



Comune di POGGIO RENATICO

Provincia di Ferrara

ORIGINALE

N°65
Reg. delib.

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE TRIENNIO 2022-2024. MODIFICA ED AGGIORNAMENTO.

L'anno **duemilaventidue**, il giorno **quindici** del mese di **luglio** alle ore **08:50**, presso la Sede Comunale, convocata nei modi di legge, si è riunita la Giunta Comunale per deliberare sulle proposte contenute nell'ordine del giorno unito all'avviso di convocazione.

Presiede la seduta Garuti Daniele in qualità di Sindaco.

Partecipa il Vice Segretario Testoni Dr. Raffaele avente anche funzioni verbalizzanti.

Al momento dell'appello risultano presenti:

		Presenti/Assenti
Garuti Daniele	Sindaco	Presente
Bergami Andrea	Vicesindaco	Presente
Zanella Paola	Assessore	Presente
Fini Serena	Assessore	Presente
Brunello Pier Giorgio	Assessore	Presente

5	0
---	---

Il Presidente, accertato il numero legale, dichiara aperta la seduta.

OGGETTO:	PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE TRIENNIO 2022-2024. MODIFICA ED AGGIORNAMENTO.
-----------------	---

LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATI gli atti programmatori approvati:

- Documento Unico di Programmazione 2022-2024, approvato con deliberazione di C.C. n. 50 del 16/12/2021;
- Bilancio di Previsione 2022-2024, approvato con deliberazione di C.C. n. 52 del 16/12/2021;

CONSIDERATO inoltre che la Giunta Comunale ha successivamente proceduto ad approvare lo stralcio del Piano Esecutivo di Gestione, approvato con deliberazione n. 111 del 23/12/2021, comprendente le assegnazione di risorse ai competenti responsabili della gestione dell'ente, completato con il Piano della Performance 2022, approvato dalla giunta Comunale con deliberazione n. 34 del 01/04/2022;

PRESO ATTO CHE:

- l'art. 39 della L. n. 449/1997 ha stabilito che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 482/1968;
- a norma dell'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- a norma dell'art. 1, comma 102, della L. n. 311/2004, 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;
- ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 (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 L. n. 449/1997 e s.m.i.;
- secondo l'art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, 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 dal Revisore 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, il quale disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà

assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

VISTO l'art. 22, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017, il quale prevede 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 s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;

CONSIDERATO che con il Decreto 08/05/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”*, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27/07/2018;

RICHIAMATA la deliberazione della giunta comunale n. 67 del 2/10/2020, con la quale si è provveduto alla modifica al Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022 per le motivazioni ivi contenute, con definizione contestuale dell'ente rispetto alla disciplina in materia assunzionale introdotta dall'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019, D.M. 17/03/2020 attuativo e circolare esplicativa del 13/05/2020 pubblicata sulla G.U. del 11/09/2020;

RICHIAMATA la deliberazione della giunta comunale n. 68/2020 di approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2021-2023 del Comune di Poggio Renatico con la quale erano state definite le scelte programmatiche delle assunzioni di personale previste nell'arco del triennio di riferimento tenuto debitamente conto;

- della verifica del rispetto complessivo della normativa vigente in materia di personale;
- delle modifiche da apportare alla dotazione organica a seguito di necessità sopravvenute ;
- delle risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale a cui si intende dare seguito attraverso l'adozione del citato atto.

DATO ATTO che la deliberazione di Giunta Comunale n. 68 del 06/10/2020 avente per oggetto. ” Adozione piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023”, è stata modificata ed integrata con successiva propria deliberazione n. 14 del 25/02/2021, n. 56 del 23/07/2021 e da ultimo n. 66 del 02/09/2021;

RICHIAMATA la propria deliberazione n. 88 del 5/11/2021, con la quale è stato approvato il Piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2022-2024;

CONSIDERATO che nel corso dell'anno 2022 sono intervenuti i seguenti fatti gestionali che hanno già comportato modifiche al quadro delle spese di personale precedentemente approvato o lo comporteranno:

- Riaccertamento Ordinario dei Residui Attivi d Passivi al 31/12/2021 - Art. 228 comma 3, del D.Lgs. n. 267/2000 e dell'art. 3 comma 4, del D.Lgs n. 118/2011, approvato con DGC n. 18 del 17/02/2022;
- Delibera del Consiglio Comunale n. 13 del 28/04/2022 con la quale è stato approvato il Rendiconto di Gestione per l'esercizio finanziario 2021;
- Quiescenze di personale, mobilità in uscita, riorganizzazioni interne delle aree e dei servizi comunali, nuovi posti in dotazione organica e soppressione di altri, comportanti vacanze in organico all'interno di alcune aree organizzative con necessità di copertura di posti che si renderanno vacanti a seguito della relativa cessazione, anche con anticipo della trasformazione di posti relativamente ad alcuni profili e categorie di inquadramento, precedentemente previsti,

a causa delle necessità dell'ente di far fronte agli adempimenti di legge sempre crescenti che presuppongono professionalità e specializzazioni del personale impiegato ;

DATO ATTO che:

- La nuova macrostruttura dell'ente con contestuale modifica alla dotazione organica è stata adottata dalla giunta comunale con atto n. 63 del 04/07/2017, decorrente dal 1° settembre 2017, parzialmente modificata con DGC n. 69 del 13/10/2020 e da ultimo con DGC n. 54/2021;
- Con la DGC n. 63/2017 è stata definitivamente approvata anche la riorganizzazione delle aree dell'ente per necessità di sdoppiamento dell'area, fino al 31/08/2017 unica di segreteria AA.GG- servizi socio-culturali, a causa della necessità di ridurre la vastità dell'area posizionandola su due responsabili anziché uno soltanto, come avvenuto fino ad oggi. Nonostante si debba puntare all'accorpamento delle aree, l'Amministrazione comunale ha deciso di ridurre la vastità dei servizi gestiti, posizionandole su due responsabili anziché uno soltanto, come avvenuto fino al 1/7/2011, in quanto la struttura organizzativa non appariva più funzionale alla produzione dei servizi ed alla loro erogazione nei tempi congrui, in un momento storico complesso dal punto di vista della gestione delle risorse pubbliche e delle normative da applicare al fine di non far incorrere l'ente in sanzioni o problematiche varie. Tale sdoppiamento tuttavia non ha significato nel 2018 maggiori costi per l'ente, in quanto è stata mantenuta l'indennità teorica di posizione e risultato ai titolari di posizione organizzativa, complessivamente assegnata nel tetto della spesa teorica dell'anno 2016.
- Le aree pertanto dal 1° settembre 2017 sono state distinte in 5 oltre a oltre all'unità di Presidio di Polizia Locale cui fa capo il Comandante del Corpo Intercomunale di Polizia Municipale dell'Alto Ferrarese, dipendente del Comune di Bondeno, capofila della convenzione relativa al Corpo Intercomunale di Polizia Municipale dell'Alto Ferrarese, nominato temporaneamente responsabile del Servizio (Presidio) di Polizia Municipale del Comune di Poggio Renatico.
- Con deliberazione di C.C. adottata in data 24/07/2018 è stata adottata una modifica al Piano triennale dei fabbisogni di personale triennio 2018-2020, adeguando il tutto al decreto del 5 maggio 2018 con il quale il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le attese "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", necessarie per l'attuazione dell'art. 6-ter del D.lgs n. 165/2001, come introdotto dall'art. 4 del d.lgs n. 75/2017 di riforma del Pubblico Impiego, entrati in vigore il giorno della pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale;
- Con deliberazione di C.C. n. 73/2019 è stato approvato il DUP 2020-2022, successivamente modificato ed integrato con appositi atti.
- Nel corso del 2019 sono stati finanziati gli incrementi della indennità di posizione ai sensi dell'art. 11 bis del d.L.14 dicembre 2018 n. 135 coordinato con la legge di conversione 11 febbraio 2019 n. 12 la quale al comma 2 prevede che "*Fermo restando quanto previsto dai commi 557-*quater* e 562 dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per i comuni privi di posizioni dirigenziali, il limite previsto dall'art. 23 comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, non si applica al trattamento accessorio dei titolari di posizione organizzativa di cui agli articoli 13 e seguenti del contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) relativo al personale del comparto funzioni locali – Triennio 2016-2018, limitatamente, limitatamente al differenziale tra gli importi della retribuzione di posizione e di risultato già attribuiti alla data di entrata in vigore del predetto CCNL e l'eventuale maggior valore delle medesime retribuzioni successivamente stabilite dagli enti ai sensi dell'art. 15, commi 2 e 3, del medesimo CCNL, attribuiti a valere sui risparmi conseguenti all'utilizzo parziale delle risorse che possono essere destinate alle assunzioni di personale a tempo indeterminato che sono contestualmente ridotte del corrispondente valore finanziario*";

- a decorrere dall'entrata in vigore della sopra richiamata norma, il limite previsto dall'art. 23, comma 2 del D.lgs 75/2017, opera con le modalità sopra indicate dal citato art. 11 bis, comma 2) del D.L. d.L.14 dicembre 2018 n. 135 coordinato con la legge di conversione 11 febbraio 2019 n. 12,
- Questo ente è privo di posizioni dirigenziali mentre i responsabili delle strutture apicali, secondo l'ordinamento organizzativo dell'Ente, sono titolari di posizione organizzativa ;
- In conseguenza dell'entrata in vigore del nuovo CCNL Funzioni locali sottoscritto il 21/05/2018, l'Amministrazione comunale con DGC n. 48/2019 ha proceduto alla rideterminazione dei criteri di "pesatura" per l'attribuzione della indennità di posizione e risultato con conseguente implementazione del fondo delle posizioni organizzative al fine di permettere l'adeguamento dei nuovi valori contrattuali previsti attraverso lo stanziamento di una somma stimata necessaria in conseguenza della nuova "pesatura" parametrata ai nuovi valori contrattuali. Tale somma è stata stanziata nel bilancio di previsione 2019-2021 a seguito di apposita successiva variazione al bilancio, adottata dal C.C. con atto n. 23 del 26/3/2019, previo utilizzo di apposita capacità assunzionale dell'ente e successivamente prevista nei bilanci dell'ente 2020-2022 e 2021-2023 ;
- è stato approvato l'Art. 33 del D.L. n. 34 del 30/04/2019, c.d. "Decreto Crescita", convertito con modificazioni dalla legge n. 58 del 28/06/2019 ed in vigore dal 01/05/2019, il quale ha modificato la disciplina in materia di assunzione di personale a tempo indeterminato nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni, in base alla sostenibilità finanziaria. Il decreto prevede l'introduzione di un valore soglia obiettivo, definito come percentuale delle spese di personale in rapporto alle entrate correnti (come meglio specificato nel testo dell'articolo in argomento), da stabilirsi successivamente con decreto ministeriale. Tale impianto normativo prevede la collocazione di un ente tra i "virtuosi" o "non virtuosi" in relazione ai predetti valori soglia.

RICHIAMATA pertanto la propria deliberazione n. 54 del 16/07/2021 avente per oggetto: "*Modifica all'organigramma da ultimo approvato con delibera di giunta comunale n. 69 del 13/10/2020*", con la quale sono state apportate da ultimo modifiche all'organigramma comunale e ai servizi all'interno delle aree comunali, per le motivazioni ivi contenute, con il ripristino di alcuni servizi all'interno dell'Area Servizi alla Persona come originariamente presenti, prima dell'adozione della delibera di G.C. n. 63/2017, anche in una ottica di successiva modifica di attribuzione di servizi a seguito del nuovo convenzionamento di segreteria comunale in corso di adozione;

RICORDATO che l'art. 33, comma 2 del DL 34/2019 recita: "*A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, 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 valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al*

primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'[articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267](#), al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia superiore. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'[articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75](#), è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018"

DATO ALTRESI' ATTO che il DM attuativo della succitata nuova disciplina assunzionale del 17/03/2020, dispone all'art. 1 comma 1 che "Le disposizioni di cui al presente decreto e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all'art. 33, comma 2 del decreto – legge 30 aprile 2019 n. 34, si applicano ai comuni a decorrere dal 20 aprile 2020";

RICHIAMATA la Circolare della Presidenza del consiglio dei Ministri, del 13 maggio 2020, esplicativa del DM sopra citato, pubblicata sulla G.U. in data 11/09/2020;

DATO ATTO con la DGC n. 88 del 05/11/2021, è stato approvato il P.T.F.P. 2022/2024, come di seguito riportato:

Piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2022 – 2024 del Comune di Poggio Renatico.

TEMPO DETERMINATO: anno 2022 – 2024

PROFILO	N. POSTI	CAT	PERIODO ASSUNZIONE PREVISTO PRESUNTO	AREA DI DESTINAZIONE/SERVIZIO	ORARIO DI LAVORO	NOTE
Istruttore tecnico	1	C1	Dal 01/01/2022 al 30/04/2022	Area Gestione del Territorio	Tempo Pieno	L'assunzione è prevista al fine di sostituire temporaneamente l'assenza di un Istruttore tecnico cat. C ,a seguito di dimissioni volontarie dal 1/11/2021,con diritto alla conservazione del posto per mesi sei, in attesa della copertura del posto a tempo indeterminato, utilizzando se ed in quanto ancora vigente la graduatoria della Regione Emilia Romagna con cui il comune ha

effettuato	apposito
convenzionamento.	

TEMPO INDETERMINATO: anno 2022-2024

PROFILO	N · P O S T I	CAT.	PERIODO ASSUNZIONE PREVISTO PRESUNTO	AREA / SERVIZIO DI DESTINAZION E	ORARIO DI LAVORO	NOTE
Istruttore direttivo di Polizia Municipale	1	D1	Dal 15/11/2021 Sostituzione pensionamento	Area - Polizia Municipale Servizi: Vigilanza	Tempo Pieno	Il posto è stato già previsto nel piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023, con copertura nell'anno 2021. Sono state già attivate le procedure e la copertura del posto è prevista dal 15/11/2021.
Assistente Sociale	1	D1	01/12/2021 <u>NUOVA ASSUNZIONE.</u>	Area Servizi alla persona Servizio: Servizi sociali	Tempo Pieno	Il posto è stato già previsto nel piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023. Sono state già attivate le procedure a seguito di concorso sovracomunale in corso di espletamento dal comune di Bondeno capofila della gestione associata del personale e la copertura del posto è prevista entro la fine del 2021.
<u>Istruttore tecnico</u>	<u>1</u>	<u>C1</u>	Dal <u>01/12/2021</u> <u>NUOVA ASSUNZIONE</u>	<u>Area Gestione del Territorio</u>	<u>Tempo Pieno</u>	Il posto è stato già previsto nel piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023, con copertura nell'anno 2021. Sono state già attivate le procedure e la copertura del posto è prevista dal 01/12/2021.
Istruttore tecnico	1	C1	Dal 01/05/2022 Sostituzione posto resosi vacante per dimissioni volontarie	Area Gestione del Territorio	Tempo Pieno	Si procederà con il preventivo esperimento della procedura art. 34-bis del D.lgs. 165/2001. In caso di esito negativo, si procederà con la mobilità interna volontaria, ed in caso di

						<p>ulteriore esito negativo, al fine di velocizzare le procedure assunzionali del posto vacante, fino al perdurare della vigenza del co. 8 dell'art. 3 della L. 56/2019 – c.d. Legge Concretezza – come sostituito dall'art. 14 ter del Decreto Legge n. 80/2021 convertito con modificazioni dalla Legge n. 113/2021, la copertura del posto potrà avvenire senza l'ulteriore obbligo di esperimento di procedure di mobilità esterna volontaria di cui all'art. 30 del D.Lgs. 165/2001. mediante scorrimento di graduatorie utili sovracomunali qualora presenti, o presso altri enti, con convenzionamento già effettuato qualora esistente o eventualmente da effettuare, anche attraverso il Comune di Bondeno capofila della gestione associata del personale.</p> <p>Si evidenzia che la copertura potrà decorrere non prima del 1/5/2021, in quanto il lavoratore dimissionario ha diritto alla conservazione del posto per mesi sei, (pari alla durata del periodo di prova) secondo quanto previsto dai contratti collettivi vigenti.</p>
Istruttore di polizia locale (Agente)	1	C1	Dal 15/11/2021	Area Polizia Locale	Tempo pieno	Il posto è stato già previsto nel piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023, con copertura nell'anno 2021. Sono state già attivate le procedure e la copertura del posto è prevista dal 15/11/2021.
Istruttore amministrativo	1	C1	Dal 01/01/2022	Area Servizi Generali Servizio	Tempo Pieno	Il posto era stato già previsto nel piano triennale dei fabbisogni di

				Protocollo		<p>personale 2021-2023, con copertura nell'anno 2021. Tuttavia non è stato possibile usufruire di graduatorie di altri enti in quanto pur avendo effettuato richieste le stesse hanno avuto esito negativo. Pertanto saranno attivate le procedure e la copertura del posto avverrà a seguito dell'espletamento di concorso pubblico sovracomunale, da parte del Comune di Bondeno in qualità di capofila della gestione associata del Personale .</p>
Istruttore direttivo contabile	1	D1	<p>Dal 01/12/2022</p> <p>Sostituzione posto resosi vacante per dimissioni volontarie con trasformazione da cat. C a cat. D</p>	<p>Area Ragioneria Bilancio Economato Personale</p> <p>-</p>	Tempo Pieno	<p>L'ente intende procedere alla trasformazione di un posto di istruttore contabile cat. C presso l'area Ragioneria Bilancio Economato in Istruttore direttivo contabile cat. D, al fine di sostituzione di un addetto per quiescenza.</p> <p>Si procederà con il preventivo esperimento della procedura art. 34-bis del D.lgs. 165/2001. In caso di esito negativo, al fine di velocizzare le procedure assunzionali del posto vacante, fino al perdurare della vigenza del co. 8 dell'art. 3 della L. 56/2019 – c.d. Legge Concretezza – come sostituito dall'art. 14 ter del Decreto Legge n. 80/2021 convertito con modificazioni dalla Legge n. 113/2021, la copertura del posto potrà avvenire senza l'ulteriore obbligo di esperimento di procedure di mobilità esterna volontaria di cui all'art. 30 del D.Lgs. 165/2001. mediante scorrimento di graduatorie utili sovracomunali qualora presenti, presso il Comune di Bondeno, capofila della</p>

						gestione associata del Personale, o eventualmente presso convenzionamento da effettuare con il Comune di Bondeno o altri enti per l'utilizzo di graduatorie vigenti.
//		2023	//			//
//		2024	//			//

DATO ATTO che si rende necessario provvedere ad una modifica del PTFP 2022-2024 approvato con propria DGC n. 88/21, anche in conseguenza dell'approvazione del rendiconto 2021 ad opera della DCC n. 13 del 28/04/2022;

CONSIDERATO che l'elaborazione della modifica al Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale ad opera della presente deliberazione valevole per il triennio 2022 – 2024, è definita in coerenza e a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa a cui occorre dare immediata attuazione al fine di evitare pregiudizio all'attività amministrativa, ed ha richiesto l'attuazione dei controlli previsti dai rispettivi ordinamenti, al fine di verificare la coerenza del piano con i vincoli di finanza pubblica ed in materia assunzionale;

RICHIAMATO il D.L. n. 80/2021 convertito con modificazioni dalla legge n. 113/2021, il quale:

- all'art. 1 comma 14 ter , prevede che: *Al comma 8 dell'art. 3 della legge 19 giugno 2019, n. 56, le parole: «nel triennio 2019-2021» sono sostituite dalle seguenti: “fino al 31 dicembre 2024”* si riferisce alla proroga della possibilità di assunzioni senza preventiva mobilità esterna;

- all'art. 3 comma 7 bis prevede che “ *All'art. 30 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, dopo il comma 1 e' inserito il seguente: «1.1. Le disposizioni di cui al comma 1 non si applicano agli enti locali con un numero di dipendenti a tempo indeterminato non superiore a 100. Per gli enti locali con un numero di dipendenti compreso tra 101 e 250, la percentuale di cui al comma 1 e' stabilita al 5 per cento; per gli enti locali con un numero di dipendenti non superiore a 500, la predetta percentuale e' fissata al 10 per cento. La percentuale di cui al comma 1 e' da considerare all'esito della mobilita' e riferita alla dotazione organica dell'ente».*

Tale articolo disapplica la possibilità per gli enti con meno di 100, dipendenti come il Comune di Poggio Renatico, di effettuare la mobilità esterna ex art. 30 del D.lgs 165/2001 sia in ingresso che in uscita, per coprire posti vacanti in dotazione organica.

Tale articolo è stato modificato successivamente dall'art. 12 del D.L. n. 146 del 21/10/2021 (c.d. decreto fiscale) che ripristina la mobilità esterna negli enti locali, con conferma del nulla osta alla mobilità stessa da parte delle Amministrazioni con un numero di dipendenti inferiori a 100;

- all'art. 3 comma 7 ter prevede che: “*Per gli enti locali, in caso di prima assegnazione, la permanenza minima del personale e' di cinque anni. In ogni caso, la cessione del personale puo' essere differita, a discrezione dell'amministrazione cedente, fino all'effettiva assunzione*

del personale assunto a copertura dei posti vacanti e comunque per un periodo non superiore a trenta giorni successivi a tale assunzione, ove sia ritenuto necessario il previo svolgimento di un periodo di affiancamento”.

DATO ATTO che per necessità gestionali, si intende procedere con la seguente modifica del Piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2022-2024 del Comune di Poggio Renatico, approvato con DGC n. 88/2021, ridefinendo le scelte programmatiche delle assunzioni di personale previste nell’arco del triennio di riferimento tenuto debitamente conto;

- della verifica del rispetto complessivo della normativa vigente in materia di personale;
- delle modifiche da apportare alla dotazione organica a seguito di necessità sopravvenute ;
- delle risorse finanziarie destinate all’attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale a cui si intende dare seguito attraverso l’adozione del presente atto.

RAVVISATA la necessità di procedere con la modifica della programmazione di personale 2022-2024, rispetto al Piano approvato con DGC n. 88/2021, al fine evitare pregiudizio all’ente, a seguito di avvicendamento di personale e necessità di copertura di posti vacanti, pur nel rispetto dei limiti in materia di assunzioni degli enti locali, imposti dalla normativa vigente;

VISTO pertanto il seguente:

**Piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2022 – 2024 del
Comune di Poggio Renatico aggiornato**

TEMPO DETERMINATO: anno 2022 – 2024

PROFILO	N. POSTI	CAT	PERIODO ASSUNZIONE PREVISTO PRESUNTO DA DGC. N. 88/2021	AREA DI DESTINAZIONE/ SERVIZIO	ORARIO DI LAVORO	NOTE
Istruttore tecnico	1	C1	Dal 01/01/2022 al 30/04/2022 (nessuna assunzione da effettuare)	Area Gestione del Territorio	Tempo Pieno	NESSUNA ASSUNZIONE EFFETTUATA E NESSUNA DA EFFETTUARE (come da richiesta del responsabile dell’Area G.T prot. 4615 del 15/03/2022)

TEMPO INDETERMINATO: anno 2022-2024

PROFILO	N. POSTI	CAT.	PERIODO ASSUNZIONE PREVISTO PRESUNTO	AREA / SERVIZIO DI DESTINAZIONE	ORARIO DI LAVORO	NOTE
---------	----------	------	--------------------------------------	---------------------------------	------------------	------

			DA DGC. N. 88/2021			
Istruttore direttivo di Polizia Municipale	1	D1	Dal 15/11/2021 Sostituzione pensionamento decorso dal 1/10/2021	Area - Polizia Municipale Servizi: Vigilanza	Tempo Pieno	Il posto è stato già previsto nel piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023, con copertura nell'anno 2021, ed è stato riportato anche nel 2022 in quanto non ancora coperto, pur essendo in corso le procedure per la copertura del posto, da parte del comune di Bondeno capofila della gestione associata del personale, inizialmente con data prevista dal 15/11/2021. Al momento è in corso la ricerca da parte del Comune di Bondeno, capofila della gestione associata del personale, tramite scorrimento di graduatorie vigenti di altri enti, previa sottoscrizione di preventivo accordo tra gli enti interessati.
Istruttore tecnico	1	C1	Dal 01/05/2022 Sostituzione posto resosi vacante dal 1/5/2022 per dimissioni volontarie	Area Gestione del Territorio	Tempo Pieno	Sono terminate le procedure di mobilità interna a seguito del quale il posto sarà coperto dal 01/07/2021, con trasferimento di personale dall'area Lavori Pubblici all'Area Gestione del Territorio
Istruttore tecnico	1	C1	Dal 01/08/2022 Sostituzione posto resosi vacante per mobilità interna presso altra Area	Area Lavori Pubblici	Tempo Pieno	Si procederà al fine di coprire il posto vacante dal 1/7/2022, per mobilità interna presso altra Area, con il preventivo esperimento della procedura art. 34-bis del D.lgs. 165/2001. In caso di esito negativo, si procederà con la mobilità interna volontaria, ed in caso di ulteriore esito negativo, al

						<p>fine di velocizzare le procedure assunzionali del posto vacante, fino al perdurare della vigenza del co. 8 dell'art. 3 della L. 56/2019 – c.d. Legge Concretezza – come sostituito dall'art. 14 ter del Decreto Legge n. 80/2021 convertito con modificazioni dalla Legge n. 113/2021, la copertura del posto potrà avvenire senza l'ulteriore obbligo di esperimento di procedure di mobilità esterna volontaria di cui all'art. 30 del D.Lgs. 165/2001, mediante selezione pubblica o attraverso lo scorrimento di graduatorie utili sovracomunali qualora presenti, o presso altri enti, con convenzionamento già effettuato qualora esistente o eventualmente da effettuare, anche attraverso il Comune di Bondeno capofila della gestione associata del personale.</p>
Istruttore direttivo amministrativo	1	D1	<p>Dal 01/11/2022 (soppressione posto di Istruttore Informatico cat C e creazione posto di Istruttore direttivo amministrativo cat D1)</p>	Area Servizi Generali Servizio Protocollo	Tempo Pieno	<p>Il posto riguarda la soppressione di un posto di cat. C con profilo di "Istruttore informatico", resosi vacante per dimissioni volontarie dal 01/04/2022, presso l'Area Servizi Generali, con diritto alla conservazione del posto per mesi sei, e la creazione di in un posto di cat D1 con profilo di Istruttore direttivo amministrativo presso l'Area Servizi Generali. Qualora alla scadenza della conservazione del posto, l'ex dipendente non sia ritornato presso l'ente, si procederà con tale trasformazione. Si procederà pertanto alla copertura con il preventivo</p>

						<p>esperimento della procedura art. 34-bis del D.lgs. 165/2001. In caso di esito negativo, al fine di velocizzare le procedure assunzionali del posto vacante, fino al perdurare della vigenza del co. 8 dell'art. 3 della L. 56/2019 – c.d. Legge Concretezza – come sostituito dall'art. 14 ter del Decreto Legge n. 80/2021 convertito con modificazioni dalla Legge n. 113/2021, la copertura del posto potrà avvenire senza l'ulteriore obbligo di esperimento di procedure di mobilità esterna volontaria di cui all'art. 30 del D.Lgs. 165/2001. mediante scorrimento di graduatorie utili anche sovracomunali qualora presenti, presso il Comune di Bondeno, capofila della gestione associata del Personale, o eventualmente presso convenzionamento da effettuare con il Comune di Bondeno o altri enti per l'utilizzo di graduatorie vigenti.</p>
Istruttore amministrativo	1	C1	<p>Dal 01/01/2022</p> <p>Sostituzione posto resosi vacante per mobilità interna presso altra Area dell'Ente</p>	Area Generali Servizio Protocollo	Servizi –	<p>Tempo Pieno</p> <p>Il posto era stato già previsto nel piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023, con copertura nell'anno 2021. Tuttavia non è stato possibile usufruire di graduatorie di altri enti in quanto pur avendo effettuato richieste le stesse hanno avuto esito negativo. Pertanto sono state attivate le procedure e la copertura del posto avverrà a seguito dell'espletamento di concorso pubblico sovracomunale, in corso di svolgimento, da parte del Comune di Bondeno in qualità di capofila della gestione associata del</p>

						Personale, alla quale il Comune di Poggio Renatico ha aderito .
Istruttore direttivo contabile	1	D1	<p>Dal 01/12/2022</p> <p>Sostituzione posto resosi vacante per dimissioni volontarie con trasformazione del posto di Istruttore contabile da cat. C , in Istruttore direttivo contabile cat. D1</p>	Area - Ragioneria Bilancio Economato Personale	Tempo Pieno	<p>L'ente intende procedere alla trasformazione di un posto di istruttore contabile cat. C presso l'area Ragioneria Bilancio Economato in Istruttore direttivo contabile cat. D, al fine di sostituzione di un addetto per quiescenza.</p> <p>Si procederà con il preventivo esperimento della procedura art. 34-bis del D.lgs. 165/2001. In caso di esito negativo, al fine di velocizzare le procedure assunzionali del posto vacante, fino al perdurare della vigenza del co. 8 dell'art. 3 della L. 56/2019 – c.d. Legge Concretezza – come sostituito dall'art. 14 ter del Decreto Legge n. 80/2021 convertito con modificazioni dalla Legge n. 113/2021, la copertura del posto potrà avvenire senza l'ulteriore obbligo di esperimento di procedure di mobilità esterna volontaria di cui all'art. 30 del D.Lgs. 165/2001. mediante scorrimento di graduatorie utili sovracomunali qualora presenti, presso il Comune di Bondeno, capofila della gestione associata del Personale, o eventualmente presso convenzionamento da effettuare con il Comune di Bondeno o altri enti per l'utilizzo di graduatorie vigenti.</p>
//			2023	//		//

//		2024	//		//
----	--	------	----	--	----

DATO ATTO che per l'esercizio 2023 e 2024 non sono al momento pianificate nuove assunzioni né a tempo indeterminato che determinato.

DATO ATTO che la modifica del vigente Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024, comporta un lieve aumento di spesa rispetto ai contenuti economici già presenti nel bilancio di previsione 2022-2024, per la prevista trasformazione con soppressione di un posto di Istruttore Informatico cat. C, e creazione in un posto di istruttore direttivo amministrativo cat D1, presso l'Area Servizi Generali, ma che tale spesa è già stata finanziata con variazione al bilancio 2022-2024 all'interno dell'assestamento di bilancio 2022-2024, approvato con delibera consiliare n. 24 del 30/06/2022, garantendo in tal modo il rispetto complessivo delle normative di riferimento in materia di personale, con riferimento a posti in organico finanziati all'interno del bilancio di previsione 2022-2024;

CONSIDERATO che nel presente Piano, si riportano anche le previsioni assunzionali a tempo indeterminato già previste nel corso dell'anno 2022 da ultimo con DGC n. 88/2021 di approvazione del Piano dei fabbisogni di personale 2022-2024, per le quali, al momento di redazione del presente Piano dei fabbisogni di personale non si è ancora concluso positivamente il procedimento selettivo previsto, mentre non si riportano nel piano le procedure assunzionali avviate nel 2021 o 2022 già concluse alla data di adozione del presente atto, nonché vengono inserite le nuove previsioni a seguito della approvazione del presente atto;

DATO ATTO che qualora intervengano modifiche nelle cessazioni di personale a seguito di richieste di quiescenza non ad oggi conosciute, o altre eventuali cessazioni nel corso dell'esercizio 2022, per differenti cause non preventivabili al momento, si provvederà all'aggiornamento del presente piano triennale dei fabbisogni 2022-2024;

INTESO confermare tutto quanto già contenuto nella propria deliberazione n. 88/2021, eccetto quanto modificato ad opera del presente atto;

DATO ATTO che in merito alla programmazione sopra rappresentata si evidenzia quanto segue:

A) ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO:

1. Nessuna assunzione effettuata né da effettuare a seguito di comunicazione del Responsabile dell'area Gestione del Territorio prot. n. 4615 del 15/03/2022, che ha confermato di non necessitare più di assunzioni a tempo determinato nella propria area.
2. Nessuna assunzione a tempo determinato preventivata nell'anno 2023 e 2024

B) ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO:

1. si intende confermare la copertura dei posti già inseriti nel Piano occupazionale 2021-2023 aggiornato, non ancora coperti alla data di approvazione della presente deliberazione come sopra riportati;
2. Si intende confermare la copertura dei posti già inseriti nel Piano occupazionale 2022-2024, con riferimento all'anno 2022, non ancora coperti alla data di approvazione della presente deliberazione come sopra riportati tra cui:
 - la copertura di un posto di Istruttore amministrativo cat. C presso l'area Servizi Generali, le cui procedure concorsuali sono in corso espletamento;
 - la trasformazione di un posto di Istruttore contabile cat. C presso l'area Ragioneria Bilancio Economato Personale che si renderà vacante per quiescenza dal 1° dicembre 2022, in un posto

di Istruttore direttivo contabile cat. D1, dalla medesimo data. Seguirà successivamente in conseguenza della quiescenza del Vice Responsabile dell'Area, la trasformazione da cat. D a cat C del relativo posto, al fine di ripristinare l'organico attuale e i relativi profili professionali. Sono in corso di espletamento le procedure assunzionali già indicate nella DGC n. 88/2021,

- la copertura di un posto di Istruttore tecnico cat C presso l'area Gestione del territorio, vacante dal 1° maggio 2022, le cui procedure di mobilità interna sono state concluse con il reperimento di un candidato idoneo proveniente dall'Area Lavori Pubblici, con copertura del posto dal 1° luglio 2022;

3) Si intende modificare il Piano dei fabbisogni 2022-2024, inserendo la copertura nel 2022 dalla data presunta del 1° Agosto 2022, di un posto di Istruttore tecnico cat C, che si renderà vacante presso l'area Lavori Pubblici, dal 1° luglio 2022, a seguito del trasferimento per mobilità interna di dipendente presso l'area Gestione del Territorio, con le procedure sopra indicate;

4) si intende procedere con la soppressione di un posto di Istruttore Informatico cat C presso l'area Servizi Generali, vacante dal 1° aprile 2022, con riserva di conservazione del posto fino al 30/09/2022, con creazione dal 1° novembre 2022, di un posto di Istruttore direttivo amministrativo cat D1, presso l'Area Servizi Generali, da effettuare solo in caso di mancato rientro presso l'ente del dipendente dimissionario di cat. C, con diritto alla conservazione del posto fino al 30/09/2022;

RICHIAMATO l'art. 3 comma 8 della legge 19 giugno 2019, n. 56, come sostituito dall'art. 14 ter del Decreto Legge n. 80/2021 convertito con modificazioni dalla Legge n. 113/2021, che prevede che al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2021, prorogato al 2024, 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”.

DATO ATTO che, con la presente modifica del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024, si intende aggiornare la programmazione del personale, i contenuti economici e verificare il rispetto complessivo delle normative di riferimento in materia di personale, già recepiti all'interno del bilancio di previsione 2021-2023 approvato con DCC n. 48/2020, e successive modifiche, con riferimento a posti in organico finanziati all'interno del bilancio di previsione medesimo. Il tutto in quanto alcuni posti vengono soppressi e altri vengono inseriti, con modifica pertanto dei posti già previsti nella dotazione organica dell'ente e finanziariamente precedentemente conteggiati nel PTFP 2022-2024 approvato da ultimo con DGC n. 88/2021, pur se non modificativi in aumento del totale dei dipendenti comunali in servizio a regime;

DATO ATTO pertanto che in conseguenza di tali modifiche, si procede ad approvare i nuovi allegati A, B e C) al presente atto;

RITENUTO pertanto di procedere con l'approvazione del PTFP 2022-2024 ad opera del presente atto;

INTESO pertanto autorizzare la rimodulazione della dotazione di personale secondo quanto indicato nel presente atto e con le decorrenze ivi indicate, rispondente ai fabbisogni e nel rispetto dei limiti di spesa di legge, in conseguenza della presente modifica del Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024 del Comune di Poggio Renatico precedentemente approvato con DGC n. 88/2021, nonché il dettaglio dei dipendenti assegnati alle singole aree dell'ente a decorrere dalla adozione del presente atto, modificando con riferimento agli anni 2022-2023 quanto contenuto e approvato nella propria DGC n.88/2021, come di seguito riportato:

Dotazione di personale 2022-2024 a tempo indeterminato aggiornato, a regime, secondo le scadenze indicate nel presente atto, rispondente ai fabbisogni dell'ente:

AREA 1	Pos. Giuridica	Profilo professionale	Dotazione di personale
SERVIZI GENERALI	D1	Istruttore Direttivo Amministrativo (Resp. P.O)	1
	C	Istruttore Amministrativo (1 posto vacante al servizio protocollo)	4
	C	Istruttore Informatico (il posto risulta vacante con conservazione fino al 30/9/22)	1
	D1	Istruttore direttivo amministrativo (copertura prevista dal 1/11/2022, a seguito soppressione Istruttore informatico cat. C dal 1/10/2022)	1
	B1	Esecutore Amministrativo	2
	Totale		

AREA 2	Pos. Giuridica	Profilo professionale	Dotazione di personale
RAGIONERIA BILANCIO ECONOMATO PERSONALE	D1	Istruttore Direttivo Contabile (Resp. P.O.)	1
	D1	Istruttore Direttivo Contabile	2 (di cui 1 dal 1/12/2022)
	C	Istruttore Contabile	2 fino al 30/11/2022 – n. 1 dal 1/12/2022
		Totale	4

AREA 3	Pos. Giuridica	Profilo professionale	Dotazione di personale
	D1	Istruttore Direttivo Tecnico (Resp. P.O.)	1

GESTIONE DEL TERRITORIO	C	Istruttore Amministrativo	1
	C	Istruttore tecnico	3
	C	Istruttore Contabile	1
	Totale		6

AREA 4	Pos. Giuridica	Profilo professionale	Dotazione di personale
LAVORI PUBBLICI	D1	Istruttore Direttivo Tecnico (Resp. P.O)	1
	D1	Istruttore Direttivo Tecnico	1
	C	Istruttore Tecnico (vacante dal 1/7/2022)	1
	C	Istruttore Tecnico	1
	B3	Conduttore macchine operatrici complesse	2
Totale		6	
AREA 5	Pos. Giuridica	Profilo professionale	Dotazione di personale
POLIZIA LOCALE	D1	Istruttore Direttivo – Ispettore P.L. (vacante dal 1/10/2021)	1
	C	Istruttore di P.L- Agente	6
Totale		7	
AREA 6	Pos. Giuridica	Profilo professionale	Dotazione di personale
SERVIZI ALLA PERSONA	D1	Istruttore Direttivo Amministrativo (Resp. P.O.) – Vice segretario	1
	D1	Assistente sociale (comandati presso la gestione associata dei servizi sociali)	2
	C	Istruttore Amministrativo	4
Totale		7	
TOTALE		38	

Dettaglio dei dipendenti assegnati alle singole funzioni dell'ente a regime in esecuzione del presente atto:

- AREA SERVIZI GENERALI

Dipendente	Cat.	Profilo	N
Baccilieri Anna	D1	Istruttore Direttivo Amministrativo – Responsabile A.P.O.	
Vacante (dal 1/4/2022 con conservazione del posto per mesi sei)	C	Istruttore informatico	In caso di mancato rientro in servizio, il posto sarà soppresso con decorrenza dal 1/10/2022
Vacante (copertura prevista dal 1/12/2021 del posto di istruttore amministrativo servizio protocollo)	C	Istruttore amministrativo	Procedure per copertura del posto in corso di
Farioli Luca	B1	Esecutore amm.vo/ Messo comunale	
Scarpante Mara	C	Istruttore amministrativo	
Schiavini Roberto	C	Istruttore amministrativo	
Cufaro Gerardo	C	Istruttore amministrativo	
Lopo Patrizia	B1	Esecutore amministrativo	

2 -AREA RAGIONERIA BILANCIO ECONOMATO PERSONALE

Dipendente	Cat.	Profilo professionale	Note
Bonifazzi Daniela	D1	Istruttore direttivo contabile- Responsabile A.P.O.	
Lolli Gianna	D1	Istruttore direttivo contabile- Vice - Responsabile APO	
Vacante	D1	Istruttore contabile	
Biondi Rossella	C	Istruttore Contabile	(In quiescenza dal 1/12/2022)

--	--	--	--

3 - AREA GESTIONE DEL TERRITORIO

Dipendente	Cat.	Profilo professionale	Note
Rizzioli Gianni	D1	Istruttore direttivo tecnico- Responsabile APO	
Natali Claudia	C	Istruttore amministrativo	
Pedriali Sara	C	Istruttore tecnico	
Mantovani Arianna	C	Istruttore tecnico	
Spisani Fabrizia	C	Istruttore contabile	

4- AREA LAVORI PUBBLICI

Dipendente	Cat.	Profilo professionale	Note
Bianconi Emanuele	D1	Istruttore direttivo tecnico- Responsabile APO	
Gessi Samantha	D1	Istruttore direttivo tecnico- Vice Responsabile APO	
Pirazzi Barbara	C	Istruttore tecnico	
Vacante	C	Istruttore tecnico	
Toso Cristian	B3	Conduttore macchine op. complesse	
Favretti Lorenzo	B3	Conduttore macchine op. complesse	

--	--	--	--

5 - AREA POLIZIA LOCALE

Dipendente	Cat.	Profilo professionale	Note
Vacante	D1	Istruttore direttivo di P.L. - Ispettore	
Beccari Monica	C	Istruttore di P.L. (Agente)	
Cavallari Roberta	C	Istruttore di P.L. (Agente)	
Costantino Luca Elia	C	Istruttore di P.L. (Agente)	
Pregnotato Luigi	C	Istruttore di P.L. (Agente)	
Candini Alessandro	C	Istruttore di P.L. (Agente)	
Borghi Ramona	C	Istruttore di P.L. (Agente)	

Nota: L'incarico di Responsabile di Area , è coperto tramite convenzione annuale con il Comune di Bondeno al Comandante Dott. Ansaloni Stefano, Cat D3, con rimborso annuo al Comune medesimo della quota prevista in convenzione.

6- AREA SERVIZI ALLA PERSONA

Dipendente	Cat.	Profilo professionale	Nota
Testoni Raffaele	D1	Istr. Dir. Amministrativo- Responsabile APO- Vice	
Pilati Catia	C	Istruttore amm.vo	
Giambi Anna Maria	C	Istruttore amm.vo	
Pitrelli Angelo	C	Istruttore amministrativo	
Miccoli Sabrina	D1	Assistente sociale	In comando presso il Comune di Cento
Cavallari Francesca	D1	Assistente sociale	In comando presso il Comune di

CONSIDERATO che ai fini delle assunzioni a tempo determinato ed indeterminato previste dal presente Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024 saranno rispettati i dettami previsti dagli art. 7, 30, 34, 35 e 36 del D.Lgs. 165/2001;

DATO ATTO che poiché l'ente ha approvato il Rendiconto 2021 con deliberazione n. 13 del 28/04/2022, ad oggi dispone dei dati riferiti alla media del triennio 2019-2021, ai fini del calcolo ai

sensi dell'art. 33 comma 2 del D.L. n. 34/019, convertito con modificazioni in L. n. 58/2019, del DM del 17/03/2020 e della Circolare della presidenza del Consiglio dei Ministri dipartimento della funzione pubblica del 13 maggio 2020 pubblicata sulla G.U. n. 226 del 11/9/2020, e conseguente determinazione della fascia di collocazione del Comune e pertanto con il presente atto provvede ad aggiornare i dati contenuti nella propria precedente deliberazione n. 88/2021;

CONSIDERATO quanto indicato nell'art. 4 del D.Lgs. 75/2017, di modifica dell'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, relativo all'organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale si da atto che:

1. Il presente Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024, consente di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili oltre a garantire una distribuzione ottimale delle stesse, assicura il rispetto delle pari opportunità e la non sussistenza di alcuna forma di discriminazione, il perseguimento degli obiettivi di performance organizzativa, di efficienza, di economicità e di miglior utilizzazione del personale pubblico e del funzionamento dei servizi ai cittadini, è redatto in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività delle performance ed individua le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali dell'ente;
2. viene allegato al presente Piano Triennale dei fabbisogni di personale il dettaglio aggiornato delle risorse finanziarie necessarie destinate all'attuazione del piano stesso su base annua a regime, calcolato attraverso la sommatoria delle risorse utili a fronteggiare la spesa del personale in servizio, oltre a quelle necessarie per fronteggiare le assunzioni previste nel piano, con riferimento agli anni 2022-2024, (Allegato A)
3. viene allegato al presente piano il prospetto aggiornato riportante il valore del piano medesimo a regime rispetto alla "spesa massima potenziale" da non valicare da parte dell'Ente, in quanto ad oggi ancora vigente l'art. 1 comma 557 della legge 296/2006, (Allegato B);
4. viene allegato al presente piano il prospetto dimostrativo del calcolo delle capacità assunzionali a tempo indeterminato del Comune di Poggio Renatico, aggiornato, ai sensi dell'art. 33 comma 2 del D.L. n. 34/019, convertito con modificazioni in L. n. 58/2019, del DM del 17/03/2020 e della Circolare della presidenza del Consiglio dei Ministri dipartimento della funzione pubblica del 13 maggio 2020 pubblicata sulla G.U. n. 226 del 11/9/2020, e conseguente determinazione della fascia di collocazione del Comune in riferimento alla disciplina prevista dalle norme succitate, da cui risulta che l'ente in relazione ai dati consuntivati, con riferimento al triennio 2019 – 2021, si colloca al di sotto del "valore soglia", corrispondente alla fascia demografica di appartenenza, del rapporto della spesa di personale rispetto alle entrate correnti, così come definite ai sensi dell'art. 2 del DM del 17/03/2020, e calcolato secondo quanto indicato dalla Circolare sopra richiamata, comprendente anche i dati dell'Entrata da TARI corrispettiva contabilizzata tra le entrate correnti pur se non materialmente contabilizzate nel bilancio dell'ente in quanto incassate dal gestore del servizio, come da comunicazione da parte del gestore medesimo dei dati 2017-2019 di cui al prot. 9535, del 03/07/2021 e dei dati riferiti all'anno 2020 di cui al prot 10978 del 07/07/2021, nonché dei dati relativi all'anno 2021, come da comunicazione del gestore della TARI, registrata al prot. dell'ente n. 11380 in data 04/07/2022, a fronte della ns. nota di richiesta prot. 9435 del 31/05/2022 (Allegato C);
5. per quanto riguarda l'adempimento previsto dall'art. 33 del D.Lgs 165/2001 e dall'art. 91 del TUEL, in materia di ricognizione annuale delle eventuali eccedenze di personale, si da atto che è stata approvata apposita propria deliberazione in data 15/10/2021, contenente le dichiarazioni dei Responsabili di Area attestanti l'insussistenza di situazioni di eccedenze e sovrannumero di personale per quanto attiene ai settori di competenza, con riferimento all'anno 2022;

DATO ATTO che in merito alle facoltà assunzionali a tempo determinato si segnala che l'attuale normativa vigente in materia prevede che:

- Art. 11, comma 4-bis D.L. 90/2014: *“le limitazioni previste dall’art. 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010 e s.m.i. non si applicano agli enti in regola con l’obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell’art. 1 L. 296/2006 e s.m.i. nell’ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente”*. In materia di **lavoro flessibile**, dunque, i Comuni sottoposti al Patto di stabilità interno (oggi pareggio di bilancio) e quelli di minore dimensione **non sono più soggetti all’obbligo di rispettare il 50% della corrispondente spesa sostenuta nel 2009**, se rispettosi degli obblighi normativi di contenimenti della spesa del personale previsti ai commi 557 e 562 della L. n. 296/2006 pertanto agli enti beneficiari di tali disposizioni viene consentito il limite del 100% della spesa sostenuta nel 2009 per assunzioni con contratto di lavoro flessibile;
- Ai sensi del nuovo CCNL stipulato il 21 maggio 2018, resta vincolante, a pena di nullità il limite di assunzione di dipendenti pubblici a tempo determinato nella misura 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. Si da atto che per il Comune di Poggio Renatico tale limite corrisponde a n. 7,2 (calcolato su n. 36 dipendenti in servizio al 1° gennaio dell’anno 2021). Il presente piano triennale aggiornato risulta rispettoso di tale limite in quanto non prevede alcuna assunzione di personale a tempo determinato per l’anno 2022.

DATO ATTO che si conferma il quadro normativo di riferimento relativo ai limiti in materia di spesa complessiva per il personale: “spesa potenziale massima” nel triennio di riferimento per il Comune di Poggio Renatico, vale a dire:

- I principi fondamentali della normativa a cui fare riferimento relativamente al contenimento della spesa in materia di personale sono: art. 1, commi 557 e seguenti della Legge n. 296/2006 (legge finanziaria 2007);
- Successivamente il D.L. 90/2014 Introduce il co. 557-quater dell’art. 1 della L.296/2006: a decorrere dall’anno 2014 gli enti assicurano, nell’ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione (2011 – 2013), il cui rispetto è evidenziato nell’allegato B) al presente atto;
- La programmazione triennale complessiva di personale già in servizio e che si prevede di assumere assicura il pieno rispetto della normativa vigente in materia di spesa potenziale massima di personale come dimostrato nell’Allegato A) alla presente deliberazione;
- La programmazione rispetta altresì i dettami dell’art. 33 comma 2 del D.M. 34/2019, il cui decreto attuativo è stato approvato il 17 marzo 2020 e la circolare esplicativa di tale DPCM è stata approvata il 17 maggio 2020 e pubblicata sulla G.U. solo l’ 11/9/2020, evidenziato nell’Allegato C) al presente atto;

EVIDENZIATO che negli ultimi anni la gestione delle risorse umane si è trasformata per gli enti locali in un problema di vincoli di spesa e le regole che governano la spesa di personale sono state essenzialmente improntate al rigido contenimento di detta tipologia di spesa.

EVIDENZIATO pertanto che l’ente ai sensi di quanto sopra richiamato rientra nei parametri, e presenta nel 2022 una capacità assunzionale nel rispetto di quanto evidenziato negli allegati A) B) e C) alla presente deliberazione modificativi dei valori economici di riferimento precedentemente indicati negli allegati alla DGC 88/2021;

VISTA l'entrata in vigore del decreto 8/5/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le attese "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", necessarie per l'attuazione dell'art. 6 ter del D.Lgs n. 165/2001, come introdotto dall'art. 4 del D.Lgs n. 75/2017 di riforma del pubblico impiego che entrano in vigore il giorno della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale;

DATO ATTO che le linee guida in questione, non hanno natura regolamentare e definiscono una metodologia operativa di orientamento delineato dalla disciplina di settore; per quanto riguarda nello specifico gli enti locali, gli stessi potranno operare altresì nell'ambito della autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;

VISTE le Linee Guida di indirizzo per la programmazione del fabbisogno del personale, emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, in attuazione di quanto previsto dal D.Lgs. 75/2017, approvate con Decreto 8/5/2018 e pubblicate in G.U n. 173 in data 27/07/2018;

DATO ATTO che il sopra richiamato decreto prevede il superamento della dotazione organica e si sostanzia nel fatto che la stessa individua la "dotazione" di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte, in relazione ai rispettivi ordinamenti, fermo restando che per gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa di personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente. Nel rispetto dei suddetti indicatori di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell'ambito dei PTFP, potranno quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, e garantendo la neutralità della rimodulazione. Tale rimodulazione individuerà quindi volta per volta la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni, nel rispetto dei limiti di spesa individuati dalla legge. Nell'ambito dell'indicatore di spesa potenziale massima, le amministrazioni:

- a) Possono coprire i posti vacanti nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;
- b) Devono indicare dei PFFP, le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa di personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

VISTA la dimostrazione del rispetto dei limiti di spesa di personale o spesa potenziale massima, nel triennio 2022 – 2024, previsti dal comma 557, dell'art. 1 L. 296/2007 e sm.i., in conseguenza delle assunzioni programmate aggiornate per il triennio 2022-2024 di cui all'Allegato B) alla presente deliberazione;

CONFERMATO che la programmazione triennale 2022-2024 complessiva di personale già in servizio oltre a quella che si prevede di assumere ad opera del presente atto, assicura il pieno rispetto della normativa vigente in materia di spesa potenziale massima di personale;

DATO ATTO altresì che l'Ente risulta altresì rispettoso di quanto disposto dal vigente Decreto del Ministro dell'Interno del 18/11/2020 che ha fissato i rapporti medi dipendenti/popolazione per il triennio 2020-2022, per i Comuni di fascia demografica da 5.000 a 9.999 abitanti il rapporto è fissato in 1/169: il Comune è in linea con i parametri nazionali e non risulta in stato di dissesto finanziario;

DATO ATTO pertanto che l'Ente risulta legittimato ad assumere a tempo indeterminato nell'anno 2022, in quanto rientrante nella prima fattispecie, come dimostrato nel dettaglio nell'allegato C) alla presente deliberazione;

DATO ATTO che tutti i dati relativi alle spese di personale riportati nel Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale valevole per il triennio 2022 – 2024, in esame, sono compresi all'interno degli stanziamenti del bilancio 2022-2024, approvato con DCC n. 52/2021 e ss.mm.ii;

RITENUTO pertanto di autorizzare sin d'ora, la Responsabile dell'Area Ragioneria Bilancio Economato Personale all'espletamento delle procedure per consentire le assunzioni contenute nel Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024, così come previsto ad opera del presente atto, al fine di perseguire la copertura di posti in organico previsti nel presente piano nei rispettivi anni;

CONSIDERATO che dette autorizzazioni vengono conferite in quanto:

- il Comune di Poggio Renatico, risulta per l'anno 2022 a livello preventivo un ente "sotto soglia" ai fini della determinazione delle capacità assunzionali dettate dall'art. 33 del D.L. 34/2019 e per tanto la copertura di posti già presenti in organico e finanziati nell'annualità considerata, ai fini della determinazione della spesa di personale non inciderà, negli anni successivi, sul margine positivo ad oggi determinato ai fini della collocazione dell'ente nella fascia più bassa (sotto soglia);
- all'interno del bilancio 2022/2024, approvato sono state stanziati le spese per i profili professionali previsti con il presente atto e aggiornate le spese per i nuovi profili previsti dal presente atto ad opera delle variazioni al bilancio già approvate dal consiglio comunale;
- le procedure suddette, comportano solo lievi nuovi oneri diretti a carico del bilancio comunale a regime dal 2023, che sono state oggetto di apposita variazione di bilancio per adeguamento degli stanziamenti del pluriennale 2023-2024 rientrando pertanto come previsione negli strumenti di programmazione finanziari;

RITENUTO per quanto sopra esposto approvare il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale valevole per il triennio 2022 – 2024, con relativo aggiornamento del Piano delle assunzioni 2022, in conseguenza del presente atto comprensivo degli allegati A), B) e C);

RILEVATO che eventuali ulteriori modifiche in corso d'anno del presente Piano saranno consentite a fronte di situazioni nuove e non prevedibili o conoscibili alla data di predisposizione del presente piano, sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale, e devono essere, in ogni caso, adeguatamente motivate;

DATO ALTRESI' ATTO che il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022 – 2024, che si va ad approvare con il presente atto, risulta rispetto a quanto previsto dal DM del 17/03/2020 attuativo dell'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019, e dimostrativo del perdurare delle condizioni di sostenibilità finanziaria dell'ente (rapporto spesa di personale/entrate correnti), ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019, dimostrate ai fini dell'attuazione delle assunzioni a tempo indeterminato previste per il triennio 2022-2024 con aggiornamento del parametro richiesto dalla normativa in relazione all'ultimo rendiconto approvato (2021), di riferimento per le assunzioni previste per i successivi anni decorrenti dalla data di approvazione del rendiconto 2021, che risultano subordinate ai fini dell'effettiva fattibilità.

RITENUTO per quanto sopra esposto il presente aggiornamento del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale aggiornato valevole per il triennio 2022 – 2024, e gli allegati A), B) e C) allo stesso meritevoli di approvazione, in quanto dall'esame degli stessi risulta complessivamente che:

1. la spesa rideterminata in diminuzione in € 0,00, nel 2022 per l'assunzione di personale a tempo determinato, rientra nei limiti imposti dalla normativa vigente, di cui all'Art. 11, comma 4-bis D.L. 90/2014, in quanto ente rispettoso dei limiti ivi contenuti, con riferimento al 100% della spesa sostenuta nel 2009 per contratti di lavoro flessibile (co.co.co e tempi determinati). Tale spesa per l'anno 2009 ammontava complessivamente a € 24.337,05 (competenze, oneri riflessi e irap compresi);
2. l'assegnazione del personale in servizio, a tempo indeterminato, che si prevede di assumere con il presente PTFP, come sopra riportato oltre i relativi profili professionali indicati consentono di realizzare gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;

3. non sussistono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i., così come attestato dai Responsabili di Area in apposite dichiarazioni, agli atti d'ufficio, in sede predisposizione dell'attività programmatoria economica-finanziaria dell'ente;
4. la spesa massima potenziale, imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, comma 557, della L. n. 296/2006, così come modificato dall'art. 11, comma 4-ter del DL n. 90/2014, convertito con modificazioni in L. n. 114/2014, per il Comune di Poggio Renatico per l'anno 2022 è pari ad € **1.414.135,01** e che la programmazione contenuta nel Piano come rideterminato ad opera del presente atto, consente il non superamento di detto limite per tutto il triennio di riferimento, viste le regole per il calcolo di detto limite (**Allegato B**);
5. la collocazione dell'ente, per quanto attiene la innovativa disciplina in materia assunzionale introdotta dall'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019 e dal DM 17/03/2020, fondata sulla sostenibilità finanziaria come debitamente dimostrato, indicati nell'**Allegato C**) è di "ente sotto soglia", come sinteticamente riepilogato nella relativa tabella, che risulta aggiornata nei valori in conseguenza dell'approvazione del Rendiconto 2021 ad opera della DCC. N. 13 del 28/04/2022, i cui valori aggiornati consentono la verifica della possibilità di assunzioni di personale:
6. risulta confermata la trasformazione del posto di Istruttore contabile cat. C in Istruttore direttivo contabile cat D presso l'Area Ragioneria Bilancio Economato Personale, prevista in dotazione organica a far data indicativa dal 01/12/2022 ;
7. risulta inserita la trasformazione di un posto di Istruttore Informatico cat. C, vacante dal 1/4/2022 con diritto alla conservazione del posto fino al 30/09/2022 , con creazione di un posto di Istruttore direttivo amministrativo cat. D1, presso l'Area Servizi Generali dal 1/11/2022, al fine di permettere lo svolgimento dei numerosi carichi di lavoro connessi all'area, anche in prossimità della quiescenza del responsabile di area, al fine di evitare che si arrechi danno all'ente in conseguenza della mancata presenza di un profilo che possa essere affiancato e formato a tal scopo;
8. risultano confermate le coperture dei posti resisi vacanti per mobilità interne tra le aree;
9. risulta confermata la previsione di spesa per un Segretario comunale in convenzione con altri comuni, che tuttavia è stata stabilita al 40% anziché 50% come inizialmente previsto, con conferma del comune di Poggio Renatico capofila della convenzione;

RICHIAMATO il decreto del Ministero dell'Interno 21/10/2020, che disciplina le modalità di dettaglio per l'applicazione dei nuovi criteri di classificazione relativi alle convenzioni per l'ufficio di segreteria comunale e provinciale, prevedendo all'art. 3, c.2 che ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'art. 33 comma 2, del D.L. 30/4/2019 n. 34 convertito dalla legge n.58/2019, "*ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa*";

DATO ATTO che in virtù della norma sopra riportata, l'ente ha già proceduto con DGC n. 56/2021, al ricalcolo della spesa di personale 2018, tenuto conto delle somme trasferite al comune capofila della segreteria convenzionata vigente in tale anno di riferimento, in quanto precedentemente non conteggiate, e contestuale aggiornamento dei dati riferito all'anno 2021, anche in considerazione della nuova segreteria convenzionata decorrente dal 1/1/2022, che vede questo ente capofila della citata convenzione;

VISTA pertanto la seguente dimostrazione di sostenibilità finanziaria 2022 aggiornata al rendiconto 2021, riportante i dati aggregati, ai sensi dell'art. 4 del DM del 17/03/2020, come desumibili dall'allegato C) al presente atto;

CALCOLO DELLA SOSTENIBILITA' FINANZIARIA DEL COMUNE DI POGGIO RENATICO- AI SENSI DELL'ART. 4 DEL D.P.C.M. DEL 17/03/2020 AGGIORNATO AL MODIFICHE DI CUI AL PRESENTE ATTO ED IN CONSEGUENZA DELL'APPROVAZIONE DEL RENDICONTO 2021 .

	Triennio 2019 – 2021
A) Entrate correnti al netto del FCDE dell'ultima annualità considerata, comprensivo di entrate TARI al netto del FCDE	7.340.287,61
	Anno 2021 – consuntivo
B) Spesa di personale ultimo rendiconto approvato (comprensivo di spese segretario in convenzione)	1.418.660,28
C) Rapporto B/A:	19,33%
D) Spesa massima sostenibile dal Comune rispetto al valore soglia del 26,90%	1.974.537,37
Collocazione del Comune rispetto al valore soglia 26,90%	Sotto soglia
Margine positivo del Comune	555.877,09
D – B:	
E) Spesa di personale 2018 (ricalcolata sulla base del Decreto Ministero dell'Interno del 21/10/2020 comprensiva delle spese per segreteria convenzionata)	€ 1.357.197,41
F) % massima incremento 2022 = 24%	
G) Limite massimo incremento 2022 (E*F)	325.727,38

CONFRONTO TRA PREVISIONI SPESA PERSONALE A REGIME 2022-2024 CON RENDICONTO 2021.

	Anno 2021 – consuntivo
A) Entrate correnti al netto del FCDE dell'ultima annualità considerata,	7.340.287,61

comprensivo di entrate TARI al netto del FCDE	
	Previsioni 2022-2024 a regime
B) Spesa di personale 2022-2024 (come rideterminata in conseguenza del presente atto) prevista a regime nel macroaggregato 101, per complessivi € 1.645.370,03 comprensiva della quota di spesa del 100%, per nuova segreteria convenzionata con decorrenza dal 1/1/2022, che vede l'ente in qualità di capofila , al netto del 60% di spesa del rimborso altri enti convenzionati, pari a € 62.366,18 sulla base di quanto previsto dall'art. 3 comma 2 del Decreto Ministero dell'Interno del 21/10/2020.	1.583.003,85
C) Rapporto B/A:	21,57%
D) Spesa massima sostenibile dal Comune rispetto al valore soglia del 26,90%	1.974.537,37
Collocazione del Comune rispetto al valore soglia 26,90%	Sotto soglia
Margine positivo del Comune	391.533,52
D – B:	
E) Spesa di personale 2018 (ricalcolata sulla base del Decreto Ministero dell'Interno del 21/10/2020 comprensiva delle spese per segreteria convenzionata	€ 1.357.197,41
F) % massima incremento 2022 = 24%	
G) Limite massimo incremento 2022	325.727,38
Incremento 2022-2024 a regime, calcolato rispetto ai dati del Rendiconto 2021, confrontato con %	164.343,57

incremento possibile nel 2022, rispetto ai dati anno 2018	
Margine positivo 2022-2024 per rispetto limite	161.383.81

10. risulta altresì rispettoso di tutti gli ulteriori vincoli esterni vigenti in materia di assunzioni a tempo indeterminato, determinato, salario accessorio destinato a vario titolo al personale dell'ente;

11. si procederà alla verifica del perdurare delle ulteriori condizioni, richieste dalle normative vigenti in materia assunzionale, nel momento dell'effettiva formalizzazione delle assunzioni previste;

RICHIAMATO il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

RICHIAMATO il Contratto Collettivo nazionale di Lavoro del comparto Funzioni Locali, valevole per il triennio 2016 – 2018, sottoscritto in data 21/05/2018;

DATO ATTO che il Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024 come modificato ad opera del presente atto e qui in esame, prevede la spesa massima di personale previsto a regime comprendente sia i costi del personale in servizio, che quelli di personale da assumere, si ritiene comunque nel contenuto rispettoso dei principi fondamentali previsti dall'art. 4 del D.Lgs. 75/2017, di modifica dell'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, nonché contenuto nelle capacità assunzionali dell'ente per l'anno 2022-2024, secondo quanto indicato negli allegati A, B, e C alla presente, pertanto si ritiene meritevole di approvazione;

DATO ATTO che i comuni ai sensi del Decreto 17/03/2020, *“possono procedere ad assunzioni 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 relativa agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione”*;

DATO ATTO della compatibilità della presente programmazione del personale con i vincoli di bilancio e del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio per effetto delle assunzioni programmate;

RICHIAMATO il parere favorevole espresso sulla presente deliberazione di aggiornamento del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024 dall'Organo di Revisione dell'Ente ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, attestante la conferma del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio come sopra indicato, come riportato nell' Allegato D) al presente atto;

RILEVATO che del contenuto del presente provvedimento non è necessario fornire preventiva informazione alle Organizzazioni sindacali, ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., in quanto non prevista all'interno del vigente contratto collettivo di lavoro;

RITENUTO dunque di approvare la modifica del Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024, precedentemente approvato con DGC n. 88/021, contenente la definizione ed aggiornamento della programmazione strategica e operativa dell'Ente riguardo al personale, per le motivazioni indicato nel presente atto, intendendolo quale allegato al DUP 2022-2024, approvato con DCC. n 50/2021 ;

VISTI i pareri favorevoli resi in ordine alla regolarità tecnica e contabile espressi, ai sensi del D. Lgs. 18/08/2000 n. 267, artt. 49, comma 1, e 147 bis, comma 1, dal Responsabile dell'Area Ragioneria Bilancio economato Personale Dott.ssa Daniela Bonifazzi, ed allegati al presente atto;

DATO ATTO che nessun componente della Giunta Comunale ha dichiarato di essere in posizione di conflitto di interessi

Ad unanimità di voti favorevoli espressi nelle forme di legge;

DELIBERA

- 1) La premessa forma parte integrante e sostanziale del presente atto;
- 2) Di approvare, per le motivazioni indicate in premessa, la modifica e l'aggiornamento del Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024 e Piano delle Assunzioni 2022, del Comune di Poggio Renatico, precedentemente approvato con propria deliberazione n. 88/2021, come di seguito indicato:

Piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2022 – 2024 del Comune di Poggio Renatico aggiornato

TEMPO DETERMINATO: anno 2022 – 2024

PROFILO	N. POSTI	CAT.	PERIODO ASSUNZIONE PREVISTO PRESUNTO DA DGC. N. 88/2021	AREA DI DESTINAZIONE/ SERVIZIO	ORARIO DI LAVORO	NOTE
Istruttore tecnico	1	C1	Dal 01/01/2022 al 30/04/2022 (nessuna assunzione da effettuare)	Area Gestione del Territorio	Tempo Pieno	NESSUNA ASSUNZIONE EFFETTUATA E NESSUNA DA EFFETTUARE (come da comunicazione del responsabile dell'Area G.T prot. 4615 del 15/03/2022)

TEMPO INDETERMINATO: anno 2022-2024

PROFILO	N. POSTI	CAT.	PERIODO ASSUNZIONE PREVISTO PRESUNTO DA DGC. N. 88/2021	AREA / SERVIZIO DI DESTINAZIONE	ORARIO DI LAVORO	NOTE

<p>Istruttore direttivo di Polizia Municipale</p>	<p>1</p>	<p>D1</p>	<p>Dal 15/11/2021</p> <p>Sostituzione pensionamento decorso dal 1/10/2021</p>	<p>Area - Polizia Municipale</p> <p>Servizi: Vigilanza</p>	<p>Tempo Pieno</p>	<p>Il posto è stato già previsto nel piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023, con copertura nell'anno 2021, ed è stato riportato anche nel 2022 in quanto non ancora coperto, pur essendo in corso le procedure per la copertura del posto, da parte del comune di Bondeno capofila della gestione associata del personale, inizialmente con data prevista dal 15/11/2021. Al momento è in corso la ricerca da parte del Comune di Bondeno, capofila della gestione associata del personale, tramite scorrimento di graduatorie vigenti di altri enti, previa sottoscrizione di preventivo accordo tra gli enti interessati.</p>
<p>Istruttore tecnico</p>	<p>1</p>	<p>C1</p>	<p>Dal 01/05/2022</p> <p>Sostituzione posto resosi vacante dal 1/5/2022 per dimissioni volontarie</p>	<p>Area Gestione del Territorio</p>	<p>Tempo Pieno</p>	<p>Sono terminate le procedure di mobilità interna a seguito del quale il posto sarà coperto dal 01/07/2021, con trasferimento di personale dall'area Lavori Pubblici all'Area Gestione del Territorio</p>
<p>Istruttore tecnico</p>	<p>1</p>	<p>C1</p>	<p>Dal 01/08/2022</p> <p>Sostituzione posto resosi vacante per mobilità interna presso altra Area</p>	<p>Area Lavori Pubblici</p>	<p>Tempo Pieno</p>	<p>Si procederà al fine di coprire il posto vacante dal 1/7/2022, per mobilità interna presso altra Area, con il preventivo esperimento della procedura art. 34-bis del D.lgs. 165/2001. In caso di esito negativo, si procederà con la mobilità interna volontaria, ed in caso di ulteriore esito negativo, al fine di velocizzare le procedure assunzionali del posto vacante, fino al perdurare della vigenza del co. 8 dell'art. 3 della L.</p>

						56/2019 – c.d. Legge Concretezza – come sostituito dall’art. 14 ter del Decreto Legge n. 80/2021 convertito con modificazioni dalla Legge n. 113/2021, la copertura del posto potrà avvenire senza l’ulteriore obbligo di esperimento di procedure di mobilità esterna volontaria di cui all’art. 30 del D.Lgs. 165/2001, mediante selezione pubblica o attraverso lo scorrimento di graduatorie utili sovracomunali qualora presenti, o presso altri enti, con convenzionamento già effettuato qualora esistente o eventualmente da effettuare, anche attraverso il Comune di Bondeno capofila della gestione associata del personale.	
Istruttore direttivo amministrativo	1	D1	Dal 01/11/2022 (soppressione posto di Istruttore Informatico cat C e creazione posto di Istruttore direttivo amministrativo cat D1)	Area Generali Servizio Protocollo	Servizi –	Tempo Pieno	Il posto riguarda la soppressione di un posto di cat. C con profilo di “Istruttore informatico”, resosi vacante per dimissioni volontarie dal 01/04/2022, presso l’Area Servizi Generali, con diritto alla conservazione del posto per mesi sei, e la creazione di in un posto di cat D1 con profilo di Istruttore direttivo amministrativo presso l’Area Servizi Generali. Qualora alla scadenza della conservazione del posto, l’ex dipendente non sia ritornato presso l’ente, si procederà con tale trasformazione. Si procederà pertanto alla copertura con il preventivo esperimento della procedura art. 34-bis del D.lgs. 165/2001. In caso di esito negativo, al fine di velocizzare le procedure

						assunzionali del posto vacante, fino al perdurare della vigenza del co. 8 dell'art. 3 della L. 56/2019 – c.d. Legge Concretezza – come sostituito dall'art. 14 ter del Decreto Legge n. 80/2021 convertito con modificazioni dalla Legge n. 113/2021, la copertura del posto potrà avvenire senza l'ulteriore obbligo di esperimento di procedure di mobilità esterna volontaria di cui all'art. 30 del D.Lgs. 165/2001. mediante scorrimento di graduatorie utili anche sovracomunali qualora presenti, presso il Comune di Bondeno, capofila della gestione associata del Personale, o eventualmente presso convenzionamento da effettuare con il Comune di Bondeno o altri enti per l'utilizzo di graduatorie vigenti.
Istruttore amministrativo	1	C1	Dal 01/01/2022 Sostituzione posto resosi vacante per mobilità interna presso altra Area dell'Ente	Area Servizi Generali Servizio Protocollo	Tempo Pieno	Il posto era stato già previsto nel piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023, con copertura nell'anno 2021. Tuttavia non è stato possibile usufruire di graduatorie di altri enti in quanto pur avendo effettuato richieste le stesse hanno avuto esito negativo. Pertanto sono state attivate le procedure e la copertura del posto avverrà a seguito dell'espletamento di concorso pubblico sovracomunale, in corso di svolgimento, da parte del Comune di Bondeno in qualità di capofila della gestione associata del Personale, alla quale il Comune di Poggio Renatico ha aderito .
Istruttore	1	D1	Dal	Area - Ragioneria	Tempo	L'ente intende procedere alla trasformazione di un

<p>direttivo contabile</p>		<p>01/12/2022 Sostituzione posto resosi vacante per dimissioni volontarie con trasformazione del posto di Istruttore contabile da cat. C , in Istruttore direttivo contabile cat. D1</p>	<p>Bilancio Economato Personale</p>	<p>Pieno</p>	<p>posto di istruttore contabile cat. C presso l'area Ragioneria Bilancio Economato in Istruttore direttivo contabile cat. D, al fine di sostituzione di un addetto per quiescenza.</p> <p>Si procederà con il preventivo esperimento della procedura art. 34-bis del D.lgs. 165/2001. In caso di esito negativo, al fine di velocizzare le procedure assunzionali del posto vacante, fino al perdurare della vigenza del co. 8 dell'art. 3 della L. 56/2019 – c.d. Legge Concretezza – come sostituito dall'art. 14 ter del Decreto Legge n. 80/2021 convertito con modificazioni dalla Legge n. 113/2021, la copertura del posto potrà avvenire senza l'ulteriore obbligo di esperimento di procedure di mobilità esterna volontaria di cui all'art. 30 del D.Lgs. 165/2001. mediante scorrimento di graduatorie utili sovracomunali qualora presenti, presso il Comune di Bondeno, capofila della gestione associata del Personale, o eventualmente presso convenzionamento da effettuare con il Comune di Bondeno o altri enti per l'utilizzo di graduatorie vigenti.</p>
<p>//</p>		<p>2023</p>	<p>//</p>		<p>//</p>
<p>//</p>		<p>2024</p>	<p>//</p>		<p>//</p>

3) di dare atto che l'approvazione della presente modifica ed aggiornamento del Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024, e allegati A), B) e C) risulta pienamente rispettoso della attuale normativa di riferimento vigente in materia di personale, come dimostrato nella citata deliberazione;

4) di rimodulare la dotazione di personale dell'ente, rispondente ai fabbisogni e nel rispetto dei limiti di spesa di legge, in conseguenza della presente approvazione di modifica e aggiornamento del Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024 del Comune di Poggio Renatico, nonchè il dettaglio dei dipendenti assegnati alle singole funzioni/settori dell'ente, come di seguito riportato:

Dotazione di personale 2022-2024 a tempo indeterminato aggiornato , a regime, secondo le scadenze indicate nel presente atto, rispondente ai fabbisogni dell'ente:

AREA 1	Pos. Giuridica	Profilo professionale	Dotazione di personale
SERVIZI GENERALI	D1	Istruttore Direttivo Amministrativo (Resp. P.O)	1
	C	Istruttore Amministrativo (1 posto vacante al servizio protocollo)	4
	C	Istruttore Informatico (il posto risulta vacante con conservazione fino al 30/9/22)	1
	D1	Istruttore direttivo amministrativo (copertura prevista dal 1/11/2022, a seguito soppressione Istruttore informatico cat. C dal 1/10/2022)	1
	B1	Esecutore Amministrativo	2
	Totale		

AREA 2	Pos. Giuridica	Profilo professionale	Dotazione di personale
RAGIONERIA BILANCIO ECONOMATO PERSONALE	D1	Istruttore Direttivo Contabile (Resp. P.O.)	1
	D1	Istruttore Direttivo Contabile	2 (di cui 1 dal 1/12/2022)
	C	Istruttore Contabile	2 fino al 30/11/2022 – n. 1 dal 1/12/2022
Totale			4

AREA 3	Pos. Giuridica	Profilo professionale	Dotazione di personale
GESTIONE DEL TERRITORIO	D1	Istruttore Direttivo Tecnico (Resp. P.O.)	1
	C	Istruttore Amministrativo	1
	C	Istruttore tecnico	3
	C	Istruttore Contabile	1
	<i>Totale</i>		

AREA 4	Pos. Giuridica	Profilo professionale	Dotazione di personale
LAVORI PUBBLICI	D1	Istruttore Direttivo Tecnico (Resp. P.O)	1
	D1	Istruttore Direttivo Tecnico	1
	C	Istruttore Tecnico (vacante dal 1/7/2022)	1
	C	Istruttore Tecnico	1
	B3	Conduttore macchine operatrici complesse	2
	<i>Totale</i>		

AREA 5	Pos. Giuridica	Profilo professionale	Dotazione di personale
POLIZIA LOCALE	D1	Istruttore Direttivo – Ispettore P.L. (vacante dal 1/10/2021)	1
	C	Istruttore di P.L- Agente	6
	<i>Totale</i>		

AREA 6	Pos. Giuridica	Profilo professionale	Dotazione di personale
	D1	Istruttore Direttivo Amministrativo (Resp. P.O.) – Vice segretario	1

SERVIZI ALLA PERSONA	D1	Assistente sociale (comandati presso la gestione associata dei servizi sociali)	2
	C	Istruttore Amministrativo	4
	Totale		7
TOTALE			38

Dettaglio dei dipendenti assegnati alle singole funzioni dell'ente a regime in esecuzione del presente atto:

1- AREA SERVIZI GENERALI

Dipendente	Cat.	Profilo	N
Baccilieri Anna	D1	Istruttore Direttivo Amministrativo – Responsabile A.P.O.	
Vacante (dal 1/4/2022 con conservazione del posto per mesi sei)	C	Istruttore informatico	In caso di mancato rientro in servizio, il posto sarà soppresso con decorrenza dal 1/10/2022
Vacante (copertura prevista dal 1/12/2021 del posto di istruttore amministrativo servizio amministrativo)	C		Procedure per
Farioli Luca	B1	Esecutore amm.vo/ Messo comunale	
Scarpante Mara	C	Istruttore amministrativo	
Schiavini Roberto	C	Istruttore amministrativo	
Cufaro Gerardo	C	Istruttore amministrativo	
Lopo Patrizia	B1	Esecutore amministrativo	

2 -AREA RAGIONERIA BILANCIO ECONOMATO PERSONALE

Dipendente	Cat.	Profilo professionale	Note
Bonifazzi Daniela	D1	Istruttore direttivo contabile- Responsabile A.P.O.	

Lolli Gianna	D1	Istruttore direttivo contabile- Vice - Responsabile APO	
Vacante	D1	Istruttore contabile	
Biondi Rossella	C	Istruttore Contabile	(In quiescenza dal 1/12/2022)

3 - AREA GESTIONE DEL TERRITORIO

Dipendente	Cat.	Profilo professionale	Note
Rizzioli Gianni	D1	Istruttore direttivo tecnico- Responsabile APO	
Natali Claudia	C	Istruttore amministrativo	
Pedriali Sara	C	Istruttore tecnico	
Mantovani Arianna	C	Istruttore tecnico	
Spisani Fabrizia	C	Istruttore contabile	

4- AREA LAVORI PUBBLICI

Dipendente	Cat.	Profilo professionale	Note
------------	------	-----------------------	------

Bianconi Emanuele	D1	Istruttore direttivo tecnico- Responsabile APO	
Gessi Samantha	D1	Istruttore direttivo tecnico- Vice Responsabile APO	
Pirazzi Barbara	C	Istruttore tecnico	
Vacante	C	Istruttore tecnico	
Toso Cristian	B3	Conduttore macchine op. complesse	
Favretti Lorenzo	B3	Conduttore macchine op. complesse	

5 - AREA POLIZIA LOCALE

Dipendente	Cat.	Profilo professionale	Note
Vacante	D1	Istruttore direttivo di P.L. - Ispettore	
Beccari Monica	C	Istruttore di P.L. (Agente)	
Cavallari Roberta	C	Istruttore di P.L. (Agente)	
Costantino Luca Elia	C	Istruttore di P.L. (Agente)	
Pregolato Luigi	C	Istruttore di P.L. (Agente)	
Candini Alessandro	C	Istruttore di P.L. (Agente)	
Borghi Ramona	C	Istruttore di P.L. (Agente)	

Nota: L'incarico di Responsabile di Area , è coperto tramite convenzione annuale con il Comune di Bondeno al Comandante Dott. Ansaloni Stefano, Cat D3, con rimborso annuo al Comune medesimo della quota prevista in convenzione.

6- AREA SERVIZI ALLA PERSONA

Dipendente	Cat.	Profilo professionale	Note
Testoni Raffaele	D1	Istr. Dir. Amministrativo- Responsabile APO- Vice	

Pilati Catia	C	Istruttore amm.vo	
Giambi Anna Maria	C	Istruttore amm.vo	
Pitrelli Angelo	C	Istruttore amministrativo	
PIRELLI ANGELO		ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	
Miccoli Sabrina	D1	Assistente sociale	In comando presso il Comune di Cento
Cavallari Francesca	D1	Assistente sociale	In comando presso il Comune di Cento

- 5) Di approvare il dettaglio delle risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano stesso su base annua, calcolato attraverso la sommatoria delle risorse utili a fronteggiare la spesa del personale in servizio, oltre a quelle necessarie per fronteggiare le assunzioni previste nel piano, con riferimento agli anni 2022-2024 di cui all'Allegato A) al presente atto;
- 6) Di dare atto che il Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024, ad opera del presente atto, tiene conto della spesa massima di personale prevista comprendente sia i costi del personale in servizio, che quelli del personale da assumere previsto nel presente piano dei fabbisogni 2022-2024, e si ritiene pertanto nel contenuto rispettoso dei principi fondamentali previsti dall'art. 4 del D.Lgs. 75/2017, di modifica dell'art. 6 del D.Lgs. 165/2001;
- 7) Di dare atto del rispetto dei limiti di spesa di personale o spesa potenziale massima, nel triennio 2022-2024, previsti dal comma 557, dell'art. 1 L. 296/2007 e sm.i., tenuto conto dell'art. 11, comma 4-ter del DL n. 90/2014, convertito con modificazioni in L. n. 114/2014, in conseguenza delle assunzioni programmate per il triennio 2022-2024, secondo quanto riportato nell'Allegato B) alla presente;
- 8) Di dare atto che la collocazione dell'ente, per quanto attiene la innovativa disciplina in materia assunzionale introdotta dall'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019 e dal DM 17/03/2020, fondata sulla sostenibilità finanziaria come debitamente dimostrato, nell'Allegato C), al presente atto, è di "ente sotto soglia";
- 9) Di dare altresì atto che le assunzioni a tempo determinato programmate nel 2022, rispettano i limiti di cui alla normativa vigente, come in premessa riportato;
- 10) di autorizzare con l'approvazione della modifica ed aggiornamento del presente PTFP 2022-2024, il Responsabile del Personale competente all'adozione dei conseguenti atti, dando atto che dette autorizzazioni vengono conferite in quanto il Comune di Poggio Renatico risulta a livello preventivo per l'anno 2022 un ente "sotto soglia" ai fini della determinazione delle capacità assunzionali dettate dall'art. 33 del D.L. 34/2019 e per tanto la copertura di posti già presenti in organico e finanziati nelle annualità considerate, ai fini della determinazione della spesa di

personale non inciderà, negli anni successivi, sul margine positivo ad oggi determinato ai fini della collocazione dell'ente nella fascia più bassa (sotto soglia);

- 11) di dare atto che i contenuti della presente deliberazione si intendono quali allegati al Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2022-2024 previsto dall'art.151 del TUEL, approvato da parte del Consiglio Comunale con DCC n. 50 del 16/12/2022;
- 12) di dare atto della compatibilità della presente programmazione del personale con i vincoli di bilancio e del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio per effetto delle assunzioni programmate;
- 13) di dare atto che è stato reso il parere favorevole espresso sulla presente deliberazione dall'Organo di Revisione dell'Ente ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, attestante altresì la conferma del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio secondo quanto previsto dalla normativa vigente (Allegato D);
- 14) di pubblicare il 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 e s.m.i.;
- 15) di trasmettere il piano triennale dei fabbisogni 2022-2024, 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;
- 16) di dare atto che con l'approvazione del presente atto si dà mandato agli uffici competenti di porre in essere i conseguenti provvedimenti al fine di procedere alle assunzioni programmate;
- 17) di dare atto che il presente Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024, risulta pienamente rispettoso della normativa di riferimento vigente in materia di personale, come ampiamente descritta in premessa e che si intende integralmente richiamata;
- 18) di rendere noto, ai sensi dell'art. 5 della L. n. 241/1990, che il responsabile del procedimento è il Responsabile dell'Area Ragioneria Bilancio Economato Personale Dott.ssa Daniela Bonifazzi;
- 19) di dare atto che del contenuto del presente provvedimento non è stata fornita preventiva informazione alle Organizzazioni sindacali, ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., in quanto non prevista all'interno del vigente contratto collettivo di lavoro;
- 20) di dichiarare, con votazione favorevole e unanime espressa nelle forme di legge, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000, stante l'urgenza di provvedere.

I pareri, qualora espressi, sono stati sottoscritti digitalmente a norma di legge secondo quanto previsto dal D.Lgs 267/2000 art. 49 e art.147Bis ed allegati alla presente deliberazione.

OGGETTO:	PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE TRIENNIO 2022-2024. MODIFICA ED AGGIORNAMENTO.
-----------------	---

Data lettura della presente delibera, viene approvata e sottoscritta

Il Sindaco
Garuti Daniele

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

Il Vice Segretario
Testoni Dr. Raffaele

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.