica sulla necessità di modifica e/o adeguamento della struttura organizzativa, con l'obiettivo di miglioramento dell'andamento delle attività dell'Ente e la fruibilità dei servizi da parte della cittadinanza;
- mantenimento dell'assetto organizzativo dell'ente, con particolare riferimento all'organico della dirigenza ed all'avvocatura comunale ricorrendo, ove consentito e possibile, all'istituto degli incarichi a contratto ai sensi dell'art. 110 del D.Lgs. 267/00 e s.m.i.;
- continuità nell'erogazione dei servizi educativi comunali ricorrendo, per la sostituzione di personale docente assente, ad assunzione di personale con rapporto di lavoro flessibile, compatibilmente e nel rispetto dei limiti di spesa previsti dalla vigente normativa;
- copertura dei posti dirigenziali di ruolo, nei limiti della prevista dotazione organica, assicurando la copertura dei posti anche mediante rapporti di lavoro flessibile quali: incarichi ex art. 110 del D.Lgs. 267/2000 e/o comando da altri enti;
- attivazione, in via prioritaria, dei contratti di formazione e lavoro al fine di favorire l'occupazione giovanile;
- sostituzione delle cessazioni avvenute per mobilità volontaria con equivalente mobilità volontaria in ingresso;
- priorità al mantenimento degli organici in ambito dei servizi alla persona e della sicurezza urbana;
- assunzioni di personale con rapporto di lavoro a tempo determinato limitatamente alle attività ed ai servizi in cui vi sono esigenze straordinarie o temporanee carenze di personale alle quale non è possibile far fronte attraverso personale di ruolo;
- assunzioni di personale anche con contratti a tempo determinato nei servizi di sicurezza urbana al fine di assicurare il regolare svolgimento di attività ulteriori o incremento di quelle già in essere, anche a carattere stagionale;
- assunzione di personale appartenente alle categorie protette entro i limiti previsti dalle normative vigenti;
- avvio delle procedure per la modifica dei profili professionali del personale che per effetto di diversa assegnazione e/o altro provvedimento è

stato assegnato a funzioni diverse del profilo professionale di provenienza;

- previsione della possibilità, ove ne sussistano i presupposti, del ricorso alla mobilità interna, al fine di ottimizzare l'assegnazione del personale in relazione ai cambiamenti ed alle diverse esigenze dei vari servizi;

verifica preliminare della disponibilità del personale a tempo indeterminato con rapporto di lavoro part-time, in caso di assunzioni con contratti di lavoro a tempo indeterminato e tempo pieno nei profili professionali di appartenenza, con ulteriore priorità in funzione dell'anzianità di servizio presso l'Ente e in subordine della maggiore età anagrafica;

Vincoli e condizioni:

- il ricorso alle assunzioni di personale con contratto di lavoro flessibile, dovendo rispondere ad esigenze temporanee ed eccezionali, potrà essere effettuato, nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti;
- le previsioni di spesa per il personale dipendente inserite nel Bilancio di previsione 2020-2022, rappresentano il limite insuperabile alla spesa per il personale ed alla relativa programmazione pluriennale;
- le procedure di assunzione di qualsiasi genere dovranno essere effettuate nel rispetto delle disposizioni di legge vigenti al momento dell'assunzione.

Quindi,

LA GIUNTA COMUNALE

Considerato infine la necessità di prevedere l'immediata esigibilità del presente atto al fine della adozione tempestiva dei conseguenti atti dirigenziali per la selezione del personale da effettuare entro l'anno corrente

Con votazione unanime,

DELIBERA

8) Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti dell'art. 134 del D. Lgs. n. 267/2000.

...omissis...

Del che si è redatto il presente verbale

IL SEGRETARIO GENERALE

F.to Dott.ssa Patrizia Landi

IL VICESINDACO

F.to Andrea Giorgi