



DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 203 DEL 10-09-2020

OGGETTO: PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE 2020/2022 – AGGIORNAMENTO.

L'anno **DUEMILAVENTI** e questo giorno **DIECI** del mese di **SETTEMBRE**, alle ore **19:00** nella sala delle adunanze della Sede Comunale, si è legalmente riunita la Giunta Comunale convocata nelle forme di legge.

Presiede la seduta **ORESTE GIURLANI** nella sua qualità di **SINDACO** e sono rispettivamente presenti e assenti i signori:

			presenti	assenti
1.	GIURLANI ORESTE	SINDACO	X	
2.	GUIDI GUJA	VICE SINDACO	X	
3.	MORELLI ALDO	ASSESSORE ANZIANO		X
4.	BELLANDI FABIO	ASSESSORE	X	
5.	GLIORI ANNALENA	ASSESSORE		X
6.	GROSSI FIORELLA	ASSESSORE	X	

La presenza degli Assessori Bellandi e Grossi avviene tramite collegamento audio/video via WhatsApp.

Assiste il **SEGRETARIO GENERALE Dr. GIUSEPPE ARONICA** incaricato della redazione del presente verbale.

IL PRESIDENTE

constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la seduta ed invita i presenti all'esame dell'argomento indicato in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO CHE:

- l'art. 2 del D.Lgs 165/2000 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del D.Lgs 165/2000 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6 del D.Lgs 165/2000, come modificato dal D.Lgs 75/2017, prevede che le amministrazioni pubbliche adottino il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'art. 33, del D.Lgs 165/2001;
- l'art. 89 del D.Lgs 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 91 del D. Lgs n. 267/2000 dispone che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- l'art. 33 del D.Lgs 165/2001 dispone *"1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare"*;
- in materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del D.Lgs 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni di personale, ciascuna amministrazione indichi la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati [...] garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- in attuazione di quanto previsto dall'art. 22, comma 1, del D.Lgs 75/2017, con Decreto 8.5.2018, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni";
- le linee guida di cui al decreto ministeriale in questione definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni sono tenute ad adattare, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Agli enti territoriali è ancora riconosciuta autonomia nella definizione dei piani, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, e nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;
- le linee guida lasciano ampio spazio agli enti locali, individuando comunque per tutte le pubbliche amministrazioni una dotazione organica pari ad una "spesa potenziale massima", in questi termini: *"per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a*

tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima (della dotazione organica) resta quello previsto dalla normativa vigente";

DATO QUINDI ATTO CHE, in ossequio all'art. 6 del D.Lgs 165/2001 e alle Linee di indirizzo sopra richiamate, è necessario per l'ente impostare la programmazione delle nuove assunzioni tenendo conto di tale limite di spesa potenziale massima, nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale, in modo che entro tale limite l'amministrazione:

- potrà coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, ricordando però che l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni;
- dovrà indicare nel PTFP, ai sensi dell'art. 6, comma 2, del D.Lgs 165/2001, le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;

VISTO l'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, c.d. "Decreto Crescita", convertito con modificazioni dalla legge 58/2019, come modificato dall'art. 1, comma 853, della Legge 162/2019, che ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, rispetto al previgente sistema che prevedeva la determinazione di un budget assunzionale maturato per effetto delle cessazioni di personale a tempo indeterminato avvenute nell'anno precedente, con la possibilità a determinate condizioni di utilizzare anche negli anni successivi i residui di budget non impiegati;

CONSIDERATO CHE il quadro normativo che è venuto a delinarsi con l'approvazione del D.L. 34/2019 è stato poi ulteriormente definito con l'adozione del D.M. 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 108 del 27 aprile 2020, finalizzato all'individuazione dei valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra la spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;

CONSIDERATO CHE le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020 e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute nell'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020 e dato atto che questo Ente ha già aggiornato una volta il Piano triennale dei fabbisogni di personale applicando le nuove norme;

VISTO CHE il calcolo del rapporto tra spese di personale ed entrate, come definito dal citato D.M. 17 marzo 2020 e come descritto in dettaglio nella Circolare Ministeriale bollinata in data 8 giugno 2020, ha dato come esito una percentuale pari al 21,96% sulla base dei dati ricavati dal Rendiconto 2019, tenuto conto della fascia demografica a cui appartiene il Comune di Pescia, questa percentuale si colloca sotto il valore soglia del 27%;

PRESO ATTO, QUINDI, CHE avendo l'Ente registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 21,96%, è possibile procedere all'assunzione di personale incrementando la relativa spesa per un massimo del 9%, così come stabilito dalla tabella 2 del D.M. già richiamato. Il prospetto che illustra in dettaglio come è stato eseguito questo calcolo è riportato integralmente nell'allegato B1;

RICHIAMATO il contenuto della Circolare Ministeriale interpretativa del D.M. attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, bollinata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri in data 8.6.2020 a seguito dell'esame da parte della Corte dei Conti, nella quale si descrivono in dettaglio gli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa di personale/entrate, si illustrano le casistiche applicative della norma in base alla fascia demografica e ai valori soglia, che prevede quanto segue in sede di prima applicazione della norma:

- al fine di non penalizzare i Comuni che, prima del 20 aprile 2020, avevano avviato legittimamente procedure assunzionali in base al previgente regime, utilizzando pertanto il budget assunzionale formatosi a seguito delle cessazioni di personale, le procedure in questione possono essere portate a conclusione, purché risultino effettuate prima entro la data del 20 aprile le comunicazioni obbligatorie previste dal D.Lgs 165/2001, e le relative risorse risultino prenotate in bilancio;
- la maggior spesa di personale rispetto ai valori soglia, derivante dal fare salve le suddette procedure assunzionali, è consentita per il solo anno 2020, quindi di fatto il peso delle assunzioni attuate o da attuare in base a questa previsione transitoria viene "neutralizzata" ai fini del conteggio del rapporto spesa di personale/entrate, sia pure limitatamente all'anno in corso;

TENUTO CONTO CHE il Comune di Pescia ha proceduto nei mesi scorsi, nel rispetto di quanto previsto dalla suddetta Circolare Ministeriale, e in attuazione della vigente programmazione triennale dei fabbisogni del personale in relazione all'anno 2019 e 2020, a realizzare alcune assunzioni a tempo indeterminato, ma che, in occasione del presente aggiornamento al piano, si presenta la necessità di verificare pienamente la nuova normativa attualmente in vigore;

RICHIAMATA la deliberazione di Giunta Comunale n. 124 dell'1/7/2020 con la quale è stata approvata una modifica al Piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2020/2022 e del piano assunzioni 2020, applicando la nuova normativa in materia e nel quale si erano previste le seguenti assunzioni;

Anno 2020

1 Istruttore direttivo amministrativo, cat. D1	Procedura conclusa con assunzione
2 Istruttori direttivi amministrativi, cat. D1	Scorrimento propria graduatoria – procedura avviata
2 Operai cat. B1, di cui uno appartenente alle categorie protette	1 unità assunta; Procedura in corso per l'assunzione di un'altra unità
1 Istruttore direttivo tecnico D1	Procedura in corso svolta dalla Provincia di Pistoia
1 Agente di Polizia Municipale, cat. C1	Procedura in corso
1 Dirigente ex art. 110 TUEL	Procedura conclusa con assunzione
1 Istruttore amministrativo, cat. C1	Mediante selezione per progressione verticale – procedura da avviare
1 Collaboratore professionale, cat. B3	Passaggio da part-time a tempo pieno

Anno 2021

1 Istruttore amministrativi, cat. C1	
1 Esperto informatico, cat. D1	
1 Collaboratore professionale, cat. B3 (part-time 50%)	

Anno 2022

2 Istruttori amministrativi, cat. C1	
--------------------------------------	--

CONSIDERATO CHE:

- nel corso dell'anno 2020 si sono già verificate le seguenti cessazioni di personale:
 - n. 1 collaboratore professionale, cat. B3;
 - n. 1 ufficiale di Polizia municipale, cat. D;
 - n. 1 agente di Polizia municipale, cat. C1;
- nel corso dello stesso anno si verificheranno ulteriori cessazioni di personale, in parte non previste, e non prevedibili, nei precedenti documenti di programmazione:
 - n. 1 dirigente;
 - n. 2 istruttori direttivi amministrativi, cat. D;
 - n. 1 istruttore amministrativo, cat. C;
 - n. 1 esperto informatico, cat. D;
- che nel corso dell'anno 2021 sono, al momento, previste le seguenti cessazioni di personale:
 - n. 1 collaboratore professionale, cat. B3;
 - n. 1 esecutore capo, cat. B3;
 - n. 1 istruttore direttivo tecnico, cat. D.

DATO ATTO, INOLTRE, CHE, rispetto a quanto indicato nei precedenti documenti programmatici non è più prevista la cessazione di un'unità appartenente al profilo professione di esecutore, categoria B1, in quanto il procedimento di licenziamento a carico della medesima unità è stato revocato dal Tribunale di Pistoia, salvo diverso esito delle fasi successive del procedimento giurisdizionale;

RITENUTO, quindi, di aggiornare nei seguenti termini le assunzioni per l'anno 2020, al fine di garantire la piena funzionalità dell'Ente e tenuto conto delle effettive disponibilità di bilancio e degli altri limiti normativi vigenti e, per quanto riguarda gli anni 2021 e 2022, di procedere per il momento ad una programmazione di massima, da rivedere alla luce dell'evoluzione dei casi di collocamento a riposo che potranno ulteriormente proporsi, fermo restando che in ogni caso anche questa programmazione provvisoria viene effettuata nel rispetto della effettiva capacità assunzionale dell'Ente:

CATEGORIA	PROFILO	2020	2021	2022	TOTALE
B1	Operaio	1			1
B3	Collaboratore professionale		3		3
C	Istruttore amministrativo	3	1	2	6
C	Istruttore tecnico informatico		1		1
C	Agente di Polizia Municipale	2			2
D1	Istruttore direttivo amministrativo	2			2
D1	Istruttore direttivo tecnico	1			1
D1	Ufficiale di Polizia Municipale		1		1
Totale assunzioni 2020		9			
Totale assunzioni triennio 2020-2021-2022					17

DATO ATTO CHE in occasione dell'aggiornamento del Piano triennale dei fabbisogni del personale era già stato previsto l'assunzione di n. 1 istruttore amministrativo, cat. C., mediante progressione verticale del personale interno, verificate le condizioni per l'applicazione dell'istituto così come disciplinato dall'art. 22, comma 15, del D.Lgs 75/2017;

RILEVATO CHE in base alla modifica normativa introdotta dal D.L. 169/2019 la percentuale di posti che è possibile destinare alle progressioni verticali è stato significativamente incrementato dal 20 al 30 per cento, e anche l'arco temporale in cui applicare tale istituto è stato ampliato, portando il nuovo termine per avviare le

procedure al 31 dicembre 2022, si ritiene di confermare la previsione già effettuata con la delibera di Giunta comunale n. 124 dell'1/7/2020 e di rinviare ai successivi aggiornamenti la valutazione sull'opportunità di procedere ad incrementare il numero dei posti da coprire con questo istituto;

VISTO il prospetto "Allegato A", parte integrante del presente provvedimento, che riassume la situazione relativa alla dotazione organica del Comune di Pescia alla data del 1° settembre 2020, le previsioni di cessazione per ogni profilo professionale da quella data fino al 31 dicembre 2020, e la programmazione delle assunzioni per il triennio 2020-2022, come sopra riassunta;

VISTA la relazione illustrativa tecnico finanziaria redatta dall'Ufficio Personale allegata al presente provvedimento (Allegato B) ;

CONSIDERATO CHE la suddetta relazione analizza puntualmente i seguenti aspetti dando atto della situazione dell'ente rispetto a tutti i vincoli, limiti, adempimenti e disposti di legge:

- Facoltà assunzionali a tempo indeterminato;
- Contenimento della spesa di personale;
- Dotazione organica;
- Progressioni verticali;
- Lavoro flessibile;
- Programmazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale;
- Verifica del rapporto tra spesa di personale / entrate relativo all'anno 2020;
- Cessazioni di personale;

DATO ATTO PERTANTO CHE l'attuazione del piano delle assunzioni relativo all'anno 2020 non comporta in base ai dati attuali l'incremento del rapporto tra le spese di personale e le entrate come definitivo a seguito dell'approvazione del rendiconto 2019, e pertanto si realizza già in sede di programmazione il rispetto della condizione fissata dal D.M. 17 marzo 2020 per procedere alle assunzioni a tempo indeterminato, data la collocazione del Comune di Pescia nella fascia F della tabella 1 e 2 del decreto citato;

PRESO PERTANTO ATTO, per quanto illustrato nella relazione, Allegato B, che:

- la capacità assunzionale dell'ente non è più basata, come negli anni passati, sulla formazione di un budget per effetto delle cessazioni di personale, ma piuttosto sul concetto di sostenibilità finanziaria come introdotto dall'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, e come meglio definito con il D.M. 17 marzo 2020;
- la programmazione delle assunzioni per l'anno 2020, comprensiva delle modifiche apportate con questo aggiornamento, consente di rispettare i vincoli imposti dalla nuova normativa;
- la programmazione delle assunzioni per il triennio 2020-2022, in rapporto allo sviluppo della spesa potenziale massima, rispetta ampiamente i vincoli sul contenimento della spesa di personale;

DATO PERTANTO ATTO CHE il Comune di Pescia ha rispettato, per l'anno 2020, tutte le condizioni richieste dalla normativa per poter procedere ad assunzioni, ed in particolare:

- rispetto degli obiettivi posti dalle regole sugli equilibri di bilancio, posto che a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 1, comma 819 e seguenti della legge 145/2018, i comuni concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica nel rispetto delle disposizioni di cui ai commi 820 a 826 del medesimo articolo e si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo;
- rispetto al principio di contenimento della spesa di personale, ai sensi dell'art. 1, commi 557, 557 bis, 557 ter e quater della L. n. 296/2006: la spesa di personale, calcolata ai sensi del sopra richiamato art. 1, comma 557, della L. 296/2006, risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011, 2012, 2013 come disposto dall'art. 1, comma 557-quater della L. n. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del D.L. 90/2014;
- l'insussistenza di situazioni soprannumerarie o eccedentarie di personale, né in relazione alle attività svolte dai Servizi dell'Ente, né in riferimento alla situazione finanziaria, nelle varie categorie e profili che rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità del personale ai sensi e per gli effetti dell'art. 33 del D.Lgs 165/2001;
- l'approvazione del Piano triennale delle azioni positive 2019-2021 in materia di pari opportunità con la delibera di Giunta comunale n. 11 del 17/01/2019;
- l'approvazione, entro i termini previsti, del Bilancio di previsione 2020/2022 e del Documento unico di programmazione 2020/2022, con deliberazione del Consiglio comunale n. 140 del 30/12/2019; l'approvazione del Rendiconto della gestione 2019 con deliberazione del Consiglio comunale n. 61 del 15/07/2020; l'invio dei dati alla Banca Dati delle Pubbliche Amministrazioni, come richiesto dall'art. 9, comma 1 quinquies del D.L. 113/2016;

DATO ATTO, ALTRESÌ, CHE con deliberazione della Giunta comunale n. 4 del 14/01/2020 è stato approvato il Piano esecutivo di gestione 2020/2022 che, insieme al Documento unico di programmazione 2020/2022, costituisce il Piano della performance del Comune di Pescia, la cui adozione rappresenta un presupposto necessario per procedere alle assunzioni di personale come previsto dall'art. 10 del D.Lgs 150/2009;

RITENUTO, PERTANTO, di approvare l'aggiornamento al piano triennale dei fabbisogni di personale 2020/2022, come di seguito indicato:

1) per quanto riguarda l'anno 2020:

- a) assunzione a tempo indeterminato delle figure professionali come dettagliatamente riportato nell'allegato A), nella relazione di cui all'allegato B) e nella tabella di cui all'allegato B2);
- b) assunzione di personale a termine, ai sensi dell'art. 36 del D.Lgs 165/2001, o assegnazione temporanea di personale di altre amministrazioni ai sensi dell'art. 30, comma 2 sexies, del D.Lgs 165/2001, per fare fronte ad esigenze eccezionali e temporanee dell'ente quali la realizzazione di attività di controllo sul territorio; per garantire il funzionamento dei servizi in sofferenza di

personale; per far fronte alle sostituzioni di maternità o altre assenze con diritto alla conservazione del posto, lunghe malattie, esoneri per motivi sanitari ecc; per reperire specifiche professionalità carenti nell'Ente e necessarie alla funzionalità dei Servizi, nelle more dell'attivazione delle procedure assunzionali. A tal scopo, per l'anno 2020, si indicano, allo stato, come necessarie, le assunzioni personale a tempo determinato di cui all'allegato B3;

2) per quanto riguarda l'anno 2021 e 2022: assunzione a tempo indeterminato delle figure professionali come riportato nell'allegato A), B) e B2) dando atto che tale previsione è elaborata in via meramente programmatica;

CONSIDERATO CHE, a seguito delle novità introdotte dal D. Lgs 75/2017, ogni riferimento corrente alla dotazione organica è da intendersi come un valore finanziario, e non come numero di dipendenti per ogni categoria contrattuale o profilo professionale. In sostanza, la dotazione organica di ogni amministrazione è data dal personale già assunto sommato a quello che sarà possibile acquisire nel rispetto di tutti i vincoli di natura normativa e finanziaria. Tenuto conto di ciò:

- si dà atto, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs 165/2001, che allo stato attuale non si evidenziano casi di soprannumero o comunque eccedenze di personale;
- in coerenza con quanto ora previsto dal citato art. 6 del D.Lgs 165/2001, che stabilisce di indicare in sede di programmazione dei fabbisogni di personale la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati, si dà atto che in caso di completa attuazione delle assunzioni programmate che avrebbero un incremento della dotazione organica attuale pur nel rispetto di limiti di spesa determinati dalla normativa vigente.

A questo proposito si precisa che il vincolo fissato dall'art. 1, comma 557 e seguenti della L. 296/2006, che alla luce delle novità normative del 2017 costituisce il termine di riferimento anche per il nuovo concetto di dotazione organica, vede come limite da non superare la spesa della media del triennio 2011-2013, pari ad euro 3.779.009,18, mentre la spesa potenziale massima corrispondente alla dotazione organica rimodulata con questo aggiornamento e pari a 87 dipendenti di ruolo alla fine del triennio, non supera in alcun caso il limiti di cui sopra;

DATO ATTO CHE del presente aggiornamento alla programmazione triennale dei fabbisogni del personale 2020/2022 sarà data comunicazione alle OO.SS.;

VISTO il parere di regolarità tecnica e contabile rilasciato ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs 267/2000, contenente anche l'attestazione che al presente provvedimento non hanno preso parte soggetti in conflitto di interessi, anche potenziale;

VISTO il parere favorevole espresso sulla presente deliberazione dal Collegio dei Revisori dei conti ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001;

RICHIAMATO:

- il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
- C.C.N.L. vigente;

CON VOTI UNANIMI palesemente espressi

DELIBERA

1) Di aggiornare, e di conseguenza, modificare il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022 come evidenziato in parte narrativa e come definito dal prospetto

allegato A), dalla relazione tecnico-finanziaria, allegato B), e dalla tabella di cui all'allegato B2), che costituiscono parte integrante, insieme a tutti gli altri allegati, e sostanziale del presente provvedimento.

2) Di dare atto che la dotazione organica dell'Ente per gli anni 2020/2022 è quella evidenziata nell'allegato sub A).

3) Di dare atto che le cessazioni di personale previste nell'anno 2020 e 2021 sono quelle di cui all'allegato B4).

4) Di dare atto che la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra, rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, come evidenziato dalla relazione tecnico finanziaria, allegato B) e dalla tabella di cui all'allegato B1).

5) Di dare atto che le risorse necessarie per la realizzazione delle assunzioni previste nel Piano triennale dei fabbisogni di personale per l'anno 2020 a tempo determinato e indeterminato, risultano stanziare nel bilancio di previsione 2020 con sufficiente disponibilità.

6) Di autorizzare in particolare gli incarichi a tempo determinato di cui all'allegato B3) e quelli ulteriori che dovessero rendersi necessari per far fronte ad esigenze di carattere straordinario ed eccezionale.

7) Di incaricare l'Ufficio Personale della predisposizione degli atti conseguenti all'adozione del Piano triennale dei fabbisogni di personale.

8) Di riservarsi la modifica o integrazione del presente Piano in coerenza con l'andamento del monitoraggio degli equilibri di bilancio, e con le esigenze relative allo svolgimento delle attività istituzionali e dei servizi pubblici.

9) Di dare atto che saranno osservati gli obblighi di trasparenza di cui al D. Lgs 33/2013.

10) Di procedere alla trasmissione del presente atto al Segretario generale, ai Dirigenti e ai Responsabili delle Aree organizzative, all'Ufficio Personale, alle OO.SS ed alle RR.SS.UU.

11) Di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018.

12) Di comunicare la presente deliberazione ai capigruppo consiliari ai sensi dell'art. 125 del D. Lgs 267/2000.

13) Di dichiarare, a seguito di votazione separata dall'esito **UNANIME**, l'**immediata eseguibilità** dell'atto ai sensi dell'art. 134 comma 4 TUEL 267/2000.

Il presente verbale, previa lettura, è come appresso approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
ORESTE GIURLANI

IL SEGRETARIO GENERALE
Dr. GIUSEPPE ARONICA

Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi dell'art. 24 del DLgs 07/03/2005 n. 82 e s.m.i (CAD), il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa. Il presente documento è conservato in originale nella banca dati del Comune di Pescia ai sensi dell'art. 3-bis del CAD.