

COMUNE DI PIETRAFITTA

Provincia di Cosenza

Deliberazione della Giunta comunale

N. 45 Data 14.11.2018	Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2019-2021 e modifiche alla dotazione organica.
--------------------------	---

L'anno duemiladiciotto il giorno quattordici del mese di novembre alle ore 13,30, nella sala delle adunanze del Comune suddetto, convocata con avvisi informali, la Giunta comunale si è riunita con la presenza dei signori:

N.O.	Cognome e nome	Carica	Presente	Assente
1	MUTO Antonio	Sindaco	X	
2	DE LUCA Mirko	Vice Sindaco	X	
3	DI PONTI Antonio	Assessore	x	

Risultato che gli intervenuti sono in numero legale, assume la presidenza il Sindaco Rag. Muto Antonio.

Partecipa il Segretario generale d.ssa Belcastro Caterina.

LA GIUNTA COMUNALE

Visto l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75:

- «2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica 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.

- 3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei

limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.»;

Dato atto che il Ministero della Semplificazione e per la pubblica amministrazione ha emanato le linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. 165/2001 e che, pertanto, occorre adeguare gli strumenti di programmazione delle risorse umane ai nuovi indirizzi legislativi, finalizzati al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione;

Ritenuto pertanto di procedere all'approvazione del piano triennale di fabbisogni del personale, con valenza triennale ma da approvare annualmente;

Dato atto che il nuovo piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere redatto sulla scorta delle indicazioni contenute nelle “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”;

Evidenziato che il documento espressamente fissa i seguenti due principi:

1. “gli enti territoriali opereranno, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica”.
2. “le linee guida, adottate con decreti di natura non regolamentare definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore”. Dal che se ne deve trarre la conseguenza che esso ha essenzialmente un rilievo sul terreno del metodo che le singole amministrazioni devono utilizzare.

Dato atto che, alla luce delle linee guida emanate, il concetto di fabbisogno di personale implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:

- ✓ quantitativo: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla *mission* dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica.
- ✓ qualitativo: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare.

Dato atto che il PTFP si configura come un atto di programmazione che deve esser adottato dal competente organo deputato all'esercizio delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo ai sensi dell'articolo 4, comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001;

Dato atto che l'articolo 6, comma 4, del d.lgs. 165/2001 stabilisce che per le altre amministrazioni pubbliche, diverse da quelle statali, il piano triennale dei fabbisogni è adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3 dell'articolo 6 predetto ed è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti;

Evidenziato che le linee di indirizzo tendono dunque a favorire cambiamenti organizzativi che superino i modelli di fabbisogno fondati sulle logiche delle dotazioni organiche storicizzate, a loro volta discendenti dalle rilevazioni di carichi di lavoro superate sul piano dell'evoluzione normativa e dell'organizzazione del lavoro e delle professioni;

Considerato che il PTFP si sviluppa in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto

normativo, organizzativo o funzionale. L'eventuale modifica in corso di anno del PTFP è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata;

Dato atto che il piano deve essere sottoposto ai controlli previsti dai rispettivi ordinamenti anche al fine di verificare la coerenza con i vincoli di finanza pubblica;

Richiamato l'articolo 16 del decreto legislativo del 14 marzo 2013, n. 33 rubricato "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato". Si ritiene che il PTFP sia oggetto di pubblicazione in quanto contiene pressoché tutte le informazioni richiamate, ai fini della pubblicazione. La comunicazione del PTFP al SICO può rappresentare lo strumento di assolvimento ai predetti obblighi rendendo tale comunicazione visibile in area pubblica;

Evidenziato che la comunicazione dei contenuti dei piani del personale al sistema di cui all'articolo 60 del decreto legislativo n. 165 del 2001 è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni;

Dato atto, pertanto, che nel PTFP la dotazione organica va espressa in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore al limite di spesa consentito dalla legge;

Precisato che il PTFP deve essere redatto senza maggiori oneri per la finanza pubblica e deve indicare la consistenza, in termini finanziari, della dotazione organica nonché il valore finanziario dei fabbisogni programmati che non possono superare la dotazione di spesa potenziale derivante dall'ultimo atto approvato o i limiti di spesa di personale previsti;

Valutati i profili professionali necessari al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione economico-finanziaria ed allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti, ai sensi dell'art. 6, comma 4-bis, del D.Lgs. n. 165/2001, tenuto conto del contingente di personale in servizio e degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

Ritenuto pertanto, nel rispetto di quanto sopra specificato, di modificare l'attuale dotazione organica dell'Ente integrata con il piano assunzionale di seguito indicato, come segue:

Settore/Categoria	N. Posti	Profilo Professionale/Nome	Note
Amministrativo:			
D	1	Istruttore Direttivo	Vacante
C	1	Istruttore Amministrativo/Tancredi Francesco	
C	1	Istruttore Amministrativo	Progressione verticale
B	1	Esecutore	Vacante- stabilizzazione
Vigilanza:			
C	1	Vigile Urbano Part time	

Finanziario:			
D	1	Istruttore Direttivo/Granieri Mauro	
C	1	Istruttore Amministrativo	Progressione verticale
Tecnici Urbanistico-Edilizia:			
D	1	Istruttore Direttivo/Clausi Francesco	
A	1	Custode cimiteriale	Vacante
Lavori Pubblici:			
D	1	Istruttore direttivo part time	Vacante- art. 110 Tuel
B3	1	Autista Scuolabus/Reda Antonio	

Vista l'attuale normativa in materia di facoltà di assunzione del personale negli Enti locali, nel combinato disposto tra art.3 del D.L.90 del 24/6/2014 conv. in L.114 del 11/08/2014, L. 208/2015 (legge di stabilità 2016), D.L. 113/2016 convertito Legge 7 agosto 2016, il Decreto legge 50/2017 convertito in legge 96/2017, al D.Lgs. 75/2017 e la legge 205/2017 che prevedono in sintesi quanto segue:

100% Costo delle cessazioni anno 2018 + i resti del Triennio 2016-2018	Se il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'articolo 263, comma 2, del D.Lgs. 267/2000 (calcolato al 31 dicembre esercizio precedente)
	Spesa del personale contenuta entro il valore medio del triennio 2011-2013

Preso atto che il Comune di Pietrafitta:

- al 31/12/2017, presenta un numero di dipendenti pari a 7 (sette), inferiore al parametro fissato dal Decreto Ministero dell'Interno del 10 aprile 2017 (G.U. n. 94 del 22/4/2017);

Visti:

- l'art. 16 della L.183/2011 che dispone l'obbligo di procedere alla ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, prevedendo, in caso di inadempienza il divieto di instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;
- l'art. 48, comma 1, del D.lgs.198/2006 che dispone il divieto di assunzione a qualsiasi titolo in caso di mancata adozione del piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità;

Preso atto che:

- è stata effettuata la ricognizione annuale di eccedenze di personale (D.G. n. 34 del 12.09.2017);
- è stato adottato il piano triennale delle azioni positive (D.G. n. 30 del 9.07.2018);
- l'ente ha rispettato il "pareggio di bilancio" per l'anno 2017;

Considerato inoltre che, ai sensi dell'art. 1 comma 557-quater legge 27 dicembre 2006, n. 296 gli Enti sono tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;

Rilevato a tal fine il valore medio della spesa di personale del triennio 2011/2012/2013 è pari a euro

408.916,93 e che la spesa di personale di cui al c.557 – art. 1 – L.292/2006 per l'anno 2017 è stata di euro 363.351,14;

Dato atto:

- che nell'anno 2015 non si sono verificate cessazioni;
- che nell'anno 2016 si è verificata n. 1 cessazione corrispondente ad un importo annuo di euro 22.578,42, cui corrispondono resti assunzionali pari ad euro 16.933,82;
- che nell'anno 2017 si è verificata n. 1 cessazione corrispondente ad un importo annuo di euro 25.080,92 al netto degli oneri riflessi, cui corrispondono resti assunzionali pari ad euro 22.572,83;
- che nell'anno 2018 si è verificata n. 1 cessazione corrispondente ad un importo annuo di euro 25.782,81 al netto degli oneri riflessi, cui corrispondono resti assunzionali pari ad euro 25.782,81;

Dato atto che la sezione autonomie della Corte dei Conti con deliberazione N. 25/SEZAUT/2017/QMIG, pronunciandosi sulla questione di massima posta dalla Sezione di controllo per la Regione Sardegna con la deliberazione n. 70/2017/PAR, ha enunciato i seguenti principi di diritto:

a) la determinazione della capacità assunzionale costituisce il contenuto legale tipico della facoltà di procedere ad assunzioni, potenzialmente correlata alle cessazioni dal servizio, costitutiva di uno spazio finanziario di spesa nei limiti dei vincoli di finanza pubblica;

b) la quantificazione effettiva della capacità assunzionale al momento della utilizzazione va determinata tenendo conto della capacità assunzionale di competenza, calcolata applicando la percentuale di turn over utilizzabile secondo la legge vigente nell'anno in cui si procede all'assunzione e sommando a questa gli eventuali resti assunzionali;

c) i resti assunzionali sono rappresentati dalle capacità assunzionali maturate e quantificate secondo le norme vigenti razione temporis dell'epoca di cessazione dal servizio del personale ma non utilizzate entro il triennio successivo alla maturazione. Detta quantificazione rimane cristallizzata nei predetti termini.

Dato atto che per l'anno 2019, la capacità assunzionale del Comune di Pietrafitta è pari al 100% della spesa cessati 2018 oltre ai resti assunzionali del triennio 2016-2018 e, pertanto, per una spesa complessiva al netto degli oneri riflessi pari a **euro 65.289,46**;

Considerato che sulla base dell'attuale normativa la dotazione di personale dell'Ente si compone dei dipendenti in servizio più le figure professionali necessarie per il raggiungimento degli obiettivi programmati;

Preso atto che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei *budget* assunzionali;

Rilevato, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività di stabilire il seguente fabbisogno di personale per il triennio 2019-2021, nei limiti consentiti dalla normativa in materia di turnover e di contenimento della spesa di personale:

Numero	Categoria	Profilo professionale	Modalità di accesso	Spesa prevista	Note
1	B	Esecutore	Stabilizzazione	23.012,92	
2	B	Esecutore	Soppressione posto	-46.025,84	
2	C	Istruttori Amministrativi/Contabili	Progressione verticale	51.030,84	
1	D	Istruttore Direttivo Tecnico 50%	Mobilità obbligatoria e volontaria/utilizzo graduatorie altri Enti/art. 110 TUEL	15.990,05	

PIANO ASSUNZIONI 2020					
Numero	Categoria	Profilo professionale	Modalità di accesso	Spesa prevista	Note

PIANO ASSUNZIONI 2021					
Numero	Categoria	Profilo professionale	Modalità di accesso	Spesa prevista	Note

Visto il parere favorevole di regolarità tecnica e di regolarità contabile espresso dal responsabile del Settore interessato;

Acquisito il parere del Revisore dei Conti in data 12/11//2018, prot. 3997 conservato in atti;

Visto il T.U. 18 agosto 2000, n. 267, recante: "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali";

Visto il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 recante: "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

Visto il vigente "Regolamento sull'ordinamento generale degli Uffici e dei Servizi";

Visti i vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro del Comparto Regioni – Autonomie Locali;

Con voti unanimi favorevoli resi nei modi e forme di legge;

D E L I B E R A

Per le motivazioni riportate in premessa;

1) stabilire che la dotazione organica integrata con il piano assunzionale è la seguente:

Settore/Categoria	N. Posti	Profilo Professionale/Nome	Note
AMMINISTRATIVO			
D	1	Istruttore Direttivo	Vacante

C	1	Istruttore Amministrativo/Tancredi Francesco	
C	1	Istruttore Amministrativo	Progressione verticale e soppressione del posto categoria B
B	1	Esecutore	Vacante- stabilizzazione
VIGILANZA			
C	1	Vigile urbano Part time	
FINANZIARIO			
D	1	Istruttore Direttivo/ Granieri Mauro	
C	1	Istruttore Contabile	Progressione verticale e soppressione posto categoria B
TECNICO URBANISTICO-EDILIZIA			
D	1	Istruttore Direttivo/Clausi Francesco	
A	1	Custode cimiteriale	Vacante
LAVORI PUBBLICI			
D	1	Istruttore Direttivo part time	Vacante- art. 110 Tuel

2) approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale, per il periodo 2019/2021 prevedendo a partire dall'anno 2019 la copertura dei seguenti posti vacanti di organico:

PIANO ASSUNZIONI 2019					
Numero	Categoria	Profilo professionale	Modalità di accesso	Spesa prevista	Note
1	B	Esecutore	Stabilizzazione	23.012,92	
2	B	Esecutore	Soppressione posto	-46.025,84	
2	C	Istruttori Amministrativi/Contabili	Progressione verticale	51.030,84	
1	D	Istruttore Direttivo Tecnico 50%	Mobilità obbligatoria e volontaria/utilizzo graduatorie altri Enti/art. 110 TUEL	15.990,05	

PIANO ASSUNZIONI 2020					
Numero	Categoria	Profilo professionale	Modalità di accesso	Spesa prevista	Note

PIANO ASSUNZIONI 2021					
Numero	Categoria	Profilo professionale	Modalità di accesso	Spesa prevista	Note

- 3)** stabilire in via generale che la sostituzione di personale cessato dal servizio successivamente alla presente deliberazione, possa essere esperita mediante ricorso alla mobilità tra Enti, ai sensi dell'art.30 del D.Lgs.165/2001, senza ulteriori integrazioni del piano occupazionale e nel rispetto comunque dei vincoli di spesa vigenti;
- 4)** dare atto che, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali, saranno attivate:
- le procedure di mobilità volontaria (mobilità intercompartimentale) ai sensi dell'art. 30, commi 1 e 2-bis, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni;
 - le procedure di mobilità collettiva ai sensi del combinato disposto degli artt. 34 e 34-bis del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni e integrazioni;
- 5)** di autorizzare per il triennio 2019/2021 le eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 conv. in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile;
- 6)** di precisare che la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa, e che sarà comunque soggetta a revisione annuale;
- 7)** di trasmettere copia della presente deliberazione alle RSU e alle OO.SS.

Quindi successivamente, con separata votazione

- 8)** di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'articolo 134 comma 4 del TUEL.

Pareri sulla proposta di deliberazione, art. 49, D.Lgs. 267/2000:

PER LA REGOLARITA' TECNICA Si esprime parere favorevole Data 14.11.2018	SERVIZIO AMMINISTRATIVO IL RESPONSABILE F.to Mauro GRANIERI
---	---

PER LA REGOLARITA' CONTABILE Si esprime parere favorevole Data 14.11.2018	SERVIZIO ECONOMICO FINANZIARIO IL RESPONSABILE F.to Mauro GRANIERI
---	--

La deliberazione viene letta, approvata e sottoscritta.

IL SINDACO
F.to Antonio MUTO

IL SEGRETARIO
F.to Caterina BELCASTRO

La pubblicazione è iniziata il 15/11/2018 e per
quindici giorni consecutivi.
Registro affissioni, Prot. n. 441

Consegnata al Messo comunale per la trasmissione
Ai capigruppo consiliari, con nota del 15/11/2018
Prot. n. 4042 contestualmente all'affissione
all'Albo Pretorio.

IL MESSO COMUNALE
F.to Rosina SIJINARDI

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Caterina BELCASTRO

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

E' divenuta esecutiva, perché:
 è stata dichiarata immediatamente eseguibile;
 sono trascorsi 10 giorni dalla pubblicazione
senza richiesta di controllo.

Data 14/11/2018

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Caterina BELCASTRO

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

Si attesta che la deliberazione è stata pubblicata
dal 15/11/2018 al _____ senza che sia
pervenuta richiesta di controllo.

Data _____

IL SEGRETARIO COMUNALE

E' copia conforme all'originale, in carta libera, ad uso amministrativo.

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott.ssa Caterina BELCASTRO

COMUNE DI PIETRAFITTA

PROVINCIA DI COSENZA

REVISORE UNICO DEI CONTI

Verbale n. 13 del 09/11/2018

Oggetto:	Parere sulla proposta di deliberazione della Giunta Comunale ad oggetto: "Piano triennale dei fabbisogni di personale 2019-2021"
-----------------	--

Il sottoscritto dott. Andrea Aprigliano, in qualità di Revisore Unico del Comune di Pietrafitta, nominato con deliberazione consiliare n. 2 del 27/02/2018, oggi, nell'espletamento delle proprie funzioni, ha esaminato la proposta di deliberazione della Giunta comunale ad oggetto: "Piano triennale dei fabbisogni di personale 2019-2021", ai sensi dell'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448;

Premesso che l'articolo 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448 prevede che questo organo accerti che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa, di cui all'articolo 39 della legge n. 449/1997 e che eventuali eccezioni siano analiticamente motivate;

Richiamato l'art. 1, cc. 557 e segg., L. 27 dicembre 2006, n. 296 (*Legge finanziaria 2007*);

Vista la proposta di deliberazione in oggetto con la quale la Giunta Comunale approva, ai sensi dell'art. 6, D.Lgs. n. 165/2001, il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale per il periodo 2019-2021 e il relativo piano occupazionale.

Considerato che l'Ente intende procedere alle seguenti assunzioni/variazioni per l'anno 2019:

PIANO ASSUNZIONI ANNO 2019				
Numero	Categoria	Profilo professionale	Modalità di accesso	Spesa prevista
1	B	Esecutore	Stabilizzazione	23.012,92
2	B	Esecutore	Soppressione posto	-46.025,84
2	C	Istruttori Amministrativi/Contabili	Progressione verticale	51.030,84
1	D	Istruttore Direttivo Tecnico 50%	Mobilità obbligatoria e volontaria/utilizzo graduatorie altri Enti/art. 110 TUEL	15.990,05
Totale Spesa 2019				44.007,97
Per gli anni 2020 e 2021 non sono previste assunzioni				

il piano per l'anno 2019 è articolato come segue:

Descrizione					Spesa anno 2019		
N.D.	Profilo professionale	Cat	Evento	Decorrenza	Tabellare comprensivo della 13 [^]	Trattamento accessorio (Risorse dec./n. medio dip.)	TOTALE
1	Esecutore	B	Soppressione	01/01/2019	19.536,91	3.476,01	-23.012,92
2	Esecutore	B	Soppressione	01/01/2019	19.536,91	3.476,01	-23.012,92
3	Esecutore	B	Stabilizzazione	01/01/2019	19.536,91	3.476,01	23.012,92
4	Istruttore	C	Progressione verticale	01/01/2019	22.039,41	3.476,01	25.515,42
5	Istruttore	C	Progressione verticale	01/01/2019	22.039,41	3.476,01	25.515,42
6	Istruttore	D	Assunzione 18 ore	01/01/2019	11.990,05	4.000,00	15.990,05
TOTALE COSTO PIANO 2019							44.007,97

PRESO ATTO E RILEVATO

che:

- a) rientrano nelle spese di personale tutte le spese derivanti da rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, co.co.co., incarichi conferiti ai sensi dell'art. 90 e 110 del TUEL, rapporti di somministrazione di lavoro nonché tutte le spese sostenute per soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente;
- b) L'ente ha effettuato la ricognizione di cui all'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 dalla quale non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
- c) non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000;
- d) che la spesa di personale, calcolata ai sensi dell'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. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014;
- e) con la proposta di deliberazione in oggetto si garantisce la riduzione tendenziale della spesa di personale nel triennio considerato;
- f) l'ente ha un rapporto tra spesa di personale e spese correnti del 44,66% (rendiconto 2017)
- g) l'ente ha rispettato il vincolo del pareggio di bilancio per l'esercizio 2017;

Visto il parere favorevole del Responsabile del Servizio in ordine alla regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49 e art. 147 bis comma 1 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

Visto il parere favorevole del Responsabile del Servizio Finanziario in ordine alla regolarità contabile;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

Visto il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Visto il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018 di approvazione delle Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche;

ACCERTA

Che, anche in seguito alle modificazioni previste nella programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2019-2021 il piano risulta coerente con il principio di riduzione della spesa previsto dall'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e con l'articolo 1, cc. 557e segg., della legge n. 296/2006;

ESPRIME

ai sensi dell'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001, parere **FAVOREVOLE** sulla proposta di deliberazione della Giunta Comunale avente ad oggetto: "Piano triennale dei fabbisogni di personale 2019-2021

09 novembre 2018

Il Revisore Unico
dott. Andrea Aprigliano

