



**COMUNE DI SAN PIETRO INFINE**  
- Provincia di Caserta -  
Medaglia d'Oro al Merito Civile

**DELIBERAZIONE N.**

**7**

**DEL**

**05.03.2019**

**COPIA**

### **Verbale di deliberazione della Giunta Comunale**

<b>OGGETTO:</b>	PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE TRIENNIO 2019-2021 - CONFERMA DOTAZIONE ORGANICA- MODIFICA
-----------------	---

L'anno duemiladiciannove il giorno cinque mese di Marzo alle ore 11.10 in San Pietro Infine e nella Casa Comunale, in seguito a convocazione disposta dal Sindaco si è riunita la Giunta Comunale con l'intervento dei signori:

<b>Partecipanti</b>			<b>Presenti</b>	<b>Assenti</b>
<b>1</b>	<b>FUOCO Mariano</b>	<b>Sindaco</b>	<b>X</b>	
<b>2</b>	<b>PIROLLO Bernardo</b> <b>vicesindaco</b>	<b>Assessore</b>	<b>X</b>	
<b>3</b>	<b>FERRI Ilenia</b>	<b>Assessore</b>		<b>X</b>
<b>Totale Presenti/Assenti</b>			<b>2</b>	<b>1</b>

Riconosciuto legale il numero degli intervenuti, il Sindaco Mariano Fuoco assume la presidenza e dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta a prendere in esame l'oggetto sopra indicato.

### **LA GIUNTA COMUNALE**

PREMESSO che con delibera di Giunta comunale n 101 del 20.12.2018 veniva adottato il Piano del fabbisogno di personale del comune di san Pietro Infine triennio 2019-2021.

CONSIDERATO che la programmazione assume un ruolo fondamentale per la realizzazione degli obiettivi strategici ed operativi dell'Ente;

CONSIDERATO che il Principio contabile applicato della programmazione (Allegato n. 4/1 D.Lgs. 118/2011) definisce la programmazione come “il processo di analisi e valutazione che, comparando e ordinando coerentemente tra loro le politiche e i piani per il governo del territorio, consente di organizzare, in una dimensione temporale predefinita, le attività e le risorse necessarie per la realizzazione di fini sociali e la promozione dello sviluppo economico e civile delle comunità di riferimento. Il processo di programmazione, si svolge nel rispetto delle compatibilità economico-finanziarie e tenendo conto della possibile evoluzione della gestione dell'ente, richiede il coinvolgimento dei portatori di interesse nelle forme e secondo le modalità definite da ogni ente, si conclude con la formalizzazione delle decisioni politiche e gestionali che danno contenuto a programmi e piani futuri riferibili alle missioni dell'ente. Attraverso l'attività di programmazione, le amministrazioni concorrono al perseguimento degli obiettivi di finanza pubblica definiti in ambito nazionale, in coerenza con i principi fondamentali di coordinamento della finanza pubblica emanati in attuazione degli articoli 117, terzo comma, e 119, secondo comma, della Costituzione e ne condividono le conseguenti responsabilità”;

RILEVATO che:

- dal 01.01.2015 è entrata in vigore la nuova contabilità armonizzata di cui al D.Lgs. 23 giugno 2011, n. 118 ss.mm.ii. la quale, tra l'altro ha previsto un nuovo strumento di programmazione, il Documento unico di programmazione (DUP) che sostituisce la previgente relazione previsionale e programmatica;

- Il Decreto ministeriale del 20 maggio 2015, concernente l'aggiornamento dei principi contabili del Dlgs 118/11, ha infatti introdotto il Dup semplificato per gli enti di piccola dimensione demografica (fino a 5.000 abitanti).

- Il DUP semplificato comprende inoltre, relativamente all'arco temporale di riferimento del bilancio di previsione:

- a) gli obiettivi degli organismi facenti parte del gruppo amministrazione pubblica;
- b) l'analisi della coerenza delle previsioni di bilancio con gli strumenti urbanistici vigenti;
- c) la programmazione dei lavori pubblici,
- d) la programmazione del fabbisogno di personale;
- e) la programmazione delle alienazioni e della valorizzazione dei beni patrimoniali.

CONSIDERATO che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione dell'ente locale, con particolare riferimento a quanto dettato dal D. Lgs. n. 267/2000 e dal D.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche.

## RICHIAMATI:

- l'art. 89 comma 5 del D. Lgs. n. 267/2000 che stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni, le province e gli altri enti locali territoriali, nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 impone a tutte le Amministrazioni Pubbliche di effettuare la ricognizione annuale delle condizioni di soprannumerarietà e di eccedenza del personale;
- l'art. 91 comma 1 del D. Lgs. n. 267/2000 che prevede che gli enti locali adeguino i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge n. 68/1999;
- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001 che dispone che l'Organo di Revisione Contabile degli Enti Locali accerta che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva delle spese e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate

CONSIDERATO che con l'entrata in vigore degli articoli 6 e seguenti del decreto legislativo n. 165/2001 come modificati dal decreto legislativo n. 75/2017 sono cambiate le regole e le prospettive per la redazione del piano dei fabbisogni di personale delle pubbliche amministrazioni.

- La dotazione organica non è più un elenco astratto di posti, ma risulta essere il prodotto del piano dei fabbisogni a sua volta derivato dai programmi strategici dell'Ente.
- Il cambio di prospettiva è funzionale a rendere l'organizzazione più flessibile ai bisogni reali della comunità amministrata, evitando rigidità del passato.
- In attuazione della disciplina sopra detta sono state adottate dal Ministero per la pubblica amministrazione, con D.P.C.M. 08.05.2018, pubblicato sulla G.U. n. 173/2018 le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogno di personale delle pubbliche amministrazioni.

RICHIAMATE le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogno di personale delle pubbliche Amministrazioni che testualmente recitano: "Il termine dotazione organica, nella disciplina precedente, rappresentava il "contenitore" rigido da cui partire per definire il PTFP, nonché per individuare gli assetti organizzativi delle amministrazioni, contenitore che condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate. Secondo la nuova formulazione dell'articolo 6, è necessaria una coerenza tra il piano triennale dei fabbisogni e l'organizzazione degli uffici, da formalizzare

con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti..... La nuova visione, introdotta dal d.lgs. 75/2017, di superamento della dotazione organica, si sostanzia, quindi, nel fatto che tale strumento, solitamente cristallizzato in un atto sottoposto ad iter complesso per l'adozione, cede il passo ad un paradigma flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze, quale il PTFP. Per le amministrazioni centrali la stessa dotazione organica si risolve in **un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile** che non può essere valicata dal PTFP. Essa, di fatto, individua la "dotazione" di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte, in relazione ai rispettivi ordinamenti, fermo restando che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente. Nel rispetto dei suddetti indicatori di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell'ambito del PTFP, potranno quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95 e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Tale rimodulazione individuerà quindi volta per volta la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni e che farà da riferimento per l'applicazione di quelle disposizioni di legge che assumono la dotazione o la pianta organica come parametro di riferimento (vedi, ad esempio, l'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, che indica un limite percentuale della dotazione organica ovvero, in senso analogo, l'articolo 110 del decreto legislativo n. 267 del 2000)..... Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari..... **La declinazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche, si sposta nell'atto di programmazione del fabbisogno**, che è determinato annualmente, con un orizzonte triennale, secondo i criteri di cui alle presenti linee di indirizzo,..."

RILEVATO che l'art. 33 del D.Lgs n. 165/2001 ha introdotto l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per procedere ad ogni nuova assunzione;

DATO ATTO della ricognizione annuale delle eccedenze di personale anno 2019 adottata con delibera di G.C. n. 98 del 17.12.2018.

RILEVATO che la dotazione organica del Comune di San Pietro Infine espressa in termini di "valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile" che non può essere valicata, è pari ad € 265. 668 (totale spesa personale 2008) e che nel 2019 è prevista una spesa pari ad € 186.379,13 come da attestazione del responsabile servizio finanziario, prot. n. 683 del 26.02.2019;

EVIDENZIATO, che non rilevano situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del d.lgs. n. 165/2001 e s.m.i.

CONSIDERATO che la vigente normativa prevede che possano procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale gli Enti che:

1) abbiano conseguito, nell'anno precedente, il saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali, come previsto dall'art. 1, comma 723, lett. e), Legge 28 dicembre 2015, n. 208;

2) abbiano trasmesso, con modalità telematiche, alla Ragioneria Generale dello Stato l'attestazione dei risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali, entro il 31 marzo (e, comunque, entro il 30 aprile) dell'anno successivo a quello di riferimento (art. 1, comma 470, Legge 11 dicembre 2016, n. 232);

3) abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dallo loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art.9 comma 1-quinquies Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113);

4) abbiano adottato il Piano della Performance (delibera G.C. n. 53 del 20.05.2018) ex art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, che, per gli Enti Locali, ai sensi dell'art. 169, comma 3bis, del Decreto Legislativo 28 agosto 2000, n. 267, è unificato nel Piano Esecutivo di Gestione;

5) abbiano rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento all'anno 2008 (art. 1, comma 562, Legge 27 dicembre 2006, n. 296);

6) abbiano approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 e art.91 Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267);

7) abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (delibera G.C. n. 98 del 17.12.2018) ex art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

8) abbiano approvato il piano triennale delle azioni positive (delibera G.C. n. 94 del 28.11.2018) in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);

9) rispettino gli obblighi previsti dell'art.9, comma 3 bis, Decreto Legge 29 novembre 2008, n. 185, in materia di certificazione del credito;

10) abbiano effettuato le comunicazioni previste dall'art. 1, comma 508, della Legge 11 dicembre 2016, n. 232 (vincolo applicabile, dal 2018), agli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà, ai sensi dell'articolo 10, comma 5, della legge 24 dicembre 2012, n. 243);

DATO ATTO che il divieto è limitato alle assunzioni di personale a tempo indeterminato e permane fino al momento dell'adempimento;

DATO ATTO che Il Comune di San Pietro Infine, ha rispettato tali prescrizioni;

RILEVATO che gli incarichi conferiti ai sensi dell'art 110 comma 1 Tuel, non rientrando nel *genus* dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato, non possono che configurarsi come rapporti a tempo determinato;

VISTA la delibera n. 12/2012, la Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti il conferimento degli incarichi dirigenziali con contratto a tempo determinato ex art. 110, comma 1, del TUEL, è norma assunzionale speciale e parzialmente derogatoria rispetto al regime vigente. Da ciò consegue che gli incarichi conferibili con

contratto a tempo determinato in applicazione delle percentuali individuate dal comma 6-quater dell'art. 19 del D. Lgs. 165/2001 riguardano solo ed esclusivamente le funzioni dirigenziali e che a detti incarichi non si applica la disciplina assunzionale vincolistica prevista dall'art. 9, comma 28 del DL 78/2010". E ancora: "dette speciali disposizioni assunzionali sottraggono gli incarichi dirigenziali con contratto a tempo determinato conferibili dagli enti locali ex art.110, comma 1 del TUEL, ai vincoli assunzionali previsti dall'art. 9, comma 28 del DL 78/2010".

VISTO l'art. 11 comma 4 bis del D.L. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del comma 28 dell'art. 9 del D.L. 78/2010) e che prevede che le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9 comma 28 in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, non si applicano agli Enti Locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1 della Legge 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009.

DATO ATTO che la Corte dei Conti Sezione delle Autonomie con deliberazione n. 2 del 09/02/2015 ha risolto i dubbi interpretativi relativi al predetto comma 4 bis e quindi confermando in diritto che gli enti virtuosi non possono superare il tetto del 100% della spesa per le assunzioni flessibili del 2009.

ATTESO nel tetto di spesa per le assunzioni flessibili di cui all'articolo 9, comma 28, del DL n. 78/2010 devono essere inclusi gli oneri sostenuti per i seguenti istituti: tempo determinato, contratti di somministrazioni, lavoro accessorio (fino a che è stato utilizzabile), contratti di formazione e lavoro, collaborazioni coordinate e continuative, tirocini. Tra tali voci vanno considerati anche gli oneri per le integrazioni salariali ai lavoratori socialmente utili e per il ricorso alla utilizzazione di personale di altri enti locali ex comma 557 della legge n. 311/2004, mentre vanno esclusi gli oneri per il personale in convenzione, per i dipendenti in comando e quelli finanziati integralmente dalla Unione Europea e/o da privati. Vanno inoltre esclusi gli oneri per il ricorso all'articolo 110 del D.Lgs. n. 267/2000, con riferimento esclusivamente al ricorso al comma 1, cioè per posti vacanti in dotazione organica;

ATTESO, che l'utilizzo ex comma 557 della legge n. 311/2004, esulando dall'ordinario orario di lavoro del dipendente di altro ente, rientra nei limiti di spesa di cui all'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, e che comunque detto tetto per le forme flessibili d'impiego risulterebbe comunque rispettato dal Comune di San Pietro Infine.

DATO ATTO che, con riferimento alla capacità assunzionale degli Enti, a decorrere dall'annualità 2019 non trova più applicazione la L. n. 208/2015 art. 1, comma 228,(come modificato dall'art.22 comma 2 del D.L 50/2016 convertito in Legge 96/2017) che definiva la percentuale di turn over applicabile ai fini della definizione della capacità assunzionale degli Enti Locali;

DATO ATTO che il valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile sopra richiamato, indica un valore economico che di fatto individua la "dotazione" di spesa potenziale massima del Comune di San Pietro Infine, nel rispetto della quale si intende procedere per il 2019, alla conferma della propria consistenza di personale, per soddisfare i propri fabbisogni, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione;

DATO ATTO, comunque, che le assunzioni a tempo determinato, con contratti di somministrazione, con contratti di formazione lavoro e comunque con i contratti flessibili previsti dalle norme vigenti, avverranno per esigenze temporanee ed eccezionali secondo le previsioni di cui all'art. 36, D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii., nell'ambito del limite di spesa per contratti flessibili previsto per legge e ammontante alla spesa per contratti flessibili del 2009, eventualmente decurtato delle somme utilizzate per stabilizzazioni, nonché in misura non superiore al 20% del numero del personale a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, come previsto dal D.Lgs. n. 81/2015, art. 23;

VISTA la delibera di Giunta comunale di approvazione del Piano triennale del fabbisogno di personale 2019-2021, 101 del 20.12.2018;

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).

CONSIDERATO che il 01.01.2019 si è reso vacante posto categoria C5 per pensionamento responsabile servizio amministrativo;

Dato atto che nella delibera fabbisogno 101 del 20.12.2018 già si prevedeva la copertura del posto vacante di categoria C5 responsabile Area amministrativa, attraverso procedura di mobilità oppure nuova assunzione;

CONSIDERATO:

- Che è intenzione dell'amministrazione procedere alla copertura del posto di responsabile dell'Area amministrativa mediante procedura di mobilità interna;
- Che in virtù della mobilità si renderà vacante il posto di responsabile dell'Area finanziaria che verrà coperto con nuova assunzione;
- che nelle more dell'espletamento della procedura assunzionale, il posto resosi vacante potrà essere coperto con assunzione a tempo determinato e part time, utilizzando l'art. 1, co. 557 legge 311/2004;

DATO ATTO che nei prossimi mesi potrebbero rendersi vacanti due posti in dotazione organica categoria A5, uno nel settore amministrativo e uno nel settore tecnico, in virtù della disposizione D.L. 28 gennaio 2019 n. 4 all'art. 14 comma 6 lettera a) che stabilisce che i dipendenti pubblici che maturano entro la data di entrata in vigore dello stesso i requisiti di 62 anni di età e 38 anni di contribuzione conseguono il diritto alla decorrenza del trattamento pensionistico dal 1° agosto 2019;

DATO ATTO che i posti resosi vacanti potrebbero essere coperti, nel corso dell'anno 2020, mediante assunzione a tempo indeterminato tempo pieno di due unità di personale categoria B, rispettando il tetto di spesa, secondo le procedure previste dal D.lgs. n. 165/2001;

DATO ATTO che il posto di Istruttore Direttivo Tecnico D/1 (posto vacante previsto in dotazione) è attualmente coperto mediante conferimento di incarico a contratto ex art. 110, comma 1, del D.LGS n. 267/2000 per 18 ore settimanali;

DATO ATTO che il posto vacante in dotazione organica di agente polizia municipale è attualmente coperto mediante utilizzo di personale in servizio presso comuni limitrofi ai sensi dell'art. 1, co. 557 legge 311/2004 e/o ai sensi dell'art. 14 CCNL Comparto Regioni e autonomie locali del 22.01.2004, per massimo 18 ore settimanali;

RITENUTO di confermare la copertura dei posti vacanti in dotazione organica di Responsabile Area tecnica e di agente polizia municipale, come innanzi riportato;

RAVVISATA la necessità di apportare modifiche al piano del Fabbisogno di personale adottato con delibera di giunta comunale n. 101 del 20.12.2018;

RITENUTO di provvedere alla modifica del il Piano triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2019/2021, nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, come da allegati alla presente delibera, comprensivi 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 allegato sub "A");

RICHIAMATA la dotazione organica da ultimo modificata con delibera di Giunta n. 20 del 20.03.2017 (allegato C)

RITENUTO opportuno ribadire

- che la programmazione del fabbisogno di personale viene svolta in funzione delle politiche e degli obiettivi strategici perseguiti dall'Amministrazione ed al fine di assicurare il funzionamento degli uffici e dei servizi, garantendo il miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini;
- che la dotazione organica costituisce un aggregato finanziario dei limiti di spesa utilizzabili per assunzioni e che le categorie e i profili da assumere sono indicati nel piano dei fabbisogni, mentre per quanto riguarda le modalità di reclutamento si terrà conto delle norme vigenti, precisando altresì che le assunzioni per mobilità avvengono oltre il limite della percentuale di assunzione ammissibile, trattandosi di procedura neutra agli effetti della finanza pubblica, qualora avvenga da parte di enti soggetti al patto di stabilità;

VISTO il prospetto allegato al presente atto 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 al presente atto sub "B", nel quale è indicato il valore della spesa dell'ente secondo le limitazioni di legge e in base alle esigenze attuali;

DATO ATTO che la suddetta programmazione può essere oggetto di modifiche in qualsiasi momento qualora si dovessero verificare esigenze tali da determinare mutazione alle esigenze dell'Amministrazione;

RICHIAMATA la deliberazione di C.C. n. 6 del 10.04.2018, con cui veniva approvato il Bilancio di previsione 2018-2020 e la nota di aggiornamento al DUP;

DATO ATTO che le previsioni del presente provvedimento trovano copertura negli stanziamenti complessivi della spesa di personale del Bilancio di previsione dell'anno 2019/2021, in corso di predisposizione;

DATO ATTO che sarà data informazione alla parte sindacale, ai sensi dell'art. 7 del CCNL dell'1.04.1999, mediante trasmissione del presente provvedimento alle OO.SS. ed alle RSU;

ATTESA la competenza della Giunta comunale all'adozione del presente provvedimento ai sensi dell'art. 48, comma 2, D. Lgs. n. 267/2000;

ACQUISITO il parere favorevole del Responsabile del Servizio/Segretario comunale in ordine alla regolarità tecnica, ai sensi dell'Art. 49 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267, T.U. sull'ordinamento delle leggi degli Enti Locali;

ACQUISITO il parere favorevole del Responsabile del Servizio Economico-Finanziario in ordine alla regolarità contabile, ai sensi degli Artt. 49 e 147-bis del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267, T.U. sull'ordinamento delle leggi degli Enti Locali;

ACQUISITO il preventivo parere positivo reso dall'Organo di Revisione Contabile, ai sensi del comma 8 dell'art. 19 della Legge 28 dicembre 2001, verbale n. 6 del 01.03.2019, prot. n. 761 del 05.03.2019;

VISTI

- il Regolamento vigente degli uffici e dei servizi del Comune di San Pietro Infine;

- il d.lgs. n. 267/2000;

- il d.lgs. n. 165/2001 come modificato dal D.L. 75/2017;

- il D.lgs. n. 165 del 2001;

- La legge n. 311 del 2004;

- Il CCNL Comparto Regioni e autonomie locali del 22.01.2004 e 21.05.2018,

Con voti favorevoli dei presenti, espressi nei modi e forme di legge

**DELIBERA**

1) DI DICHIARARE le premesse quale parte integrante e sostanziale del presente deliberato;

2) DI APPROVARE le modifiche al Piano triennale dei fabbisogni di personale triennio 2019-2021, approvato con delibera di G.C. n. 101 del 20.12.2018 precisando che la dotazione organica costituisce un aggregato finanziario dei limiti di spesa utilizzabili per assunzioni e che le categorie e i profili da assumere, nel rispetto

del limite finanziario indicato dall'allegato sub A, sono indicati nel piano dei fabbisogni medesimo mentre per quanto riguarda le modalità di reclutamento si terrà conto delle norme vigenti.

3) DI APPROVARE i prospetti allegati al presente atto sub "A", nel quale è indicato il valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte (dotazione organica secondo i nuovi parametri); sub "B", nel quale è indicato il valore della spesa dell'ente secondo le limitazioni di legge e in base alle esigenze attuali; sub "C" (dotazione organica al 02.03.2018 delibera g. c. n. 20) e sub "D" (spesa dell'anno 2009);

4) DI DARE ATTO che, per le ragioni esposte, l'attuale struttura di questo Ente non presenta situazione di esubero od eccedenza di personale e che, pertanto, non sussistono i vincoli di cui all'art. 33, commi 4 e ss. D.lgs 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche".

5) DI DARE ATTO che la dotazione organica finanziaria teorica è stata tratta dall'ultima dotazione organica approvata con deliberazione della Giunta Comunale n 20 del 20.03.2017 è stata adattata con riferimento all'applicazione degli aumenti contrattuali disposti dal nuovo contratto collettivo.

6) DI DARE ATTO che, sempre nel rispetto delle disposizioni in materia di contenimento delle spese per il personale e di quanto indicato in narrativa, rimane salvo, per tutto il triennio 2019/2021, il ricorso all'utilizzo delle forme flessibili di impiego per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso dell'anno.

7) DI RISERVARSI la facoltà di revisionare periodicamente e comunque quando se ne ravvisi la necessità, la dotazione organica e il programma del fabbisogno del personale di cui al presente provvedimento in funzione di limitazioni o vincoli derivanti da innovazioni nel quadro normativo in materia di personale e di enti locali, in relazione alle effettive disponibilità economiche.

8) DI RICORRERE per esigenze momentanee straordinarie e provvisorie, a forme flessibili di lavoro legislativamente e contrattualmente concesse (convenzione ex art.14 CCNL 22.01.2004; collaborazione ex art.1, comma 557, L n.311/2004,), con gli specifici provvedimenti si renderanno necessari;

9) DI DEMANDARE al Responsabile del Servizio Economico-Finanziario tutti gli adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

10) DI DISPORRE, ai sensi dell'art. 32 - comma 1 della legge 18 giugno 2009 n. 69, la pubblicazione della presente deliberazione all'Albo on line, nell'apposita sezione del sito istituzionale del Comune.

11) DI DARE ATTO che la presente deliberazione viene pubblicata nella sezione Amministrazione Trasparente, alla voce "Provvedimenti" in attuazione del d.lgs. n. 33 del 14.03.2013 in materia di trasparenza amministrativa.

12) DI DARE ATTO che del contenuto del presente provvedimento informazione alle Organizzazioni sindacali;

13) DI COMUNICARE la presente deliberazione ai capigruppo consiliari, contestualmente all'affissione della stessa all'Albo Pretorio, ai sensi dell'art. 125 del TUEL.

14) DI DICHIARARE, con successiva ed unanime votazione favorevole, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 comma 4, del D.lgs. del 18.08.2000 n. 267, T.U. sull'ordinamento delle leggi degli Enti Locali.

OGGETTO:	PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE TRIENNIO 2019-2021 - CONFERMA DOTAZIONE ORGANICA-MODIFICA
----------	---

Ai sensi dell'art. 49 e dell'art. 147 bis T.U.E.L. in ordine alla sola regolarità tecnica, il responsabile del servizio interessato ha espresso parere:

**X FAVOREVOLE**

**Il Responsabile Servizio – segretario comunale  
f.to Dott.ssa Vincenza Reccia**

Ai sensi dell'art. 49 e dell'art. 147 bis T.U.E.L. in ordine alla sola regolarità contabile, il responsabile del servizio interessato ha espresso parere:

**X FAVOREVOLE**

**Il Responsabile del settore finanziario  
f.to Rag. Paola Stringhini**

---

Letto, confermato, sottoscritto  
**Il Presidente  
f.to Mariano Fuoco**

**Il Segretario Comunale  
f.to Dott.ssa Vincenza Reccia**

- 
- 
- X** Copia della presente deliberazione ai sensi dell'art. 124 del d.Lg.s. 18 agosto 2000. n. 267 viene oggi pubblicata all'albo pretorio ove rimarrà esposta per 15 giorni consecutivi.
- X** la presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, c.4 del T.U.E.L

**Il Segretario Comunale  
f.to Dott.ssa Vincenza RECCIA**

---

**CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ**  
(an. 134 d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267)

Si certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva in data \_\_\_\_\_  
ai sensi dell'art. 134, terzo comma, del d.lgs 18 agosto 2000, n. 267

San Pietro Infine Li 05.03.2019

**Il Responsabile**

---