



COMUNE DI ESCALAPLANO

PROVINCIA DEL SUD SARDEGNA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 4 DEL 26/01/2021

OGGETTO: RICOGNIZIONE DELLE CONDIZIONI DI ECCEDEXENZA O DI SOVRANNUMERO DI PERSONALE. APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021/2023 E PIANO ASSUNZIONI 2021

L'anno **DUEMILAVENTUNO** il giorno **VENTISEI** del mese di **GENNAIO** alle ore **17,25** in modalità videoconferenza, giusto quanto stabilito con decreto sindacale n. 1 del 01/04/2020, si è riunita la giunta comunale.

Presiede l'adunanza il Sindaco Marco Lampis

Sono presenti i Sigg. Assessori:

	presente	assente		presente	assente
LAI ALESSANDRO	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	USALA LAURA	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
LAI ANTONIO	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ZEDDA FILIPPO	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Assiste il Segretario Comunale Dott. Giovanni Mattei

Si dà atto che la riunione in modalità videoconferenza si espleta mediante l'utilizzo dell'applicativo WhatsApp.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- l'art. 39, comma 1 della legge 27.12.1997, n. 449 dispone 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 legge 2 aprile 1968, n. 482”* (sostituita dalla legge 12.3.1999, n. 68 e s.m.i.);
- il D.Lgs. n. 267/2000, all'art. 89 comma 5, dispone che gli enti locali *“provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia organizzativa con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle sole esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti”*;
- l'art. 35 del D.Lgs. 30.3.2001, n. 165 e s.m.i. prevede che *“le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base della programmazione triennale del fabbisogno di personale deliberata ai sensi dell'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni ed integrazioni”*;
- l'art. 91 del D. Lgs. 18/08/2000 n. 267 stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni locali debbano provvedere alla programmazione triennale del fabbisogno di personale finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;
- Il D.lgs. 75/2017 in vigore dal 22.06.2017, dispone in materia modifiche al D.Lgs. 165/2001 ed in particolare all'art. 6 prevede, in luogo della programmazione triennale, il piano triennale dei fabbisogni di personale e per la dotazione organica non viene più prevista la rideterminazione ma la sua consistenza deve essere indicata dall'amministrazione ed eventualmente rimodulata in base ai fabbisogni;
- Il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione con decreto dell'8 maggio 2018, ha definito, ai sensi dell'art. 6 ter le linee di indirizzo volte a orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei fabbisogni di personale. Tali linee guida, adottate con decreti di natura

non regolamentare, definiscono una metodologia operativa di orientamento che gli enti locali realizzano nell'ambito dell'autonomia organizzativa a essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli assunzionali e di finanza pubblica attualmente previsti;

- Nella nuova impostazione la dotazione organica si traduce di fatto nella definizione di una "dotazione di spesa potenziale massima" per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale. In pratica la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalla facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dall'art. 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017 (superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni), non può essere superiore alla spesa potenziale massima;

Considerato che in materia di personale il quadro normativo dopo l'emanazione del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 17.3.2020, può essere così definito:

- L'art. 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, e s.m.i., disciplina il regime ordinario delle assunzioni a tempo indeterminato dei comuni consentendo, considerato il disposto del citato art. 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, a decorrere dall'anno 2019, di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, nonché la possibilità di cumulare, a decorrere dall'anno 2014, le risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile e di utilizzare i residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà di assunzione riferite al quinquennio precedente, fermo restando il disposto dell'art. 14-bis, comma 3, del citato decreto-legge n. 4 del 2019;
- L'art. 3, comma 5-sexies, del citato decreto-legge n. 90 del 2014 prevede che *«Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over»*;
- L'art. 33, comma 2 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34 (comma modificato dalla legge di conversione 28 giugno 2019, n. 58, dall' art. 1, comma 853, lett. a), b) e c), L. 27 dicembre 2019, n. 160, a decorrere dal 1° gennaio 2020, e, successivamente, dall' art. 17, comma 1-ter, D.L. 30 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 febbraio 2020, n. 8) che detta disposizioni in materia di assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria e stabilisce che: *«A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma (per i Comuni: 20.4.2020), 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 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»;

- Il Decreto 17.3.2020 emanato dal Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, che stabilisce:

- Art. 1. Finalità, decorrenza, ambito soggettivo

“1. Il presente decreto è finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra 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 in 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”.

- Art. 4. Individuazione dei valori soglia di massima spesa del personale

“1. In attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, nella seguente Tabella 1, sono individuati i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2:

Fasce demografiche	Valore soglia
b) Comuni da 2000 a 2999 abitanti	27,6%

2. A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica”.

- Art. 5. Percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio

“1. In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, 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 e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1:

Tabella 2

Comuni	2020	2021	2022	2023	2024
a) Comuni da 2000 a 2999 abitanti	20,0%	25,0%	28,0%	29,0%	30,0%

Accertato che, ai sensi dell'art. 3, D.M. 17 marzo 2020, il Comune di Escalaplano appartiene alla fascia demografica C (popolazione al 31.12.2020: n. 2103 abitanti);

Rilevato che sulla base della Tabella 1 dell'art. 4, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di massima spesa del personale corrispondente è pari al 27,60%;

Verificato che, sulla base dei dati ricavati dai rendiconti 2017-2019, dal bilancio di previsione finanziario annualità 2019, il valore della percentuale riscontrabile nel Comune di Escalaplano è pari al 21,29 %, come verificabile dal prospetto allegato alla presente delibera (All. 2);

Preso atto che tale valore è inferiore alla percentuale di cui al su richiamato art. 4, c. d. valore soglia di virtuosità;

Rilevato quindi che a decorrere dal 20 aprile 2020 la soglia di spesa per nuove assunzioni, anche in deroga al limite derivante dall'art.1, c. 562, L. n. 2 96/2006, è pari a € 753.776,86, che non costituisce spesa di personale effettiva ma solo spesa per capacità assunzionale potenziale;

Dato atto che ai sensi dell'art. 5 del D.M del 17 marzo 2020 l'ente può incrementare la spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato nel 2021 rispetto a quella registrata nell'anno 2018, pari a € 593.483,20 in misura non superiore al 25%;

Rilevato che la misura del 20% dell'importo sopra indicato è pari a € 148.370,80;

Considerato che:

- i nuovi limiti massimo di spesa di personale corrente lorda senza IRAP al netto delle spese previste per l'art. 90 del D. lgs 267/2000, ai sensi del D.M 17 marzo 2020 sono così determinati:
 1. per l'anno 2021 - € 148.370,80 (vedi allegato n. 2)
 2. per l'anno 2022 - € 166.175,30 (vedi allegato n. 2)
 3. per l'anno 2023 - € 172.110,13 (vedi allegato n. 2)
- ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, gli enti il cui valore soglia è uguale o inferiore al valore soglia di virtuosità possono assumere personale a tempo indeterminato utilizzando il budget calcolato con il nuovo valore soglia;

Constatato che la nuova normativa nulla innova in materia di assunzioni a tempo determinato, restando in vigore il vincolo di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, per questo Comune pari a € 7.602,79, quale media della spesa sostenuta a tale titolo nel triennio 2007-2009;

Considerato che, alla luce delle sopra richiamate disposizioni emergono margini di capacità assunzionale che consentono l'assunzione a tempo indeterminato delle figure necessarie per garantire una maggiore efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa del Comune;

Atteso che il piano del fabbisogno del personale per il triennio 2020-2022, come da ultimo modificato con deliberazione G. C. n. 48 del 26.10.2020, prevedeva per l'anno 2020 la seguente nuova assunzione:

- assunzione n. 1 esecutore tecnico, cat. B1 a tempo parziale 66.666% (24 h settimanali) e indeterminato con decorrenza novembre 2020;

Considerato che, per effetto della sospensione delle procedure concorsuali e selettive disposta dal DPCM 03.11.2020 quale misura di contenimento del contagio da COVID-19, non è stato possibile dare avvio alla procedura assunzionale di cui sopra entro il 2020, in quanto sono da intendersi comprese in detta sospensione anche le prove valutative in presenza per l'attestazione dell'idoneità dei candidati al posto da ricoprire di cui all'art. 16 della L. n. 56/1987;

Ritenuto:

- di prevedere il differimento dell'assunzione sopra indicata all'esercizio 2021, stante il perdurare dell'esigenza organizzativa che ne è a fondamento, al termine del periodo di sospensione delle attività valutative in presenza;
- di definire le assunzioni previste per l'anno 2021 una volta terminato il periodo di sospensione delle attività valutative in presenza, presumibilmente a marzo 2021;
- di pianificare pertanto l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni, nell'ambito dei limiti previsti dall'art. 33 del D.L. 34/2019, nei termini che seguono, confermando le previsioni già inserite nella programmazione relativa al triennio 2020-2022, come da prospetto relativo al piano assunzioni che si allega al presente atto (All. n. 1):

anno 2021

- assunzione n. 1 esecutore tecnico, cat. B1 a tempo parziale 66.666% (24 h settimanali) e indeterminato con decorrenza marzo 2021;

- assunzione n. 1 istruttore direttivo amministrativo-contabile a tempo pieno e indeterminato con decorrenza marzo 2021;
- assunzione n. 1 istruttore tecnico a tempo parziale 66.666% (24 h settimanali) e indeterminato con decorrenza marzo 2021;

anno 2022

- non sono previste assunzioni;

anno 2023

- non sono previste assunzioni;

Ritenuto, altresì, per esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 36 del D.Lgs. 165/2001 e del D.Lgs. 81/2015:

- di attivare tipologie di lavoro flessibile mediante ricorso a contratti a tempo determinato, attingendo da graduatorie interne di pubblici concorsi o utilizzando graduatorie di concorso approvate da altre amministrazioni, previo accordo con le medesime, nel rispetto dei relativi limiti di spesa come sopra richiamati;
- di prevedere, nello specifico, nelle more dell'assunzione di n. 1 dipendente pari profilo come previste nella programmazione delle assunzioni a tempo indeterminato sopra riportata, l'attivazione di una convenzione ex art. 1, comma 557, l. 311/2004, per l'utilizzo di n. 1 istruttore tecnico, cat. C, da destinare a supporto del servizio tecnico-ufficio edilizia privata per n. 12 h. settimanali per un periodo di 4 mesi, gennaio 2021 – aprile 2021, nei limiti del tetto di spesa per tipologia di lavoro flessibile applicabile al Comune di Escalaplano;

Richiamato l'art. 16 della Legge 12.11.2011 n. 183 (Legge di Stabilità per l'anno 2011), modificativo dell'art. 33 del d.lgs. n. 165/2001, che ha imposto alle pubbliche amministrazioni di provvedere annualmente alla ricognizione delle eventuali eccedenze di personale in servizio, da valutarsi alla luce di esigenze funzionali o connesse alla situazione finanziaria;

Considerato che:

- la condizione di soprannumero si rileva dalla presenza di personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica, ossia dalla differenza positiva tra il numero dei dipendenti di ruolo e il numero dei dipendenti previsti nella dotazione organica approvata dalla Giunta Comunale;
- la condizione di eccedenza è rilevata in base alla situazione finanziaria o alle esigenze funzionali, anche in sede di verifica dei fabbisogni del personale;

Dato atto, alla luce di quanto sopra, che per il triennio 2021/2023:

- nell'ente non sono presenti dipendenti in soprannumero;
- nell'ente non sono presenti dipendenti in eccedenza;
- l'ente non deve avviare le procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti;

Dato atto che il Comune di Escalaplano:

- ha rispettato i vincoli del pareggio di bilancio nell'anno 2019;
- allo stato delle informazioni in suo possesso, può garantire che il vincolo del pareggio di bilancio è stato rispettato nel corso dell'anno 2020;
- ha approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del D.Lgs n.198/2006 e art. 6, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001) con delibera di G.C. n. 13 del 11/04/2019;
- ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti (art. 27, del D.L. n. 66/2014);
- ha approvato con delibera del Consiglio Comunale n. 11 del 29.04.2020 il documento unico di programmazione (D.U.P.) 2020/2022 e il bilancio di previsione 2020/2022;
- ha approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 17 del 02/09/2020 il rendiconto della gestione per l'anno 2019;

Certificato che:

- l'ente è in regola con l'invio delle previsioni del bilancio e le risultanze del consuntivo, aggregate secondo la struttura del piano dei conti, alla BDAP (banca dati delle amministrazioni pubbliche) ai sensi dell'art.4 commi 6 e 7 del D.Lgs. 118/2011, sulla base degli schemi, tempi e modalità definiti con il decreto del ministro dell'economia del 12 maggio 2016;
- non è ente dissestato e strutturalmente deficitario;

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

Visto il parere favorevole del Revisore dei Conti, rilasciato in data 20/01/2021 con verbale n., con cui l'organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020, asseverando contestualmente il mantenimento degli equilibri di bilancio che si allega alla presente per farne parte integrante e sostanziale;

Visti i pareri favorevoli espressi dai responsabili di servizio sulla regolarità tecnica e sulla regolarità contabile della proposta di deliberazione in oggetto, ai sensi dell'art. 49, comma 1°, del Decreto Legislativo 18.8.2000, N. 267;

Visti:

- il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
- il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;
- il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;
- il D.M. 17 marzo 2020;
- lo Statuto Comunale;
- il Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi;

CON voti favorevoli, unanimi, espressi nelle forme di legge,

DELIBERA

1. Di dare atto che le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente atto.
2. Di attestare che, sulla base delle risultanze della ricognizione di cui all'art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001, l'attuale struttura dell'Ente non presenta situazioni di esubero o eccedenza di personale;
3. Di dare atto che i nuovi limiti massimi di spesa di personale corrente lorda senza IRAP al netto delle spese previste per l'art. 90 del D. lgs 267/2000 ai sensi del D.M 17 marzo 2020 sono così determinati:
 - per l'anno 2021 - € 148.370,80 (vedi allegato n. 2);
 - per l'anno 2022 - € 166.175,30 (vedi allegato n. 2);
 - per l'anno 2023 - € 172.110,13 (vedi allegato n. 2).
4. Di confermare la dotazione organica dell'Ente, costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione, per come emerge dall'allegato n. 3.
5. Di pianificare l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni, nell'ambito dei limiti previsti dall'art. 33 del D.L. 34/2019, nei termini che seguono, come da prospetto relativo al piano assunzioni che si allega al presente atto (All. 1):

2021

- assunzione n. 1 esecutore tecnico, cat. B1 a tempo parziale 66.666% (24 h settimanali) e indeterminato con decorrenza marzo 2021;
- assunzione n. 1 istruttore direttivo amministrativo-contabile a tempo pieno e indeterminato con decorrenza marzo 2021;
- assunzione n. 1 istruttore tecnico a tempo parziale 66.666% (24 h settimanali) e indeterminato con decorrenza marzo 2021;

2022

- non sono previste assunzioni;

2023

- non sono previste assunzioni;

6. di attivare, per esigenze straordinarie, tipologie di lavoro flessibile mediante ricorso a contratti a tempo determinato, attingendo da graduatorie interne di pubblici concorsi o utilizzando graduatorie di concorso approvate da altre amministrazioni, previo accordo con le medesime, nel rispetto dei relativi limiti di spesa come sopra richiamati;
7. di prevedere, nello specifico, nelle more dell'assunzione di n. 1 dipendente pari profilo come previste nella programmazione delle assunzioni a tempo indeterminato sopra riportata, l'attivazione di una convenzione ex art. 1, comma 557, l. 311/2004, per l'utilizzo di n. 1 istruttore tecnico, cat. C, da destinare a supporto del servizio tecnico-ufficio edilizia privata per n. 12 h. settimanali per un periodo di mesi 4 da gennaio 2021 – aprile 2021, nei limiti del tetto di spesa per tipologia di lavoro flessibile applicabile al Comune di Escalaplano;
8. Di stabilire che le assunzioni di cui al punto precedente dovranno effettuarsi secondo le procedure ordinarie di reclutamento e mediante selezione pubblica di avvio a selezione ai sensi dell'art 16 della legge 56/87, fatti salvi gli obblighi previsti dalla legge in materia di riserva e previo esperimento della procedura di mobilità obbligatoria ex art. 34-bis del D.lgs. n. 165/2001, riservandosi l'Ente di esercitare la facoltà di cui all'art.3, comma 8, della Legge n.56/2019, di non espletamento del procedimento di mobilità volontaria ex art. 30 del D.lgs. n. 165/2001.
9. Di dare atto che il Piano Triennale del fabbisogno di personale 2021/2023 risulta coerente con i vincoli in materia di spese per il personale e con il nuovo quadro normativo vigente di cui al D.M. del 17 marzo 2020.
10. Di dare atto che gli allegati costituiscono parte integrante e sostanziale del presente atto.
11. Di trasmettere il presente provvedimento alla RGS tramite la piattaforma SICO ai sensi dell'art.6 – ter del D. lgs 165/2001.
12. Di pubblicare il presente provvedimento all'Albo Pretorio on line, nonché nella pagina "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 ss.mm.ii.;

CON separata e successiva votazione, e all'unanimità di voti favorevoli, espressi nelle forme di legge, la presente deliberazione viene dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 del D.Lgs. 267/2000.

Pareri ex art. 49 del T.U. della legge sull'ordinamento degli EE. LL., approvato con D.lgs. 267/2000

A) Si esprime parere favorevole per quanto concerne la regolarità tecnica
IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
Giovanni Luigi Mereu

B) Si esprime parere favorevole per quanto concerne la regolarità contabile
IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
Giovanni Luigi Mereu

Letto approvato e sottoscritto

IL SINDACO
Marco Lampis

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Giovanni Mattei

Il sottoscritto Segretario Comunale:

ATTESTA

Che la presente deliberazione, in applicazione della L.R. n. 2/2016:

- E' stata pubblicata, all'Albo Pretorio comunale in data **02/02/2021** per rimanervi per 15 giorni consecutivi

Il Segretario Comunale
Dott. Giovanni Mattei

Escalaplano, 02/02/2021

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

Che la presente deliberazione, è esecutiva dal giorno **26/01/2021**:

Essendo stata dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi art. 134, 4° comma del D.Lgs 267/2000;

Essendo decorsi 10 giorni dalla pubblicazione.

Il Segretario Comunale
Dott. Giovanni Mattei