



COMUNE DI SANTA GIUSTA
Provincia di Oristano
Bilancio di Previsione 2019/2021

Piano triennale del fabbisogno di personale 2019/2021



COMUNE DI SANTA GIUSTA

Provincia di Oristano

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 140 del 16/11/2018

Oggetto	Approvazione modifiche al piano triennale dei fabbisogni di personale dell'Ente per gli anni 2019 - 2020 - 2021.
---------	--

L'anno **duemiladiciotto** addì **sedici** del mese di **novembre** con inizio alle ore **11:30** nella Casa Comunale si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

Cognome e Nome	Presente
Figus Antonello - Sindaco	Sì
Erbì Pietro Paolo - Vice Sindaco	Sì
Garau Matteo - Assessore	Sì
Manca Sandro - Assessore	No
Caria Maria Gabriella - Assessore	Sì
Totale Presenti:	4
Totale Assenti:	1

Presiede l'adunanza il Sindaco **Sig. Figus Antonello**

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale **Dr. Caria Pietro** il quale provvede alla redazione del presente verbale ai sensi dell'art. 97, 4° comma, lett. a), del D. Lgs. 18.8.2000, n° 267.

Constatata la legalità dell'adunanza, per il numero degli intervenuti, il Sindaco in continuazione di seduta pone in discussione la seguente proposta:

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- l'art. 39 della L. 27/12/1997, n. 449 prescrive l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, ispirandosi al principio della riduzione delle spese di personale, prevedendo che le nuove assunzioni debbano soprattutto soddisfare i bisogni di introduzione di nuove professionalità;
- l'art. 91 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267 stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni locali, sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'art. 33 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165 prevede quale passaggio preliminare ed inderogabile per effettuare nuove assunzioni a qualsiasi titolo, una verifica annuale che attesti l'inesistenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

Preso atto che il legislatore con l'emanazione del D.Lgs. 25/5/2017, n. 75 è intervenuto modificando, fra gli altri, l'art. 6 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165 al quale si rinvia;

Considerato che, come prevede l'art. 22 del D.Lgs. 25/5/2017, n. 75:

- le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale previste dall'art. 6ter del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, dovevano essere definite con decreto del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, entro 90 giorni dall'entrata in vigore del D.Lgs. 75/2017;
- in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, come modificato dal richiamato decreto, si applica a decorrere dal 30/3/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo;

Visto il decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8/5/2018, pubblicato sulla G.U. del 27/7/2018, n. 173, col quale sono state definite, ai sensi dell'articolo 6-ter, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come inserito dall'articolo 4, comma 3, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale;

Rilevato che le predette linee di indirizzo forniscono agli enti pubblici e agli enti locali, che nello specifico le devono applicare adeguandole ai propri ordinamenti, i seguenti elementi per la redazione dei piani:

- coerenza con gli strumenti di programmazione;
- complementarietà con le linee di indirizzo sullo svolgimento delle procedure concorsuali e sulla valutazione dei titoli di cui alla Direttiva n. 3/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione;
- ambito triennale di riferimento ed approvazione con cadenza annuale;
- procedura e competenza per l'approvazione;
- superamento del concetto tradizionale di "dotazione organica";
- rispetto dei vincoli finanziari;
- revisione degli assetti organizzativi e impiego ottimale delle risorse;
- contenuto del piano triennale dei fabbisogni di personale, modalità di reclutamento e profili professionali;

Considerato che il vigente quadro normativo richiede, al fine di poter procedere alle assunzioni alla verifica del rispetto dei seguenti vincoli⁽¹⁾:

- art. 1, comma 557, della L. 296/2006 (Legge Finanziaria 2007), prevede che gli enti locali soggetti al patto di Stabilità interno, assicurino la riduzione della spesa di personale, calcolata secondo le indicazioni del comma 557-bis e in caso di mancato rispetto di tale vincolo, come previsto dal successivo comma 557-ter, si applica il divieto agli enti di procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale;
- art. 1 comma 557 quater della L. 296/2006, dispone che gli enti sottoposti al patto di stabilità interno, a decorrere dall'anno 2014 assicurino nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno del personale il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della disposizione e non più al valore relativo all'anno precedente;
- la deliberazione della sezione autonomie Corte Conti n. 25/2014, ha chiarito che a decorrere dall'anno 2014, il nuovo parametro cui è ancorato il contenimento della spesa di personale è la spesa media del triennio 2011/2013, che assume pertanto un valore di riferimento statico;
- art. 16 del D.L. 24/6/2016 n. 113 ha mutato il quadro normativo di riferimento precedente, abrogando in via diretta la lettera a) dell'art. 1 comma 557 della legge 296/2006;
- rispetto pareggio di bilancio dell'anno precedente (legge 28 dicembre 2015, n. 208) e dell'anno in corso;

- comunicazione alla Ragioneria Generale dello Stato dell'avvenuto rispetto del pareggio entro il 31 marzo (L. 232/2016);
- rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. 196/2009 (secondo le modalità di cui al DM 12.05.2016), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato;
- rispetto dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 e s.m.i che prevede il contenimento della spesa complessiva per assunzioni flessibili entro il limite della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 (Sezione Autonomie - Delibera n. 2/2015);
- rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti (ex art. 27, comma 2, lett. c, del d.l. 66/2014);
- invio dei dati della certificazione del saldo finanziario ex art. 1, comma 470, della legge 232/2016;
- a decorrere dal 2018, aver conseguito il saldo di competenza nell'ambito degli obiettivi di finanza pubblica in tema di "pareggio di bilancio" nell'anno precedente (art. 1, comma 475, lett. e), L. n. 232/2016 – Legge di bilancio 2017);
- mancato conseguimento del saldo inferiore al 3% delle entrate finali (art. 1, comma 476, L. n. 232/2016 – Legge di bilancio 2017);
- comunicazioni dovute dagli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà ai sensi dell'art. 1, comma 508, L. n. 232/2016;

Tenuto conto delle seguenti vigenti norme che disciplinano il turn over:

- dell'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito con L. 114/2014, come modificato dal D.L. n. 78/2015, convertito con L. n. 125/2015, il quale prevedeva che negli anni 2014 e 2015 gli enti locali sottoposti al patto di stabilità, potevano procedere ad assunzioni di personale nel limite di spesa pari al 60% di quella relativa al personale cessato nell'anno precedente e che, a decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, per la quota non utilizzata;
- delle interpretazioni contenute nelle deliberazioni Corti Conti Sezione Autonomie nn. 26/2015 e 28/2015, che hanno dettato le modalità attuative della sopra indicata norma in materia di calcolo dei resti assunzionali, stabilendo in particolare che il triennio precedente è da intendersi in senso dinamico;
- dell'art. 1, comma 228, della L. 208/2015 (legge di stabilità per il 2016) che ha ridisegnato il regime delle assunzioni, prevedendo che gli Enti Locali soggetti ai vincoli di finanza pubblica possano procedere, per gli anni 2016-2017-2018, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25% di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente;
- dell'art. 22, comma 2, del D.L. 24/4/2017, n. 50, convertito con L. 96/2017, che, modificando la suddetta norma, ha innalzato al 75% il suddetto limite, per gli enti con popolazione superiore a 1.000 abitanti, qualora il rapporto medio dipendenti-popolazione, dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito dal D.M. 10/4/ 2017 di cui all'art. 263, comma 2 del TUEL;
- del suddetto D.M. che fissa tale rapporto per la fascia di appartenenza del Comune di Santa Giusta in 1/150 e che, pertanto, il Comune di Santa Giusta rispetta tale parametro e quindi può usufruire, per le cessazioni del 2018, dell'innalzamento della percentuale al 75%;
- dell'art. 1, comma 47, della Legge Finanziaria 2005, Legge 311/2004, in vigore di disposizioni che stabiliscono limitazioni alle assunzioni di personale sono consentiti trasferimenti per mobilità, anche intercompartimentale, tra amministrazioni sottoposte al regime di limitazione;
- della circolare F.P. n. 4/2008, del parere F.P. 19 marzo 2010 n. 13731, della Corte dei Conti – Sez. Autonomie deliberazione 9.11.2009 n. 21, nonché della Corte dei Conti sez. Reg. di controllo per la Lombardia n. 314/2011, che hanno precisato che la mobilità ha carattere neutro rispetto ai parametri di calcolo assunzioni/cessazioni previsti dalle normative di finanza pubblica, al ricorrere delle seguenti condizioni: che la mobilità si svolga tra enti del comparto e che avvenga fra amministrazioni entrambe sottoposte al regime vincolistico in tema di assunzioni a tempo indeterminato;

- del Dipartimento della Funzione pubblica, che, con circolare dell'11 aprile 2005, ha previsto nel caso in cui l'amministrazione intenda ricoprire il posto vacante mediante mobilità volontaria, non si rende necessaria la comunicazione di cui all'art. 34 bis, del D.Lgs. 165/2001;

Vista la delibera di giunta n. 111 del 24.9.2018, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stata fatta la ricognizione sopra citata, di cui l'art. 33, commi 1, 2 e 3 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, per l'anno 2019, e che dalla stessa non sono state segnalate eccedenze di personale che, in relazione alle complessive esigenze funzionali, rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale;

Evidenziato che:

- le richiamate linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale hanno definito il concetto di superamento del concetto tradizionale di "dotazione organica", per effetto del quale il piano triennale dei fabbisogni deve essere orientato, da un punto di vista strategico, all'individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;

- per dare maggiore flessibilità a tale strumento, pur strettamente correlato con l'organizzazione degli uffici, la "dotazione organica" non deve essere più espressa in termini numerici (numero di posti), ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte (per gli enti locali, l'indicatore di spesa potenziale massima resta pertanto quello previsto come tetto massimo alla spesa di personale, ovvero il limite imposto dall'art. 1, commi 557 – spesa media triennio 2011/2013 - e 562 – spesa anno 2008 - della L. n. 296/2006);

- nell'ambito di tale tetto finanziario massimo potenziale, gli enti potranno procedere a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati;

- sarà possibile, quindi, coprire in tale ambito i posti vacanti nel rispetto della disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente;

- nel piano triennale dei fabbisogni di personale dovranno essere altresì indicate le risorse finanziarie necessarie per la relativa attuazione, nel limite della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente, comprese le norme speciali (mobilità, stabilizzazioni ex art. 20, comma 3, del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, ecc.);

- la somma di questi due valori non può essere superiore alla spesa potenziale massima consentita dalla legge (come sopra specificata);

- la declinazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche, si sposta nell'atto di programmazione del fabbisogno, che è determinato sempre annualmente, con orizzonte triennale, nel rispetto dei vincoli finanziari;

Vista la propria deliberazione n° 112 del 24.9.2018 con la quale è stato approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale per gli anni 2019-2020-2021, nel quale era prevista l'assunzione di:

- Istruttore direttivo tecnico part Time 16 ore settimanali

- Collaboratore amministrativo part Time 16 ore settimanali

Visto il prospetto allegato alla citata deliberazione G.C. n° 112 sub "A", nel quale è indicato il valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte;

Visto il prospetto allegato alla citata deliberazione G.C. n° 112 sub "B", nel quale è indicato il valore della "*capacità assunzionale*" dell'ente nel triennio di riferimento del presente piano, secondo le limitazioni di legge;

Ritenuto di dovere modificare la programmazione prevedendo l'assunzione part time **28** ore settimanali di un istruttore direttivo tecnico, in quanto meglio confacente alle esigenze dell'Ente;

Ritenuto inoltre di trasformare a tempo pieno dal 1° gennaio 2019 (portandolo da 35 a 36 ore settimanali) il rapporto di lavoro relativo a istruttore amministrativo in via di assunzione nel 2018.

Ritenuto opportuno approvare pertanto il Piano triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2019-2020-2021, nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165,

come dal nuovo allegato sub “C” alla presente delibera, comprensivo dell’indicazione delle risorse finanziarie necessarie per la relativa attuazione, nel rispetto del limite della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle predette facoltà assunzionali, comprese le norme speciali (mobilità, stabilizzazioni ex art. 20, comma 3, del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, ecc.), la cui somma non può essere superiore alla spesa potenziale massima consentita dalla legge (come da prospetto allegato alla citata deliberazione G.C. n° 112, sub “A”);

Valutato che la presente programmazione dei fabbisogni:

- trova il suo naturale sbocco nel reclutamento effettivo del personale sopra elencato;
- nell’individuazione delle predette figure e competenze professionali è idonea al raggiungimento degli obiettivi di mandato dell’amministrazione comunale
- è rispettosa dei principi di merito, trasparenza ed imparzialità, per i quali sono richieste adeguate competenze e attitudini, oltre che le conoscenze;

Verificato che la presente proposta di piano occupazionale risulta rispettosa delle norme in tema di contenimento della spesa, in quanto:

- il Comune di Santa Giusta:
 - ha attestato il rispetto del patto di stabilità per l’anno 2015 come comunicato dal Responsabile della Ragioneria, in via telematica, al Ministero dell’Economia e Finanze con nota del 29/03/2016;
 - ha rispettato l’obbligo del pareggio di bilancio per l’anno 2016 ha inviato la corrispondente certificazione entro i termini previsti (31 marzo 2017), come da certificazione a firma del Responsabile del Settore Economico Finanziario in data 23/3/2017;
 - ha rispettato l’obbligo del pareggio di bilancio per l’anno 2017 ne ha inviato la corrispondente certificazione entro i termini previsti, come da relativa certificazione;
- dalla tabella fornita dal Responsabile dei Servizi Contabili, (prospetto allegato alla citata deliberazione G.C. n° 112, sub “A”), risulta che il Comune di Santa Giusta:
 - la spesa complessiva di personale risultante dai consuntivi 2011, 2012 e 2013, calcolata secondo i parametri di cui alla circolare del Ministero dell’Economia e delle Finanze n. 9/2006 ;
 - l’Ente ha rispettato nel 2016 l’obbligo sancito dall’art. 1, comma 557 quater della L. 27/12/2006, n. 296, in quanto la spesa complessiva di personale complessivamente impegnata nell’anno 2016, risulta essere inferiore alla media aritmetica della spesa di personale allocata nei bilanci consuntivi degli anni 2011, 2012 e 2013;
 - l’Ente ha rispettato nel 2017 l’obbligo sancito dall’art. 1, comma 557 quater della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, in quanto la spesa complessiva di personale allocata nel Bilancio di previsione per l’anno 2017 risulta essere inferiore alla media aritmetica della spesa di personale allocata nei bilanci consuntivi degli anni 2011, 2012 e 2013;
 - l’Ente rispetterà⁽²⁾ nel 2018 l’obbligo sancito dall’art. 1, comma 557 quater della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, in quanto la spesa complessiva di personale allocata nel Bilancio di previsione per l’anno 2018 risulta essere inferiore alla media aritmetica della spesa di personale allocata nei bilanci consuntivi degli anni 2011, 2012 e 2013;

Considerato inoltre che questo Ente non incorre nel divieto di assunzione di personale in quanto:

- con la citata propria delibera n. 111 del 24.9.2018, esecutiva ai sensi di legge, ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale per l’anno 2019;
- non ha dichiarato il dissesto e non presenta condizioni di squilibrio, come attestato dal conto consuntivo anno 2017;
- con l’apposizione del parere contabile sul presente provvedimento si attestano:
 - il rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale ex art. 1, commi 557-557bis-557ter-557 della Legge 27/12/2006, n. 296;
 - il rispetto nel 2017 dell’obbligo sancito dall’art. 1, comma 557 quater della Legge 27/12/2006, n. 296;
 - il rispetto nel 2018 dell’obbligo sancito dall’art. 1, comma 557 quater della Legge 27/12/2006, n. 296;

- il rispetto del pareggio di bilancio per l'anno 2017 in materia di pareggio di bilancio ex art. 1, comma – 1 quinquies D.L. 113/2016, nonché il rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti (ex art. 27, c.2 lett.c. del D.L. 66/2014);
- il rispetto del pareggio di bilancio anche durante l'anno 2018(2), sulla base delle informazioni che allo stato sono in possesso dell'ente;
- il rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. 196/2009 (secondo le modalità di cui al DM 12.05.2016), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato;
- l'invio dei dati della certificazione del saldo finanziario ex art. 1, comma 470 della legge 232/2016;
- il rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti (ex art. 27, c.2 lett.c. del d.l. 66/2014);
- conseguimento del saldo non negativo di cui al comma 466 dell'art. 1 della L. n. 232/2016 – Legge di bilancio 2017;
- le comunicazioni dovute dagli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà ai sensi dell'art. 1, comma 508, L. n. 232/2016;

Vista la dotazione organica del personale del Comune a tempo indeterminato, approvata con deliberazione della G.C. n. 19 del 26.01.2011 e successive modificazioni;

Vista la delibera di giunta n. 8 del 10.01.2018, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stato approvato il piano dei fabbisogni di personale del precedente triennio, anni 2018-2019-2020;

Vista la delibera di consiglio n. 2 del 31.01.2018, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stato approvato il Documento unico di Programmazione per il triennio 2018-2020;

Vista la delibera di consiglio n. 3 del 31.1.2018, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stata approvato il Bilancio di previsione anni 2018.2020;

Vista la delibera di giunta n. 35 del 26.03.2018, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione e il Piano degli obiettivi per l'anno 2018, a valere come Piano della Performance, conformemente alle disposizioni di cui all'art. 10 del D.Lgs. 27/10/2009, n. 150;

Vista la delibera di giunta n. 167 del 01.12.2016, esecutiva ai sensi di legge, con la quale ha approvato il Piano delle Azioni Positive in materia di pari opportunità, relativo al triennio 2016-2018, ai sensi dell'art. 48, comma 1, D.Lgs. 11/4/2006 n. 198;

Tenuto conto del sistema di valutazione della performance organizzativa ed individuale sottoscritto con la contrattazione decentrata dall'Unione dei Comuni dei Fenici in data 15.07.2011;

Valutato che il presente piano dei fabbisogni sia coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e si sviluppi, nel rispetto dei vincoli finanziari come sotto dimostrato, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento (obiettivi generali ed obiettivi specifici, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.Lgs. 27/10/2009, n. 150);

Viste le linee guida di indirizzo amministrativo sullo svolgimento delle prove concorsuali e sulla valutazione dei titoli, ispirate alle migliori pratiche a livello nazionale e internazionale in materia di reclutamento del personale, nel rispetto della normativa, anche regolamentare, vigente in materia, approvate con la Direttiva n. 3 del 24-4-2018 emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della funzione Pubblica;

Richiamato l'art. 12 del nuovo CCNL 2016 – 2018, sottoscritto in data 21/5/2018;

Atteso che alla luce delle indicazioni contenute nel suddetto articolo, l'accesso alla Categoria D, potrà avvenire soltanto in posizione economica D1 e non più, nella posizione D3;

Stabilito in conseguenza di quanto sopra esposto di rimodulare per il corrente anno la consistenza di personale dell'ente, così come dettagliato nel nuovo prospetto allegato sub "D", contenente la declinazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche;

Dato atto che con successivo atto verrà effettuata, qualora necessario per l'ottimale distribuzione delle risorse umane, una successiva revisione dell'organizzazione dell'Ente finalizzata, ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, alla razionalizzazione degli apparati amministrativi, il tutto per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;

Visto infine l'art. 19, comma 8, della Legge 448/2001 che prevede che siano gli organi di revisione contabile degli Enti locali ad accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del predetto principio di riduzione di spesa di cui all'art. 39 della Legge n. 449 del 27/12/1997 e successive modificazioni;

Considerato che questo Comune rispetta le prescrizioni di cui alla Legge 12 marzo 1999, n. 68 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili", con riferimento alle modifiche apportate dal D. lgs. n° 151/2015 che ha introdotto l'art. 4 comma 3bis;

Atteso che con proprio verbale, allegato sub "E" al presente atto, il Revisore dei Conti ha accertato la conformità del presente atto al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente;

Visti i pareri favorevoli espressi sulla proposta in ordine alla regolarità tecnica e alla regolarità contabile, resi dell'art. 49 e dell'art. 147bis del d.lgs. 267/2000 T.U. degli enti locali;

Unanime

DELIBERA

Di approvare, la modifica al piano triennale dei fabbisogni di personale per gli anni 2019-2020-2021, come da allegato sub "C" alla presente delibera.

Di dare atto che l'organizzazione generale degli uffici e che la consistenza di personale a seguito della realizzazione del presente piano occupazionale è quella indicata nell'allegato sub "D" alla presente delibera.

Di dare atto che la spesa relativa al presente piano trova capienza nei capitoli destinati alla spesa di personale sul bilancio d'esercizio 2018-2020 annualità 2019, approvato con delibera consiglio n. 3 del 31.01.2018 e successive variazioni;

Di accertare che il piano triennale dei fabbisogni di personale ed il relativo piano occupazionale sono coerenti con le vigenti disposizioni inerenti il contenimento delle spese di personale come risulta dall'apposita Tabella riportata nel piano triennale allegato sub "C", da cui si evince:

- la spesa complessiva di personale risultante dai consuntivi 2011, 2012 e 2013, calcolata secondo i parametri di cui alla circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 9/2006 ;
- l'Ente ha rispettato nel 2017 l'obbligo sancito dall'art. 1, comma 557 quater della L. 27/12/2006, n. 296, in quanto la spesa complessiva di personale complessivamente impegnata nell'anno 2017, risulta essere inferiore alla media aritmetica della spesa di personale allocata nei bilanci consuntivi degli anni 2011, 2012 e 2013;
- l'Ente rispetta nel 2018⁽²⁾ l'obbligo sancito dall'art. 1, comma 557 quater della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, in quanto la spesa complessiva di personale allocata nel Bilancio di previsione per l'anno 2018 risulta essere inferiore alla media aritmetica della spesa di personale allocata nei bilanci consuntivi degli anni 2011, 2012 e 2013;

Di dare atto infine che con l'apposizione del parere contabile sul presente provvedimento si attestano:

- il rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale ex art. 1, commi 557-557bis-557ter-557 della Legge 296/2006;
- il rispetto nel 2017 dell'obbligo sancito dall'art. 1, comma 557 quater della Legge 27 dicembre 2006, n. 296;
- il rispetto nel 2018 dell'obbligo sancito dall'art. 1, comma 557 quater della Legge 27 dicembre 2006, n. 296;

- il rispetto del pareggio di bilancio per l'anno 2016 in materia di pareggio di bilancio ex art. 1, comma – 1 quinquies D.L. 113/2016, nonché il rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti (ex art. 27, c.2 lett.c. del D.L. 66/2014);
- il rispetto del pareggio di bilancio anche durante l'anno 2018, sulla base delle informazioni che allo stato sono in possesso dell'ente;
- il rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. 196/2009 (secondo le modalità di cui al DM 12.05.2016), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato;
- l'invio dei dati della certificazione del saldo finanziario ex art. 1, comma 470 della legge 232/2016;
- il rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti (ex art. 27 (ex art. 27, c.2 lett.c. del d.l. 66/2014);
- conseguimento del saldo non negativo di cui al comma 466 dell'art. 1 della L. n. 232/2016 – Legge di bilancio 2017;
- le comunicazioni dovute dagli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà ai sensi dell'art. 1, comma 508, L. n. 232/2016;

Di dare atto che, relativamente la copertura mediante concorso pubblico dei posti indicati nel presente piano avverrà nel rispetto delle indicazioni contenute nelle linee guida di indirizzo amministrativo sullo svolgimento delle prove concorsuali e sulla valutazione dei titoli, ispirate alle migliori pratiche a livello nazionale e internazionale in materia di reclutamento del personale, nel rispetto della normativa, anche regolamentare, vigente in materia, approvate con la Direttiva n. 3 del 24-4-2018 emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della funzione Pubblica, recepite nel regolamento comunale disciplinante le norme di accesso ai pubblici impieghi;

Di specificare che sul presente provvedimento il Revisore dei conti ha attestato il rispetto del principio della riduzione della spesa secondo quanto previsto dall'art. 39 della legge 449/97 e dall'art. 19, comma 8 della legge 28/12/2001, n. 448, come risulta da parere allegato sub "E";

Di stabilire che il piano triennale dei fabbisogni sarà oggetto di pubblicazione in "Amministrazione trasparente" nell'ambito delle informazioni di cui all'art. 16 del D.Lgs. n. 33/2013 "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato", unitamente al Conto annuale del personale;

Di dare atto che con successiva deliberazione verrà effettuata, qualora necessario per l'ottimale distribuzione delle risorse umane, una successiva revisione dell'organizzazione dell'Ente finalizzata, ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, alla razionalizzazione degli apparati amministrativi, il tutto per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;

Di trasmettere il presente atto alle OO.SS. territoriali e alla R.S.U. aziendale.

Con separata votazione ad esito unanime DICHIARA la presente deliberazione immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 134 del T.U.E.L. approvato con D.lgs. n 267/2000.

Pareri ai sensi dell'art. 49 e dell'art. 147bis del d.lgs. 267/2000 T.U. degli enti locali

Parere	Esito	Data	Il Responsabile
Regolarità Tecnica Segretario Comunale	Favorevole	16/11/2018	Dr. Pietro Caria
Regolarità Contabile Servizio Finanziario	Favorevole	16/11/2018	.Dr.ssa Silvia Spiga

Letto, approvato e sottoscritto

Il Sindaco
F.to Figus Antonello

Il Segretario
F.to Dott. Caria Pietro

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

N _____ del Registro Pubblicazioni

La presente deliberazione è stata pubblicata sull'albo pretorio online del Comune per 15 giorni consecutivi con decorrenza dal _____ al _____, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 124, 1° comma, del D. Lgs. 18.08.2000, n° 267 e dell'art. 32, comma 1, della legge 18 giugno 2009, n. 69.

Il Segretario Comunale
Firmato digitalmente

NOTE

Contenuto del piano triennale dei fabbisogni di personale, modalità di reclutamento e profili professionali: nel piano triennale dei fabbisogni devono essere previsti eventuali processi di mobilità esterna (tenendo conto dell'art. 1, comma 47, della L. n. 311/2004, dell'art. 14, comma 7, del D.L. n. 95/2012, nonché dell'art. 30 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165), eventuali progressioni di categoria ai sensi dell'art. 22, comma 15, del D.Lgs. n. 75/2017, oltre che le modalità di reclutamento di nuovo personale, nel rispetto della normativa vigente in materia di assunzioni, di cui agli artt. 20 e 35 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165. Infine, deve essere indicato l'eventuale ricorso ai rapporti di lavoro flessibile, il rispetto delle assunzioni obbligatorie di cui alla L. n. 68/1999, nonché dare puntualmente conto dell'eventuale applicazione dell'art. 6-bis del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165 in materia di esternalizzazione di servizi, tenendo conto che un'eventuale reinternalizzazione è subordinata al rispetto della normativa in materia di accesso all'impiego nonché all'invarianza degli oneri a carico della finanza pubblica. L'individuazione dei profili professionali dovrà essere coerente con le funzioni che l'amministrazione è chiamata a svolgere, della struttura organizzativa, delle responsabilità connesse a ciascuna posizione, il tutto finalizzato a definire un ordinamento professionale in linea con i principi di efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini ed in grado di perseguire gli obiettivi dell'Ente.

COMUNE DI SANTA GIUSTA

PROVINCIA DI ORISTANO

Allegato "D"
Delibera di Giunta n. 140 del 16.11.2018

NUOVA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE ANNO 2019

Cat.	Profilo Professionale	Dotazione attuale (A)		Nuove assunzioni piano occupazionale anno (B)		Nuova dotazione (A+B)	
		F.T.	P.T.	F.T.	P.T.	F.T.	P.T.
D1	istruttore direttivo contabile	1				1	0
C5	istruttore contabile	1				1	0
C1	istruttore tecnico	1				1	0
B4	collaboratore professionale contabile	1				1	0
D2	istruttore direttivo amministrativo	1				1	0
C2	istruttore informatico amministrativo	1				1	0
C1	istruttore amministrativo	1	1	1*		2	0
B3	collaboratore professionale amministrativo	1				1	0
B4	collaboratore professionale amministrativo	1				1	0
B2	esecutore amministrativo	1				1	0
D1	istruttore direttivo tecnico	1			1	1	1
D2	istruttore direttivo di vigilanza	1				1	0
C2	istruttore tecnico	2				2	0
C3	istruttore tecnico	1				1	0
C1	istruttore amministrativo	1				1	0
B4	collaboratore professionale tecnico	2				2	0
A2	operatore tecnico	1				1	0
D3	istruttore direttivo socio assistenziale	1				1	0
D1	istruttore direttivo socio assistenziale	1				1	0
C1	istruttore di vigilanza		1			0	1
Totale		21	2	1	1	22	2

* Trasformazione part time 35 ore a Full time

Nota: F.T. = Full Time P.T. = Part Time



COMUNE DI SANTA GIUSTA

Provincia di Oristano

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 21 del 22/02/2019

Oggetto	Integrazione piano triennale dei fabbisogni di personale dell'Ente per gli anni 2019 - 2020 - 2021.
----------------	--

L'anno **duemiladiciannove** addì **ventidue** del mese di **febbraio** con inizio alle ore **13:30** nella Casa Comunale si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

Cognome e Nome	Presente
Figus Antonello - Sindaco	Sì
Erbì Pietro Paolo - Vice Sindaco	No
Garau Matteo - Assessore	Sì
Manca Sandro - Assessore	Sì
Caria Maria Gabriella - Assessore	No
Totale Presenti:	3
Totale Assenti:	2

Presiede l'adunanza il Sindaco **Sig. Figus Antonello**

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale **Dr. Caria Pietro** il quale provvede alla redazione del presente verbale ai sensi dell'art. 97, 4° comma, lett. a), del D. Lgs. 18.8.2000, n° 267.

Constatata la legalità dell'adunanza, per il numero degli intervenuti, il Sindaco in continuazione di seduta pone in discussione la seguente proposta:

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- l'art. 39 della L. 27/12/1997, n. 449 prescrive l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, ispirandosi al principio della riduzione delle spese di personale, prevedendo che le nuove assunzioni debbano soprattutto soddisfare i bisogni di introduzione di nuove professionalità;
- l'art. 91 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267 stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni locali, sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'art. 33 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165 prevede quale passaggio preliminare ed inderogabile per effettuare nuove assunzioni a qualsiasi titolo, una verifica annuale che attesti l'inesistenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

Preso atto che il legislatore con l'emanazione del D.Lgs. 25/5/2017, n. 75 è intervenuto modificando, fra gli altri, l'art. 6 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165 al quale si rinvia;

Considerato che, come prevede l'art. 22 del D.Lgs. 25/5/2017, n. 75:

- le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale previste dall'art. 6ter del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, dovevano essere definite con decreto del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, entro 90 giorni dall'entrata in vigore del D.Lgs. 75/2017;
- in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, come modificato dal richiamato decreto, si applica a decorrere dal 30/3/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo;

Visto il decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8/5/2018, pubblicato sulla G.U. del 27/7/2018, n. 173, col quale sono state definite, ai sensi dell'articolo 6-ter, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come inserito dall'articolo 4, comma 3, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale;

Rilevato che le predette linee di indirizzo forniscono agli enti pubblici e agli enti locali, che nello specifico le devono applicare adeguandole ai propri ordinamenti, i seguenti elementi per la redazione dei piani:

- coerenza con gli strumenti di programmazione;
- complementarietà con le linee di indirizzo sullo svolgimento delle procedure concorsuali e sulla valutazione dei titoli di cui alla Direttiva n. 3/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione;
- ambito triennale di riferimento ed approvazione con cadenza annuale;
- procedura e competenza per l'approvazione;
- superamento del concetto tradizionale di "dotazione organica";
- rispetto dei vincoli finanziari;
- revisione degli assetti organizzativi e impiego ottimale delle risorse;
- contenuto del piano triennale dei fabbisogni di personale, modalità di reclutamento e profili professionali;

Vista la delibera di Giunta Comunale n. 112 del 24.09.2018, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stata approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale per gli anni 2019-2020-2021, così come modificata e integrata con deliberazione G. C. n° 140 del 16.11.2018;

Preso atto inoltre che il piano così approvato non conteneva il fabbisogno del personale da assumere con contratto di lavoro flessibile, così come indicato dalle citate linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA - Pubblicata in Gazzetta Ufficiale- Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018;

Ritenuto pertanto di integrare il piano sulla base di quanto sotto esposto:

Vista la deliberazione G. C. n° 157 del 30.12.2018 che ha dato direttive al responsabile Ufficio Tecnico per la prosecuzione fino al 30.6.2019 del rapporto di lavoro a tempo determinato per un Istruttore direttivo tecnico Cat. D1 per 18 ore settimanali;

Vista la deliberazione G. C. n° 158 del 30.12.2018 che ha dato direttive al responsabile Ufficio Tecnico per la prosecuzione fino al 30.6.2019 del rapporto di lavoro a tempo determinato per un Istruttore tecnico Cat. C1 per 18 ore settimanali;

Ritenuto di prevedere l'estensione di tali rapporti di lavoro per tutto l'anno 2019, in quanto permangono le motivazioni indicate in tale deliberazione;

Ritenuto altresì di prevedere un incarico ai sensi dell'art. 1, comma 557 della Legge n° 311/2004 per sopperire a carenze temporali dell'Ufficio tecnico nel settore dell'edilizia privata, per un periodo di 7 mesi, per un massimo di 12 ore settimanali;

Ritenuto inoltre di prevedere l'assunzione di un istruttore direttivo contabile per supportare il Servizio Finanziario nell'avvio della nuova contabilità economica patrimoniale, per un periodo di 9 mesi, per un massimo di 18 ore settimanali;

Visto l'art. 35-bis del decreto-legge (rubricato: "Disposizioni in materia di assunzioni a tempo indeterminato di personale della polizia municipale"), introdotto in fase di conversione in legge, prevede che:

"al fine di rafforzare le attività connesse al controllo del territorio e di potenziare gli interventi in materia di sicurezza urbana, i comuni che nel triennio 2016-2018 hanno rispettato gli obiettivi dei vincoli di finanza pubblica possono, nell'anno 2019, in deroga alle disposizioni di cui all'articolo 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, assumere a tempo indeterminato personale di polizia municipale, nel limite della spesa

sostenuta per detto personale nell'anno 2016 e fermo restando il conseguimento degli equilibri di bilancio. Le cessazioni nell'anno 2018 del predetto personale non rilevano ai fini del calcolo delle facoltà assunzionali del restante personale”

Ritenuto di incaricare il Segretario Comunale, d'intesa con i responsabili del Servizio finanziario e Tecnico, di verificare se questo Ente si trova nelle condizioni di poter accedere a tale deroga;

Considerato inoltre che nel corso del 2019 ci sarà una cessazione di una dipendente per raggiunti limiti di età e che di conseguenza occorre prevedere una nuova assunzione per il 2020, per cui le modalità di sostituzione si rinvia ad una successiva deliberazione di modifica del fabbisogno;

Verificato che la presente proposta di piano occupazionale risulta rispettosa delle norme in tema di contenimento della spesa, in quanto:

- il Comune di Santa Giusta:
- ha attestato il rispetto del patto di stabilità per l'anno 2015 come comunicato dal Responsabile della Ragioneria, in via telematica, al Ministero dell'Economia e Finanze con nota del 29/03/2016;
- ha rispettato l'obbligo del pareggio di bilancio per l'anno 2016 ha inviato la corrispondente certificazione entro i termini previsti (31 marzo 2017), come da certificazione a firma del Responsabile del Settore Economico Finanziario in data 23/3/2017;
- ha rispettato l'obbligo del pareggio di bilancio per l'anno 2017 ne ha inviato la corrispondente certificazione entro i termini previsti, come da relativa certificazione;
- ha rispettato l'obbligo del pareggio di bilancio per l'anno 2018, come da certificazione provvisoria inviata entro il 31/01/2019;
- ha rispettato il limite delle spese dell'anno 2009 per l'assunzione a tempo determinato ai sensi dell'articolo 9, comma 28, del DL 78/2010 (convertito dalla legge 122/2010);

Visto il prospetto allegato alla citata deliberazione G.C. n° 112 sub “A”, nel quale è indicato il valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte;

Visto il prospetto allegato alla citata deliberazione G.C. n° 112 sub “B”, nel quale è indicato il valore della “*capacità assunzionale*” dell'ente nel triennio di riferimento del presente piano, secondo le limitazioni di legge;

Valutato che la modifica del piano dei fabbisogni sia coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e si sviluppi, nel rispetto dei vincoli finanziari come sotto dimostrato, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento (obiettivi generali ed obiettivi specifici, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.Lgs. 27/10/2009, n. 150);

Viste le linee guida di indirizzo amministrativo sullo svolgimento delle prove concorsuali e sulla valutazione dei titoli, ispirate alle migliori pratiche a livello nazionale e internazionale in materia di reclutamento del personale, nel rispetto della normativa, anche regolamentare, vigente in materia, approvate con la Direttiva n. 3 del 24-4-2018 emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della funzione Pubblica;

Richiamato l'art. 12 del nuovo CCNL 2016 – 2018, sottoscritto in data 21/5/2018;

Dato atto che con successivo atto verrà effettuata, qualora necessario per l'ottimale distribuzione delle risorse umane, una successiva revisione dell'organizzazione dell'Ente finalizzata, ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, alla razionalizzazione degli apparati amministrativi, il tutto per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;

Visto infine l'art. 19, comma 8, della Legge 448/2001 che prevede che siano gli organi di revisione contabile degli Enti locali ad accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del predetto principio di riduzione di spesa di cui all'art. 39 della Legge n. 449 del 27/12/1997 e successive modificazioni;

Considerato che questo Comune rispetta le prescrizioni di cui alla Legge 12 marzo 1999, n. 68 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili", con riferimento alle modifiche apportate dal D. lgs. n° 151/2015 che ha introdotto l'art. 4 comma 3bis;

Atteso che con proprio verbale n° 2 del 18.02.2019, allegato al presente atto, il Revisore dei Conti ha accertato la conformità del presente atto al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente;

Visti i relativi pareri di regolarità tecnica e contabile resi ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267;

Unanime

DELIBERA

1. **di integrare** il piano triennale dei fabbisogni di personale per gli anni 2019-2020-2021, approvando anche il programma delle assunzioni tramite lavoro flessibile come da allegato **sub "C1"** alla presente delibera;
2. **di dare atto** che la spesa relativa alla presente integrazione del piano trova copertura sui capitoli di parte corrente del bilancio provvisorio 2019 e del bilancio 2019/2021 in fase di predisposizione (così come indicati nel prospetto C1 di cui al punto precedente);
3. **di specificare** che sul presente provvedimento il Revisore dei conti ha attestato il rispetto del principio della riduzione della spesa secondo quanto previsto dall'art. 39 della legge 449/97 e dall'art. 19, comma 8 della legge 28/12/2001, n. 448, come risulta da parere allegato alla presente deliberazione;
4. **di incaricare** il Segretario Comunale, d'intesa con i responsabili del Servizio finanziario e Tecnico, di verificare se questo Ente si trova nelle condizioni di poter accedere alla deroga prevista dall'art. 35-bis del decreto-legge 04.10.2018 n° 113 (rubricato: "Disposizioni in materia di assunzioni a tempo indeterminato di personale della polizia municipale"), introdotto in fase di conversione in legge n° 132 del 1° dicembre 2018;
5. **di dare atto** che con successiva deliberazione di modifica del fabbisogno verrà prevista una nuova assunzione per il 2020, in sostituzione della dipendente che cesserà dal servizio nel corso del 2019 e stabilite le modalità della sua sostituzione;
6. **di trasmettere** il presente atto alle OO.SS. territoriali e alla R.S.U. aziendale.

Con separata votazione ad esito unanime DICHIARA la presente deliberazione immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 134 del T.U.E.L. approvato con D.lgs. n 267/2000.

Pareri ai sensi dell'art. 49 e dell'art. 147bis del d.lgs. 267/2000 T.U. degli enti locali

Parere	Esito	Data	Il Responsabile
Regolarità Tecnica Segretario Comunale	Favorevole	22/02/2019	Dr. Pietro Caria
Regolarità Contabile Servizio Finanziario	Favorevole	22/02/2019	.Dr.ssa Silvia Spiga

Letto, approvato e sottoscritto

Il Sindaco
F.to Figus Antonello

Il Segretario
F.to Dott. Caria Pietro

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

N. **204** del Registro Pubblicazioni

La presente deliberazione è **stata pubblicata** sull'albo pretorio online del Comune per 15 giorni consecutivi con decorrenza dal **25/02/2019** al **12/03/2019** , ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 124, 1° comma, del D. Lgs. 18.08.2000, n° 267 e dell'art. 32, comma 1, della legge 18 giugno 2009, n. 69.

Il Segretario Comunale
Firmato digitalmente

FABBISOGNO DI PERSONALE LAVORO FLESSIBILE TRIENNIO 2019/2021

N.	Profilo professionale	Cat.	Spesa annua	Modalità di copertura posto	Anno
1	Istruttore direttivo tecnico (18 ore settimanali)	D1	€ 17.111,53	Assunzione a tempo determinato per 12 mesi	2019
2	Istruttore direttivo contabile (18 ore settimanali)	D1	€ 12.855,30	Assunzione a tempo determinato per 9 mesi	2019
3	Istruttore tecnico (12 ore settimanali)	C1	€ 10.504,05	Assunzione a tempo determinato per 12 mesi	2019
4	Istruttore direttivo tecnico (12 ore settimanali)	D1	€ 6.586,19	Incarico ai sensi dell'art. 1 c. 557 L.311/2004 per 7 mesi	2019

PIANO OCCUPAZIONALE PERSONALE LAVORO FLESSIBILE PER L'ANNO 2019

N.	Profilo professionale	Cat.	Decorrenza	Capitoli di spesa	Calcolo della spesa			
					Trattamento economico	Oneri riflessi	Irap	Totale
1	Istruttore direttivo tecnico (18 ore settimanali)	D1	01.01.2019	10160104/1 10160105/1 10160703/1	€ 12.231,32	€ 3.820,07	€ 1.060,14	€ 17.111,53
2	Istruttore direttivo contabile (18 ore settimanali)	D1	01.04.2019	10130107/1 10130108/1 10130703/1	€ 9.188,94	€ 2.869,91	€ 796,45	€ 12.855,30
3	Istruttore tecnico (12 ore settimanali)	C1	01.01.2019	10160104/1 10160105/1 10160703/1	€ 7.508,86	€ 2.344,39	€ 650,80	€ 10.504,05
4	Istruttore direttivo tecnico (12 ore settimanali)	D1	01.04.2019	10160104/1 10160105/1 10160703/1	€ 4.763,70	€ 1.409,60	€ 412,89	€ 6.586,19
TOTALE					€ 33.692,82	€ 10.443,97	€ 2.920,28	€ 47.057,07

NOTE

Contenuto del piano triennale dei fabbisogni di personale, modalità di reclutamento e profili professionali: nel piano triennale dei fabbisogni devono essere previsti eventuali processi di mobilità esterna (tenendo conto dell'art. 1, comma 47, della L. n. 311/2004, dell'art. 14, comma 7, del D.L. n. 95/2012, nonché dell'art. 30 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165), eventuali progressioni di categoria ai sensi dell'art. 22, comma 15, del D.Lgs. n. 75/2017, oltre che le modalità di reclutamento di nuovo personale, nel rispetto della normativa vigente in materia di assunzioni, di cui agli artt. 20 e 35 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165. Infine, deve essere indicato l'eventuale ricorso ai rapporti di lavoro flessibile, il rispetto delle assunzioni obbligatorie di cui alla L. n. 68/1999, nonché dare puntualmente conto dell'eventuale applicazione dell'art. 6-bis del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165 in materia di esternalizzazione di servizi, tenendo conto che un'eventuale reinternalizzazione è subordinata al rispetto della normativa in materia di accesso all'impiego nonché all'invarianza degli oneri a carico della finanza pubblica. L'individuazione dei profili professionali dovrà essere coerente con le funzioni che l'amministrazione è chiamata a svolgere, della struttura organizzativa, delle responsabilità connesse a ciascuna posizione, il tutto finalizzato a definire un ordinamento professionale in linea con i principi di efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini ed in grado di perseguire gli obiettivi dell'Ente.