



**COPIA**

**COMUNE DI POMARANCE**  
**PROVINCIA DI PISA**

**DELIBERAZIONE N. 217**

In data: 05.12.2019

**VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA**  
**GIUNTA COMUNALE**

OGGETTO: REVISIONE DOTAZIONE ORGANICA, RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCELENZE DI PERSONALE ED APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE ANNI 2020 - 2021 - 2022.

L'anno duemiladiciannove il giorno cinque del mese di dicembre alle ore 15.30, nella sala delle adunanze consiliari, si è riunita in seduta pubblica, sotto la presidenza della Sindaca e previa osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge, la **Giunta Comunale**.

All'appello risultano:

|  |                   |   |
|--|-------------------|---|
| ILARIA BACCI                             | SINDACA           | P |
| NICOLA FABIANI                           | VICESINDACO       | P |
| PAOLA PIEROTTI                           | ASSESSORE         | P |
| ALESSANDRA SIOTTO                        | ASSESSORE ESTERNO | P |
| PATRIZIO PASCO                           | ASSESSORE ESTERNO | P |
|  |                   |   |
|  |                   |   |
| Totale presenti: 5<br>Totale assenti : 0 |                   |   |

Partecipa il Segretario Generale **dr.ssa Eleonora Burchianti** la quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, la Sig.ra **ILARIA BACCI**, Sindaca, assume la Presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

**N. 217 del 05.12.2019**

**OGGETTO: REVISIONE DOTAZIONE ORGANICA, RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE ED APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE ANNI 2020 - 2021 - 2022.**

---

## **LA GIUNTA COMUNALE**

**DATO ATTO** che in data odierna verrà adottata la delibera di approvazione del Documento Unico di Programmazione (D.U.P.);

**RICHIAMATA** la deliberazione n. 101 del 28/12/2018, eseguibile con la quale il Consiglio Comunale ha approvato il Bilancio di Previsione Finanziario 2019-2021;

**RICHIAMATA** la deliberazione di Giunta Comunale n. 4 del 04/01/2019, con la quale è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2019/2021: assegnazione risorse finanziarie;

### **PREMESSO che:**

- l'art. 39 della L. n. 449/1997 stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale 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;
- l'art. 89 del d.lgs 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 91 del d.lgs. n. 267/2000 prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali siano tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale;
- all'articolo 2, che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici, individuando gli uffici di maggiore rilevanza e i modi di conferimento della titolarità dei medesimi e determinano altresì le dotazioni organiche complessive;
- a norma dell'art. 1, comma 102, L. 30/12/2004, n. 311, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, e all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. 28/12/2001, n. 448 (L. Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della legge 527 dicembre 1997, n. 449 e smi;
- l'art. 3 comma 120 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, prevede 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 mediante certificazione del Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;

**VISTA** la propria deliberazione n. 80 in data 02/05/2019, esecutiva, ad oggetto: *“Determinazioni inerenti l’assetto organizzativo dell’ente e modifiche al regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi”*;

**CONSIDERATO** che, in attuazione della delega contenuta nella legge n. 124/2015 (c.d. Legge Madia), l’art. 4 del d.lgs. 75/2017 ha innovato le disposizioni in materia di programmazione dei fabbisogni del personale contenute nel d.lgs. 165/2001, stabilendo:

- all’articolo 6, comma 2, che la programmazione triennale del fabbisogno di personale, funzionale ad *“ottimizzare l’impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini”* deve essere adottata *“in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell’articolo 6-ter”*;

- all’articolo 6, comma 3, che 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 deve avvenire nell’ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima, garantendo altresì la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;

- all’articolo 6-ter, che il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione adotti linee guida per la predisposizione dei fabbisogni di personale, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali. Tali linee guida trovano applicazione anche nei confronti delle regioni e degli enti locali, previa intesa in sede di Conferenza unificata;

**VISTO** il D.M. 8 maggio 2018 (pubblicato sulla GU n. 173 del 27/07/2018), con il quale sono state approvate le linee di indirizzo per la predisposizione della nuova programmazione del fabbisogno in attuazione dell’art. 6-ter del d.lgs. 165/2001, in base al quale:

- il piano triennale del fabbisogno del personale (P.T.F.P.) non è più lo strumento per attuare la dotazione organica astratta, bensì lo strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;

- la dotazione organica passa da un elenco di unità di personale suddiviso per categorie di inquadramento e profili, ad un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile (media della spesa di personale del triennio 2011-2013 per gli enti soggetti a patto nel 2015 e spesa di personale 2008 per gli enti non soggetti a patto nel 2015);

- all’interno di tale limite complessivo l’ente può rivedere la consistenza del personale sia da un punto di vista qualitativo che quantitativo;

- permane il vincolo che la spesa potenziale massima deve essere inferiore o uguale al limite posto dall’art.1, commi 557 e 562 della L. n. 296/2006;

**RICHIAMATI** altresì:

- l’articolo 6, comma 6, del d.lgs. 165/2001, il quale impone il divieto di assumere fino a quando le amministrazioni pubbliche non provvedono ad approvare la nuova programmazione del fabbisogno di personale, secondo le disposizioni sopra citate ed in coerenza con le linee guida di cui all’articolo 6-ter;

•l'articolo 22, comma 1, del d.lgs. 75/2017 il quale prevede 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”*.

**TENUTO CONTO** che, sulla base delle nuove linee guida:

•la nuova dotazione organica va espressa in termini finanziari (dotazione di spesa potenziale) partendo dall'ultima dotazione organica adottata;

•nell'ambito della nuova programmazione, *“Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge”*;

**RILEVATO** che il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., è pari a € 1.609.232,91;

**VISTO** l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), il quale ha introdotto l'obbligo dall'1/1/2012 di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

**RICHIAMATO** l'art. 3, comma 5, quarto periodo, del D. L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, nella L. n. 114/2014, successi il quale prevede che, a decorrere dall'anno 2014, è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile ed altresì l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente (da considerarsi dinamico rispetto all'anno delle previste assunzioni, come stabilito dalla delibera della Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 28/2015);

**VISTO** inoltre:

- la nota del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 11786 del 22/02/2011, recante indicazioni sui criteri di calcolo ai fini del computo delle economie derivanti dalle cessazioni avvenute nell'anno precedente, secondo la quale non rileva a tal fine l'effettiva data di cessazione dal servizio nè la posizione economica in godimento ma esclusivamente quella d'ingresso;
- la deliberazione n.28/SEZAUT/2015/QMIG della sezione Autonomie della Corte dei Conti, sul conteggio ed utilizzo dei resti provenienti dal triennio precedente;

**DATO ATTO** altresì che - ai sensi dell'art. 14 comma 7 del dl n. 95/2012 *“Le cessazioni dal servizio per processi di mobilità, (...) 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”* e che con Decreto del Ministro dell'Interno del 10 aprile 2017 sono stati stabiliti i rapporti medi dipendenti – popolazione per il triennio 2017- 2019;

**CONSIDERATO** che l'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 114/2014 e s.m.i., prevede a decorrere dall'anno 2018 la possibilità di procedere ad

assunzioni a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100% per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente;

**RICHIAMATA** la Delibera di Giunta Comunale n. 188 del 29/10/2019, successivamente rettificata dalla Delibera di Giunta Comunale n. 204 del 21/11/2019, con le quali a seguito delle pesature delle PP.OO., approvate con Delibera di Giunta Comunale n. 95 del 17/05/2019, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 11-bis della L. 12/2019, il differenziale tra gli importi delle retribuzioni di posizione e di risultato già attribuiti alla data di entrata in vigore del predetto CCNL e l'eventuale maggiore valore delle medesime retribuzioni, ammontante complessivamente ad € 16.151,04, è stato decurtato dalle capacità assunzionali dell'ente;

**RILEVATO** che l'Ente, nel rispetto della citata normativa, ed a seguito di quanto riportato al paragrafo precedente, nel 2020 potrà beneficiare oltre che dei residui dell'anno 2018 (cessati 2017) anche dell'utilizzo dei residui delle proprie facoltà assunzionali relative all'anno 2019 (cessati 2018) pari ad € 32.619,86, come da prospetto depositato in atti;

**CONSIDERATO** che in tema di lavoro flessibile il comma 2, dell'articolo 36, del d.lgs 165/2001 – come modificato dall'art. 9 del d.lgs 75/2017– conferma la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, precisando che questi sono ammessi soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale;

**RICHIAMATI** inoltre, gli articoli 50 e 52 del CCNL 21/05/2018 che prevedono le circostanze al verificarsi delle quali è possibile ricorrere a questa forma di contratto;

**PRECISATO** inoltre che l'art. 50, comma 3 del CCNL 2016-2018 del comparto Funzioni Locali prevede che: *“Il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati da ciascun ente complessivamente non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1 gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento dei decimali all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5. Per gli enti che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile la stipulazione di un contratto a tempo determinato. Nel caso di inizio di attività in corso di anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in servizio al momento dell'assunzione”*;

**VISTO** che, per quanto riguarda i limiti finanziari nel lavoro flessibile, l'art.9, comma 28, del D.L. 78/2010 prescrive che le amministrazioni possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 e che a partire dal 2014 la Legge 114/2014 (articolo11, comma 4-bis) ha previsto che tali limitazioni non si applichino agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale previsto dai commi 557 e 562, articolo 1, della legge 296/2006, ma anche per gli enti virtuosi, fermo restando, in ogni caso, la presenza del vincolo che la spesa complessiva non sia superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

**DATO** che al Comune di Pomarance non si applicano le limitazioni di cui all'art. 9 comma 28 del D.l. 78/2010 in quanto in regola con gli obblighi di cui sopra e che provvederà eventualmente ad attivare i percorsi previsti dalla norma nel caso in cui nel corso dell'anno mutassero tali condizioni;

**RAVVISATO** che sui limiti di spesa nel lavoro flessibile la normativa contempla ipotesi di esclusione, specificando che restano al di fuori del limite, ai sensi dell'art. 9, comma 28, del DL 78/2010:

- assunzioni ex art. 110, c. 1, del TUEL;

- personale coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione Europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti;

**PRESO ATTO** che, in considerazione di quanto sopra, il limite per assunzioni di personale nelle forme di lavoro flessibile è riferibile al consuntivo dell'esercizio 2009, che ammonta ad euro 54.731,00 oltre oneri ed IRAP, pari a complessivi € 72.409,11;

**RAVVISATO** che comunque la previsione di assunzioni nelle forme di lavoro flessibile è da intendersi quale previsione di massima e che eventuali variazioni in merito ai periodi e ai profili professionali utilizzati, all'interno della complessiva copertura finanziaria assicurata al piano, potranno essere adottate senza necessità di ulteriori atti, e che all'eventuale adeguamento si provvederà in sede di consuntivo;

**DATO ATTO** che la legge n. 68 del 12/03/1999 concernente *“Norme per il diritto al lavoro dei disabili”* prevede che:

- i datori di lavoro pubblici e privati siano tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie protette in misura proporzionale alla propria dimensione occupazionale e nello specifico n. 1 lavoratore se occupano da 15 a 35 dipendenti, 2 lavoratori se occupano da 36 a 50 dipendenti, ovvero il 7% dei lavoratori in forza qualora occupino più di 50 dipendenti. In quest'ultima ipotesi è inoltre previsto l'obbligo di inserimento dei soggetti di cui all'art. 18, comma 2 L. 68/99 (Vedove/i di deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio, orfani, profughi e vittime del terrorismo e della criminalità organizzata) nella misura di 1 unità (nel caso di datori di lavoro che occupano da 50 a 150 dipendenti) ovvero dell'1% (nel caso di aziende che occupano oltre 150 dipendenti);

- le spese per le assunzioni delle categorie protette (nei limiti della quota d'obbligo) sono escluse dal limite di spesa del personale (RGS, circolare n. 9/2006);

**CONSIDERATO INOLTRE CHE:**

- potranno essere attuate mobilità per interscambio o compensazione così come previsto nella Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica n. 20506 del 27.03.2015;

- i semplici incrementi orari dei rapporti di lavoro di dipendenti assunti con contratto di lavoro a tempo parziale non si configurano, sulla base degli univoci orientamenti giurisprudenziali (cfr. es Corte dei Conti Lombardia – Sezione Regionale di Controllo parere n. 462/2012; Corte dei Conti Campania Sezione Regionale di Controllo parere n. 20/2014) quali nuove assunzioni ma sono da computare esclusivamente nei limiti previsti per il contenimento della spesa compatibilmente con le disponibilità di Bilancio;

**CONSIDERATI** i fabbisogni di personale, come aggiornati con il presente atto, necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'ente, in coerenza con gli obiettivi fissati nel DUP e la pianificazione triennale delle attività e della performance, che comportano una spesa di personale di € 1.573.823,22 così ripartita:

- spesa personale a tempo indeterminato € 1.534.323,22;
- spesa personale a tempo determinato € 39.500,00;

**RILEVATO**, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività di stabilire il seguente fabbisogno di personale per il triennio 2020-2022, annualità 2020, nei limiti consentiti dalla normativa in materia di turnover e di contenimento della spesa di personale:

| <b>PIANO ASSUNZIONI 2020 a tempo indeterminato</b> |                  |                              |                            |                         |
|--|------------------|------------------------------|----------------------------|-------------------------|
| <b>Numero</b>                                      | <b>Categoria</b> | <b>Profilo professionale</b> | <b>Modalità di accesso</b> | <b>Orario di lavoro</b> |
| <b>1</b>   | <b>B3</b>        | <b>Collaboratore A.C.</b>    | <b>Mobilità volontaria</b> | <b>Tempo pieno</b>      |

| <b>PIANO ASSUNZIONI 2020 a tempo determinato</b> |                  |                              |                                   |                         |
|--|------------------|------------------------------|-----------------------------------|-------------------------|
| <b>Numero</b>                                    | <b>Categoria</b> | <b>Profilo professionale</b> | <b>Modalità di accesso</b>        | <b>Orario di lavoro</b> |
| <b>1</b>   | <b>D1</b>        | <b>Farmacista.</b>           | <b>Somministrazione di lavoro</b> | <b>Tempo pieno</b>      |

**PRESO ATTO** pertanto che il piano triennale del fabbisogno di personale è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente;

**RICORDATO** che questo ente:

- ha rispettato i vincoli del pareggio di bilancio per l'anno 2018;
- ha rispettato il limite di cui all'articolo 1, commi 557, della legge n. 296/2006 e ss. mm. e ii. e s.m. ed i. e all'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 e s.m. per le assunzioni flessibili;
- non ha mai dichiarato il dissesto finanziario;
- presenta un rapporto tra dipendenti e popolazione superiore al parametro fissato dal Decreto Ministero dell'Interno del 10 aprile 2017 (G.U. n. 94 del 22/4/2017) per gli enti con popolazione da 5000 a 9000 abitanti (1 dipendente per 159 abitanti);

**RICHIAMATO** il "*Piano triennale delle azioni positive 2019/2021, ex art. 48 d.lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 legge 28 novembre 2005, n. 246.*", approvato con D.G.C. n. 294 del 27/12/2018;

**RICHIAMATI:**

la L. 448/2001 in particolare l'art. 19, comma 8, relativamente alla programmazione del fabbisogno di personale, il quale stabilisce che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di complessiva riduzione della spesa e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;

l'art.3 comma 10 bis del d.l. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, in base al 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 dall'organo di revisione

nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;

**ACQUISITO** agli atti il parere favorevole dell'organo di revisione economico finanziaria;

**DATO ATTO** che la programmazione triennale del fabbisogno di personale:

- deve essere trasmessa al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tramite il portale SICO, secondo le istruzioni impartite dalla RGS con la Circolare n. 18/2018;

- non è oggetto di informazione alle organizzazioni sindacali, ai sensi di quanto previsto dagli artt. 4-7 del CCNL 21/05/2018;

**VISTO:**

- il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e s.m. ed i.;
- il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e s.m. ed i.;
- il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;
- il D.M. 8 maggio 2018;
- lo Statuto Comunale;
- il Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con delibera di GC n. 42 del 12 marzo 2019 e successivamente modificata con le Delibere di Giunta Comunale n. 79 del 2.5.2019 e n. 80 del 2.5.2019;

**ACQUISITI** i pareri di regolarità tecnica e contabile ai sensi e per gli effetti dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. n° 267/2000;

**Con voti favorevoli unanimi, espressi dagli aventi diritto nei modi di legge;**

**DELIBERA**

- 1) di richiamare le premesse quali parti integranti e sostanziali del presente atto;
- 2) di confermare la dotazione organica approvata con la Delibera di Giunta Comunale n° 203 del 21/11/2019;
- 3) di aver effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii., dalla quale non emergono situazioni di personale in esubero;
- 4) di approvare, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del d.Lgs. n. 267/2000 nonché dell'art. 6 del d.lgs. 165/2001, la programmazione triennale 2020-2022 dei fabbisogni di personale a tempo indeterminato per l'annualità 2020, come di seguito riportato:

| <b>PIANO ASSUNZIONI 2020 a tempo indeterminato</b> |                  |                              |                            |                         |
|--|------------------|------------------------------|----------------------------|-------------------------|
| <b>Numero</b>                                      | <b>Categoria</b> | <b>Profilo professionale</b> | <b>Modalità di accesso</b> | <b>Orario di lavoro</b> |
|  |                  |                              |                            |                         |

|          |           |                               |                                |                    |
|----------|-----------|-------------------------------|--------------------------------|--------------------|
| <b>1</b> | <b>B3</b> | <b>Collaboratore<br/>A.C.</b> | <b>Mobilità<br/>volontaria</b> | <b>Tempo pieno</b> |
|----------|-----------|-------------------------------|--------------------------------|--------------------|

- 5) di approvare, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 nonché dell'art. 6 del d.lgs. 165/2001, la programmazione triennale 2020-2022 dei fabbisogni di personale a tempo determinato per l'annualità 2020 come di seguito riportato:

| <b>PIANO ASSUNZIONI 2020 a tempo determinato</b> |                  |                              |   |                         |
|--|------------------|------------------------------|---|-------------------------|
| <b>Numero</b>                                    | <b>Categoria</b> | <b>Profilo professionale</b> | <b>Modalità di accesso</b>              | <b>Orario di lavoro</b> |
| <b>1</b>   | <b>D1</b>        | <b>Farmacista.</b>           | <b>Somministra-<br/>zione di lavoro</b> | <b>Tempo pieno</b>      |
|  |                  |                              |   |                         |

- 6) di dare atto che la programmazione di cui sopra comporta per l'anno 2020 una spesa pari ad € 1.573.823,22, come dettaglio previsto nelle premesse, rientrante nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste dalla legislazione vigente e rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di "pareggio di bilancio", nonché i limiti imposti dall'art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale (spesa potenziale massima);
- 7) di riservarsi la possibilità di modificare la presente delibera qualora dovessero verificarsi situazioni nuove e non prevedibili, sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale;
- 8) di dare atto che la relativa spesa farà carico sui corrispondenti capitoli del bilancio di previsione 2020-2022 del personale di ruolo e del personale non di ruolo, che assicurano la necessaria copertura finanziaria;
- 9) di autorizzare per il triennio 2020/2022 eventuali ulteriori assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 conv. in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile;
- 10) di pubblicare il presente piano triennale dei fabbisogni in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art.16 del d.lgs n.33/2013;
- 11) di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "piano dei fabbisogni" presente in SICO, ai sensi dell'art.6-ter del d.lgs n.165/2001, come introdotto dal d.lgs n.75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n.18/2018;

12) di dichiarare la presente deliberazione **immediatamente eseguibile** ai sensi dell'art. 134 -4° comma del T.U.EE.LL. di cui al D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 per consentire l'immediata attuazione di quanto disposto.

\*\*\*\*\*

**Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto come segue:**

**IL PRESIDENTE**  
F.to ILARIA BACCI

**IL SEGRETARIO GENERALE**  
F.to dr.ssa Eleonora Burchianti

---

LA PRESENTE COPIA E' CONFORME ALL'ORIGINALE.

Lì, \_\_\_\_\_

BURCHIANTI

**IL SEGRETARIO GENERALE F.F.**  
DR.SSA ELEONORA

---

**Il sottoscritto Segretario Generale visti gli atti d'ufficio,**

**ATTESTA**

⇒ Che la deliberazione G.C. n° 217, del 05.12.2019:

- |   |
|---|
| <input type="checkbox"/> E' stato affissa a questo Albo Pretorio il _____ e vi rimarrà per 15 gg. consecutivi, ( <b>ex articolo 124, comma 1, D.Lgs 267/2000</b> ). |
| <input type="checkbox"/> E' stata comunicata, con elenco Prot. n. _____, in data _____ ai signori capigruppo consiliari ( <b>ex articolo 125 D.Lgs 267/2000</b> ).  |

**=> Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il \_\_\_\_\_:**

- |   |
|---|
| <input type="checkbox"/> decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione, ( <b>ex art. 134, comma 3, D.Lgs 267/2000</b> ); |
|---|

lì, \_\_\_\_\_

**IL SEGRETARIO GENERALE**  
dr.ssa Eleonora Burchianti