



Comune di Cagnano Amiterno (Prov. L'Aquila)
Deliberazione della Giunta comunale

ORIGINALE

N. 21 Data 04/04/2019	APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2019-2021 – RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE
--	---

L'anno duemiladiciannove il giorno quattro del mese di aprile, alle ore 12.50, a seguito di regolari avvisi, la Giunta comunale si è riunita con la presenza dei signori:

<i>Iside DI MARTINO</i>	Sindaco	Presente
<i>Donatella TARQUINI</i>	V.Sindaco	Presente
<i>Emanuele CORAZZA</i>	Assessore	Assente

Fra gli assenti sono giustificati i signori: ===

Partecipa con funzioni consultive, referenti e di assistenza e ne cura la verbalizzazione (art. 97, c. 4. a, del T.U. n. 267/2000) il Segretario Comunale *Dott. Roberto Mari*;

Il Sindaco, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Preso atto del D.Lg.vo 267/00;

Premesso che sulla proposta della presente deliberazione hanno espresso parere favorevole ai sensi dell'art 49 del Decreto Leg.vo 267/00:

- Il Responsabile del Servizio di Ragioneria, per quanto concerne la regolarità contabile;
- Il Responsabile del Servizio interessato per quanto concerne la regolarità tecnica amm/va.
- Il Segretario Comunale (artt.49, c.2 e 97, c.4.b del T.U. n. 267/2000 e successive modificazioni);

LA GIUNTA COMUNALE

PRESO ATTO CHE:

- l'art. 39 della L. n. 449/1997 ha stabilito che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 482/1968;
- a norma dell'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- a norma dell'art 1, comma 102, della L. n. 311/2004,, le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 (L. Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della L. n. 449/1997 e s.m.i.;

Richiamato altresì l'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, il quale disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

Visto l'art. 22, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017, il quale prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotte dall'art. 4, del D. Lgs. n. 75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;

Visto il Regolamento Comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Visto l'approvando bilancio di previsione armonizzato per l'esercizio 2019/2021 in corso di approvazione;

Considerato che con il Decreto 8/05/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche"; pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27/072018;

Visto l'art 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), il quale ha introdotto l'obbligo dall'1/1/2012 di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o

instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

Considerata la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, e rilevato che, in tale ambito, non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

Richiamata la delibera di Giunta Comunale n. 13 del 22/03/2017 con la quale è stata approvata la dotazione organica vigente;

Ritenuto di dover rimodulare la vigente dotazione organica nel rispetto delle previsioni del d.lgs 75/2017 e delle Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, secondo cui tale strumento va espresso in termini finanziari;

Ribadito che con decreto 8/5/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le attese “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, come previsto dall’art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001 e che, pubblicate in Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27/07/2018, contengono istruzioni operative, che interessano gli Enti Locali, che possono essere così riassunte:

- il piano dei fabbisogni deve essere coerente con l’attività di programmazione generale dell’Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, 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. n. 150/2009);
- previa analisi delle esigenze (da un punto quantitativo e qualitativo), per le amministrazioni diverse dalle amministrazioni statali, il piano dei fabbisogni di personale si sviluppa in prospettiva triennale è adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui all’art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs. n. 165/2001; l’eventuale modifica in corso d’anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata;
- il Piano triennale dei fabbisogni di personale è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti; restano, pertanto, invariate le procedure di approvazione e la disciplina di riferimento, che per gli enti locali sono rappresentate dagli artt. 88 e seguenti del D. Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.;
- Il piano è poi sottoposto a controlli preventivi, ove previsti dai propri ordinamenti, anche al fine di verificare la coerenza con i vincoli di finanza pubblica, nonché alla preventiva informativa sindacale, se prevista nei contratti collettivi nazionali (art. 6, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001);
- il piano triennale dei fabbisogni sia 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;
- si attua l’articolo 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dall’articolo art. 4, del decreto legislativo n. 75 del 2017, che introduce elementi significativi tesi a realizzare il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica che, nella disciplina precedente, rappresentava il “contenitore” rigido da cui partire per definire il PTFP, nonché per individuare gli assetti organizzativi delle amministrazioni, contenitore che, in base alla circolare, condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate. Il PTFP viene inteso quale strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance

organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione slegato dalla dotazione organica. 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. 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, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta poi fermo che, nell'ambito di tale indicatore di spesa potenziale massima, come declinato nell'ambito di una eventuale rimodulazione qualitativa e quantitativa della consistenza di organico, le amministrazioni potranno coprire i posti vacanti nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, verificando l'esistenza di oneri connessi con l'eventuale acquisizione di personale in mobilità e fermi restando gli ulteriori vincoli di spesa dettati dall'ordinamento di settore con riferimento anche alla stipula di contratti a tempo determinato. 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, nel rispetto dei vincoli finanziari;

- la programmazione deve tenere conto degli equilibri e delle risorse di bilancio, nonché dei vincoli in materia di spesa di personale e non può, in ogni caso, comportare maggiori oneri per la finanza pubblica;
- 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. n. 165/2001), 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. n. 165/2001. 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. n. 165/2001 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.

CONSIDERATO CHE, inoltre, la struttura organizzativa dell'Ente deve costantemente adeguarsi alle esigenze sociali, demografiche e culturali proprie del territorio di competenza modificando il proprio assetto in conformità all'evoluzione dei bisogni della popolazione locale;

Verificate le necessità dell'Amministrazione e ritenuto opportuno rimodulare l'articolazione dei servizi e del personale, come di seguito indicato:

AREA ECONOMICO FINANZIARIA

Categoria	Profilo	Posti in organico (a seguito rimodulazione)	Posti coperti	2019-2021
D	Istruttore direttivo ufficio di Ragioneria	1	1	Non prevista copertura nei prossimi tre anni

AREA AMMINISTRATIVA

Categoria	Profilo	Posti in organico (a seguito rimodulazione)	Posti coperti	Posti vacanti prevista copertura 2019-2021
C	Istruttore amministrativo	1		0.5 (PT 50%) Prevista copertura con dipendente (n. 18 ore) come resto anno 2017 (cessazione anno 2016)

AREA TECNICA MANUTENTIVA

Categoria	Profilo	Posti in organico	Posti coperti	Posti vacanti
D1	Istruttore Direttivo ufficio Tecnico	1	Titolare in aspettativa. Coperto mediante convenzione con altro Ente entro 36 ore settimanali; ai sensi dell'art.1, comma 557, della Legge n. 311/2004 nei limiti di legge; Art.110 c.1 tuel 267/2000	(non prevista copertura nel prossimo triennio)
B3	Autista	1	1	non prevista copertura nel prossimo triennio)
A5	Operai generici	2	1	(non prevista copertura nel prossimo triennio)

AREA VIGILANZA DEMOGRAFICI PROTEZIONE CIVILE

Categoria	Profilo	Posti in organico	Posti coperti	Posti vacanti prevista copertura con il presente PTFP 2019-2020
D	Istruttore Direttivo ufficio vigilanza	1	1 fino al 07/06/2019: collocamento in pensione per raggiunti limiti di età	(non prevista copertura nel prossimo triennio)
C	Agenti di P.L.	1		0.30 – prevista assunzione n.1 n.12 ore come resto anno 2017 (cessazione anno 2016)

Dato che la dotazione organica, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di

cui all'art. 1, comma 557, della L. n. 296/2006 e s.m.i., è pari a € 267.580,65 e che il valore complessivo potenziale di spesa ottenuto partendo dall'ultima dotazione organica, rimodulata con il presente atto, in base agli oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale, voci accessorie, oneri riflessi e irap è quantificato per questo Ente in € 259.737,10; tale importo prende in considerazione anche il costo del segretario comunale in convenzione con altri n.2 comuni, del personale in convenzione art.14 ccnl 22/01/2004, del personale con rapporto di lavoro flessibile nonché del costo nella misura del 100% del personale in mobilità in uscita e che, pertanto, il parametro di riferimento non supera la spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, comma 557, della L. n. 296/2006 e s.m.i., pari a € 267.580,65; l'importo di € 259.737,10 non è comprensivo del costo del personale assunto con contratto di co.co.co. relativo al sisma 2009 e 2016/2017 in quanto i relativi importi sono totalmente a carico di fondi statali e/o regionali.

CONSTATATO che la L. 269/2006 prevede al comma 557 "Per gli enti sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare della media triennio 2011-2013";

VISTO il seguente limite di spesa pari ad € 267.580,65:

SPESA DI PERSONALE	2011	2012	2013	MEDIA 2011/2013
SPESE MACROAGGREGATO 101	400.858,70	395.764,95	384.852,43	393.825,36
SPESE MACROAGGREGATO 103	2.500,00	5.200,00	5.000,00	4.233,33
SPESE MACROAGGREGATO 102	26.921,39	26.805,65	25.482,98	26.403,34
Totale spese di personale	430.280,09	427.770,60	415.335,41	424.462,03
SPESE ESCLUSE	159.444,73	157.968,80	153.230,62	156.881,38
Spese soggette al limite (c. 577)	270.835,36	269.801,80	262.104,79	267.580,65

Rilevato che la dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art 1, comma 557, della L. n. 296/2006 e s.m.i., è pari a € 267.580,65;

Rilevato, invece, che la dotazione organica intesa quale valore di spesa potenziale calcolato partendo

dall'ultima dotazione organica adottata riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, 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, voci accessorie, oneri riflessi e irap, è pari per l'anno 2019 ad € 259.737,10 come dal prospetto allegato lettera A):

RISCONTRATO che il valore complessivo potenziale di spesa ottenuto partendo dalla dotazione organica (rimodulata con il presente atto) in base agli oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale, voci accessorie, oneri riflessi e irap, non supera la spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, comma 557, della L. n. 296/2006 e s.m.i., pari a € 267.580,65;

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

- il Comune di Cagnano Amiterno ha rispettato l'obbligo del pareggio di bilancio per l'anno 2017 e ha inviato la corrispondente certificazione entro i termini previsti, come da relativa certificazione;
- il Comune di Cagnano Amiterno rispetterà ha rispettato l'obbligo del pareggio di bilancio per l'anno 2018 e ha inviato la corrispondente certificazione entro i termini previsti, come da relativa certificazione;
- ✓ il Comune di Cagnano Amiterno ha inoltre rispettato i limiti relativi alla spesa del personale negli anni 2017 e nel 2018 in quanto la spesa complessiva di personale complessivamente impegnata negli anni 2017 e 2018 risulta essere inferiore alla media della spesa di personale 2011/2013;
- ✓ l'Ente rispetterà nel 2019 l'obbligo sancito all'art. 1, comma 562, della L. n. 296/2006, in quanto la spesa complessiva di personale allocata nel Bilancio di previsione per l'anno 2019 risulta essere inferiore alla spesa di personale 2011-2013 (allegato A);

Dato atto che non l'Ente non ha ad oggi adottato il piano triennale per il fabbisogno di personale relativo al triennio 2018-20120;

Rilevato che la spesa per il personale nel 2019 è inferiore al 24% della media delle entate correnti registrate nei conti consuntivi del triennio 2016/2018, sulle cessazioni intervenute dal 2016 è possibile applicare un turn over fino al 100%;

Ritenuto di adottare il PTFP 2019-2021, come di seguito meglio riportato:

ANNI	ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO	MODALITA' DI ASSUNZIONE
2019	n.1 assunzione istruttore amm.vo CI P.T. 50% n. 1 assunzione Istruttore pol. Munic.CI P.T 30%	Mobilità obbligatoria, mobilità volontaria, scorrimento graduatoria, concorso
2020	NESSUNA ASSUNZIONE	

2021	NESSUNA ASSUNZIONE	
------	--------------------	--

ANNI	ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO E ALTRE FORME FLESSIBILI	MODALITA' DI ASSUNZIONE
2019		Mobilità obbligatoria, mobilità volontaria, scorrimento graduatoria, concorso
2020	NESSUNA ASSUNZIONE	
2021	NESSUNA ASSUNZIONE	

Ritenuto altresì, di adottare il PTFP relativo al triennio 2019-2021, come di seguito meglio riportato:

PRECISATO che il presente programma di assunzioni è suscettibile di ulteriori variazioni ed integrazioni in relazione alla eventuale evoluzione del quadro normativo di riferimento e/o a nuove esigenze, derivanti dal trasferimento di funzioni o di qualsiasi altro sopravvenuto fabbisogno che allo stato attuale non è possibile prevedere o definire;

DATO ATTO che sulla presente proposta di deliberazione sono stati acquisiti i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica dal responsabile del Servizio Personale e in ordine alla regolarità contabile del responsabile del Servizio Finanziario, ai sensi dell'art. 49, co. 1 e dell'art. 147 bis, co. 1 del D.Lgs. 267/2000, che costituiscono parte integrante e sostanziale del presente atto;

RICHIAMATO infine l'articolo 19, comma 8, della Legge 28 dicembre 2001, n. 448 (legge finanziaria 2002) che recita: "A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, accertano 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 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate.";

DATO ATTO che il vigente CCNL non contempla tra le materie oggetto di informazione sindacale le determinazioni circa l'organizzazione degli uffici e il fabbisogno del personale per cui le decisioni di cui alla presente deliberazione verranno comunicate alle organizzazioni sindacali successivamente non essendo applicabile il disposto dell'art. 6 del D. lgs. 165/2001 che prevede l'informazione sindacale (preventiva) se prevista dal relativo CCNL;

Visto il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

Visto il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;

Visto il D.lgs. n. 150/2009;

Vista la legge costituzionale 18 ottobre 2001, n. 3 e la legge 5 giugno 2003, n. 131, recante: "Disposizioni per l'adeguamento dell'ordinamento della Repubblica alla legge costituzionale 18 ottobre 2001, n. 3";

Visto il D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 74;

Visto il D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75;

Visto lo Statuto Comunale;

Con votazione unanime e favorevole espressa in forma palese ed ai sensi di legge;

DELIBERA

La premessa è parte integrante e sostanziale del presente atto e ne costituisce motivazione;

- 1) **Di modificare** l'articolazione interna dei servizi e del personale (consistenza della dotazione organica) come di seguito indicato:

TOTALE ARTICOLAZIONE AREE E PERSONALE

Categoria	Profilo	Posti organici	in Posti coperti alla data odierna	Posti vacanti da coprire con il PTFP 2019/2021	Posti vacanti Non coperti nel triennio 2019/2021 e 2019/2021
C	Istruttore	1	0	0.50 Prevista copertura (n. 18 ore)	non prevista copertura nel triennio 2019-2021
C	Agenti di P.L.	1	0	0.30	non prevista copertura nel triennio 2019 /2021 e 2019 /2021 (area polizia municipale) (n. 12 ore)
TOTALI	2	2.5	0	0.80 da coprire	non prevista copertura nel triennio 2019-2021

- 2) Rilevato che la dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art 1, comma 557, della L. n. 296/2006 e s.m.i., è pari a € 267.580,65;
- 3) Di dare atto che la dotazione organica, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, comma 557, della L. n. 296/2006 e s.m.i., è pari a € 267.580,65 e che il valore complessivo potenziale di spesa ottenuto partendo dall'ultima dotazione organica, rimodulata con il presente atto, in base agli oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale, voci accessorie, oneri riflessi e Irap è quantificato per questo Ente in € 259.737,10; tale importo prende in considerazione anche il costo del segretario comunale in convenzione con altri n.2 comuni, del personale in convenzione art.14 ccnl 22/01/2004, del personale con rapporto di lavoro flessibile nonché del costo nella misura del 100% del personale in mobilità in uscita e che, pertanto, il parametro di riferimento non supera la spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, comma 557, della L. n. 296/2006 e s.m.i., pari a € 267.580,65
- 4) Di dare atto che la presente proposta di piano occupazionale risulta rispettosa delle norme in tema di contenimento della spesa, in quanto:
 - il Comune di Cagnano Amiterno ha rispettato l'obbligo del pareggio di bilancio per l'anno 2017 e ha inviato la corrispondente certificazione entro i termini previsti, come da relativa certificazione;

- il Comune di Cagnano Amiterno ha rispettato l'obbligo del pareggio di bilancio per l'anno 2017 e ha inviato la corrispondente certificazione entro i termini previsti, come da relativa certificazione;
- il Comune di Cagnano Amiterno ha inoltre rispettato i limiti relativi alla spesa del personale negli anni 2017 e nel 2018 in quanto la spesa complessiva di personale complessivamente impegnata negli anni 2017 e 2018 risulta essere inferiore alla media della spesa di personale 2011/2013;
- l'Ente rispetterà nel 2019 l'obbligo sancito all'art. 1, comma 562, della L. n. 296/2006, in quanto la spesa complessiva di personale allocata nel Bilancio di previsione per l'anno 2019 risulta essere inferiore alla spesa di personale 2011-2013 (**allegato A**)

5) di adottare il PTFP 2019/2021, come di seguito meglio riportato:

ANNI	ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO	MODALITA' DI ASSUNZIONE
2019	ASSUNZIONE n.1 C1 50% (18 ore) e n. 1 C1 Vigilanza 30% (12 ore)	Mobilità obbligatoria, mobilità volontaria, scorrimento graduatorie, concorsi
2020	NESSUNA ASSUNZIONE	
2021	NESSUNA ASSUNZIONE	

ANNI	ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO E ALTRE FORME FLESSIBILI	MODALITA' DI ASSUNZIONE
2019	1) n. 1 istruttore direttivo cat. D ufficio tecnico	Coperto mediante convenzione con altro Ente entro 36 ore settimanali; ai sensi dell'art.1, comma 557, della Legge n. 311/2004 nei limiti di legge; Art.110 c.1 tuel 267/2000
2019	1) n. 1 istruttore direttivo cat. D ufficio demografici	Coperto mediante convenzione con altro Ente entro 36 ore settimanali; ai sensi dell'art.1, comma 557, della Legge n. 311/2004 nei limiti di legge;
2020	1) n. 1 istruttore direttivo cat. D ufficio demografici	Coperto mediante convenzione con altro Ente entro 36 ore settimanali; ai sensi dell'art.1, comma 557, della Legge n. 311/2004 nei limiti di legge;

- 6) di dare atto che non risultano, per l'annualità 2019, eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;
- 7) Di riservarsi eventuali successive modifiche o integrazioni al suddetto piano, in relazione alle esigenze di personale e nel rispetto delle disposizioni normative e delle effettive disponibilità del bilancio;
- 8) Di dare atto che la presente programmazione di fabbisogno del personale 2019-2021 verrà recepita nel Documento unico di Programmazione (D.U.P.) 2019/2021;

- 9) Di dare atto che con proprio verbale, 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;
- 10) Di pubblicare il presente piano triennale dei fabbisogni in “Amministrazione trasparente”, nell’ambito degli “Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato” di cui all’art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;
- 11) Di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l’applicativo “PIANO DEI FABBISOGNI” presente in SICO, ai sensi dell’art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;
- 12) Di trasmettere copia del presente atto alle Organizzazioni Sindacali ed alla R.S.U. Comunale;
- 13) Di dichiarare, con successiva e separata votazione unanime e favorevole, il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell’art. 134 comma 4[^] del D. Lgs. n. 267/2000 e s.m.i., stante l’urgenza di provvedere in merito.

DELIBERA

di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell’articolo 134, comma 4, del d.Lgs. n. 267/2000.

COMUNE DI CAGNANO AMITERNO - DOTAZIONE PERSONALE ANNI 2019/2021 - COSTO TOTALE COMPRENSIVO DI ONERI RIFLESSI E IRAP

DOTAZIONE ORGANICA 2019	€	NOTE
ISTRUTTORE DIRETTIVO VIGILANZA D5	28.825,31	in pensione dal 07/06/2019 - costo annuale 53.653,07
ISTRUTTORE VIGILANZA C1 - P.T. AL 30% - NO RETR. DI POSIZIONE - RESTO 2016 - IMPORTO PREVISTO MESI 12	9.886,33	prevista copertura al 30%
ISTRUTTORE DIRETTIVO DI RAGIONERIA D3	47.509,37	
ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO - ART.110 c.1 - D1	43.234,83	
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO C1 - MOBILITA' IN USCITA - 100%	31.190,29	costo effettivo 2019 € 5.182,76
AMMINISTRATIVO C1 - PART-TIME AL 50% - RESTO 2016 - IMPORTO PREVISTO MESI 12	15.595,14	prevista copertura al 50%
SEGRETARIO COMUNALE FASCIA B - IN CONVENZIONE (altri due comuni) 10 MESI	51.299,51	
ISTRUTTORE DIRETTIVO D1 - SERVIZI DEMOGRAFICI IN CONVENZIONE Art.14	3.858,00	
AUTISTA B3	31.039,66	
OPERAIO C2	9.897,12	
TEMPO DETERMINATO - UFF. DEMOGRAFICI -TECNICO	12.868,71	
FONDO DECENTRATO	7.200,00	
BUONI PASTO	4.000,00	
RIMBORSO SPESE VIAGGIO SEGR. E TECNICO	3.900,00	
TOTALE	300.304,27	
RIMBORSO SEGRETARIO COMUNALE IN CONVENZIONE	31.964,55	
RINNOVI CONTRATTUALI 2018	8.602,62	
NETTO	259.737,10	
	30.596,77	

RESTO ANNO 2016: ROTILIO ANTONIO COLLOCATO IN PENSIONE ANNO 2016

LAVORO A TEMPO DETERMINATO E ALTRE FORME FLESSIBILE IMP. MASSIMO

DOTAZIONE ORGANICA 2020 E 2021	2020	2021	NOTE
ISTRUTTORE DIRETTIVO VIGILANZA D5	0,00	0,00	non prevista copertura
ISTRUTTORE VIGILANZA C1 - P.T. AL 30% - NO RETR. DI RISULTATO - RESTO 2016	9.886,33	9.886,33	
ISTRUTTORE DIRETTIVO DI RAGIONERIA D3	47.509,37	47.509,37	
ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO - ART.110 c.1 - D1	44.808,73	44.808,73	
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO C1 - MOBILITA' IN USCITA - 100%	31.190,29	31.190,29	
AMMINISTRATIVO C1 - PART-TIME AL 50% - RESTO 2016 - IMPORTO PREVISTO MESI 12	15.595,14	15.595,14	
SEGRETARIO COMUNALE FASCIA B - IN CONVENZIONE (altri due comuni) 12 MESI	62.305,61	62.305,61	
ISTRUTTORE DIRETTIVO D1 - SERVIZI DEMOGRAFICI IN CONVENZIONE Art.14	3.858,00	3.858,00	
AUTISTA B3	31.039,66	31.039,66	
OPERAIO C2	13.196,16	13.196,16	
TEMPO DETERMINATO - UFF. DEMOGRAFICI -TECNICO	12.868,71	12.868,71	
FONDO DECENTRATO	7.200,00	7.200,00	
BUONI PASTO	4.000,00	4.000,00	
RIMBORSO SPESE VIAGGIO SEGR. E TECNICO	3.900,00	3.900,00	
TOTALE	287.358,01	287.358,00	
RIMBORSO SEGRETARIO COMUNALE IN CONVENZIONE	38.384,41	38.384,41	
RINNOVI CONTRATTUALI 2018	8.602,62	8.602,62	
NETTO	240.370,98	240.370,97	

Il presente verbale viene sottoscritto come segue:

Il Segretario Comunale

(Dott. Roberto Mari)

Il Sindaco

(Iside Di Martino)

Il sottoscritto responsabile del servizio delle pubblicazioni aventi effetto di pubblicità legale, visti gli atti d'ufficio;

Visto lo statuto comunale,

ATTESTA

che la presente deliberazione è stata pubblicata, in data odierna, per rimanervi per 15 giorni consecutivi nel sito web istituzionale di questo Comune (PROT. ALBO N. 145) accessibile al pubblico (art. 32, comma 1, della legge 18 giugno 2009, n. 69) ed è stata compresa nell'elenco n. 1318 in data odierna, delle deliberazioni comunicate ai capigruppo consiliari (art. 125, del T.U. n. 267/2000).

Dalla residenza comunale, li 13.04.2019



Il Responsabile del Servizio
(Dott. Roberto Mari)

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

che la presente deliberazione è stata pubblicata nel sito web istituzionale di questo Comune per quindici giorni consecutivi dal _____ al _____ ed è divenuta esecutiva oggi, decorsi 10 giorni dall'ultimo di pubblicazione (art. 134, c. 3, del T.U. n. 267/2000).

Che la presente deliberazione è immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4, D.Leg.vo 18.08.2000 n. 267);

Il Segretario Comunale
(Dott. Roberto Mari)