



COMUNE DI VERZINO

Provincia di Crotone

**COPIA
G.C.**

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 37 del 14-03-2019

Oggetto: APPROVAZIONE DOTAZIONE ORGANICA E PROGRAMMAZIONE TRIENNALE FABBISOGNI DEL PERSONALE E PIANO OCCUPAZIONALE TRIENNIO 2019/2021.

L'anno duemiladiciannove il giorno quattordici del mese di marzo alle ore 17:25, presso questa Sede Municipale, convocata nei modi di legge, si è riunita la Giunta Comunale per deliberare sulle proposte contenute nell'ordine del giorno unito all'avviso di convocazione.

Dei Signori componenti della Giunta Comunale di questo Comune:

PARISE FRANCO	SINDACO	P
CHIARELLO PASQUALINA	VICE SINDACO	A
RUSSO ROSALBA	ASSESSORE	P

ne risultano presenti n. 2 e assenti n. 1.

Assume la presidenza Ing. PARISE FRANCO in qualità di SINDACO assistito dal SEGRETARIO COMUNALE Avv. LARATTA MARIA ROSA.

Il Presidente, accertato il numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale ad esaminare e ad assumere le proprie determinazioni sulla proposta di deliberazione indicata in oggetto.

Soggetta a ratifica	N
Comunicazione alla Prefettura	N
Immediatamente eseguibile	S

LA GIUNTA COMUNALE

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

Richiamati i principali riferimenti normativi vigenti, in materia di programmazione del Fabbisogno di personale per gli enti locali:

- l'art. 39, comma 1, della Legge n. 449/1997 che stabilisce 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;

- l'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000, da cui risulta che gli enti locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale, adeguando 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;

- l'art 6 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato da ultimo dall'art. 4 D.Lgs. 25/5/2017 n.75, che prevede che 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;

Rilevato che:

- in data 27 luglio 2018 sono state pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 le “*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA*”, emanate dal Ministero della Pubblica Amministrazione del 8 maggio 2018, in attuazione delle disposizioni contenute nel decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75, che impongono a tutte le PA, compresi gli enti locali, una programmazione del fabbisogno del personale tale da superare l’attuale formulazione della dotazione organica, ed in particolare:

a) “*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*” (art.6 comma 2 D. Lgs. 165/2001);

b) “*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*” (art.6, comma 3);

c) “*Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. Partendo dall’ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale 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. 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 alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge" (precisazione del decreto 8 maggio 2018);

- le sopra citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti;

Considerato che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;

- strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;

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;

Dato atto:

- che 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;

- che, con riferimento al profilo qualitativo, le linee di indirizzo rinviano ad uno schema di riferimento e di standardizzazione dei piani che sarà implementato sul SICO, che potrà nel tempo ulteriormente affinarsi e precisarsi anche sulla base delle sollecitazioni che arriveranno dalle amministrazioni, ad oggi non disponibile;

Ribadito che in sede di elaborazione dei piani i profili quantitativi e qualitativi devono, pertanto, convivere ritenendo che, soprattutto in ragione dei vincoli finanziari esterni che incidono sulla quantificazione del fabbisogno, le scelte qualitative diventano determinanti al fine dell'ottimale utilizzo delle risorse tanto finanziarie quanto umane;

Atteso che il piano triennale dei fabbisogni del personale si configura come un atto di programmazione che deve essere adottato dal competente organo deputato all'esercizio delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo, ai sensi dell'art. 4, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001;

Richiamate le norme vigenti che prevedono vincoli e limitazioni in materia di spese di personale e di assunzioni:

➤ riguardo alle spese di personale:

- l'art. 1, commi 557, 557-bis e 557-*quater* della Legge 296/2006 come integrato dall'art. 3, comma 5-bis D.L. 90/2014, convertito in Legge n. 114/2014, che impone il contenimento della spesa di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente all'entrata in vigore della disposizione di legge (triennio 2011-2013);

➤ riguardo alle assunzioni di personale a tempo indeterminato:

- l'art.1, comma 228, della legge n. 208/2015 (legge di stabilità 2016), come modificato dall'art. 22, comma 2, del D.L. 24/4/2017, n. 50, che dispone che gli enti locali possono procedere, per gli anni 2016, 2017 e 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. Tale percentuale è elevata al 75% nei comuni con popolazione superiore ai mille abitanti, qualora il rapporto dipendenti popolazione, dell'anno precedente, sia inferiore al rapporto medio dipendenti popolazione per classe demografica, come definito dal D.M. 10 aprile 2017;

- l'articolo 3 della L. n. 114/2014 il quale prevede che per l'anno 2019 sarà possibile effettuare nuove assunzioni a tempo indeterminato utilizzando il 100% della spesa dei cessati nell'anno precedente;

- l'art. 3, comma 5, IV periodo, del D.L. n. 90/2014 il quale prevede che, a decorrere dall'anno 2014, è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente (da considerarsi dinamico rispetto all'anno delle previste assunzioni, come previsto dalla delibera della Corte dei Conti, Sez. Autonomie, n.28/2015);

- l'art. 3, comma 6, del D.L. n. 90/2014 che prevede che i limiti suddetti non si applichino alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura della quota d'obbligo;

Precisato che il rapporto dipendenti in servizio popolazione dell'anno precedente, è inferiore al rapporto medio dipendenti popolazione per la classe demografica dell'Ente, come definito dal D.M. 10 aprile 2017, pari a 1/128 (dipendenti in servizio al 01.01.2019: n. 13 - abitanti al 31.12.2018: n. 1751, pari a 64,639);

Richiamata la deliberazione della Corte dei Conti, Sezione Autonomie, n. 25/2017 del 14 novembre 2017 che sulle modalità di calcolo delle capacità assunzionali per gli enti locali (art. 3, commi 3 e 5-*quater*, D.L. 90/2014, convertito in legge n. 114/2014 e art. 1, comma 228, della legge n. 208/2015) ha enunciato i seguenti principi:

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 questa agli eventuali resti assunzionali;

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

Dato atto, quindi, che la capacità assunzionale cambia di anno in anno e per ogni anno è necessario determinarla nel seguente modo:

- capacità assunzionale di competenza più la capacità assunzionale residua, pari al resto di capacità assunzionale non utilizzata nel triennio dinamico precedente, come previsto dall'art. 3 del D.L. 90/2014 e dalla deliberazione della Corte dei Conti, Sezione autonomie, n. 25/2017;

Precisato che alla data del 01.01.2019 risultano in servizio n. 13 dipendenti a tempo indeterminato su un totale di popolazione residente al 31.12.2018 di 1.751 abitanti, inferiore rispetto ai limiti di cui al D.M. del 10.04.2017 che per la fascia demografica di appartenenza è pari a 1/128;

Rilevato che l'Ente, nel rispetto della citata normativa, nel 2019 può beneficiare anche dell'utilizzo dei residui delle proprie facoltà assunzionali relative agli anni 2016 – 2017 - 2018 calcolati sulla base delle percentuali al tempo vigenti:

- anno 2016 il 25% della spesa delle cessazioni dell'anno 2015;

- anno 2017 il 75% della spesa delle cessazioni dell'anno 2016;

- anno 2018 il 75% della spesa delle cessazioni dell'anno 2017;

Considerato che:

- che nell'anno 2015 non ci sono state cessazioni dal servizio;

- che nell'anno 2016 sono cessati dal servizio n. 1 dipendente di categoria D1, posizione economica D3 e n. 1 dipendente di categoria D3, posizione economica D5, corrispondenti ad una spesa annua di €. 93.187,81;

- che nel 2017 si è verificata la cessazione di n. 1 un dipendente di categoria B3, posizione economica B5, corrispondente ad una spesa annua di €. 29.486,42;

- che nel 2018 non si sono verificate cessazioni;

Atteso che nel corso del corrente anno 2019 sono previste le seguenti cessazioni:

- n. 2 unità di Categoria D, corrispondenti ad una spesa annua di €. 67.384,06;

- n. 1 unità di Categoria C, corrispondente ad una spesa annua di €. 29.903,07;

Ritenuto necessario procedere al calcolo dei residui relativi al triennio 2016-2017-2018 per le assunzioni 2019 e residui relativi al triennio 2017-2018-2019 per le assunzioni anno 2020, come da allegato prospetto;

Precisato che, sulla base delle attuali previsioni e della più sopra richiamata normativa in materia di vincoli assunzionali, per gli anni 2019, 2020 e 2021 la capacità assunzionale dell'Ente può essere riepilogata nella tabella riportata nell'allegato prospetto;

Rilevato, a tal fine:

- che il valore medio della spesa di personale di questo ente triennio 2011-2012-2013 è pari a €. 631.330,73;

- che, in sede previsionale, la spesa di personale per l'anno 2019 si mantiene in diminuzione rispetto alla media del triennio 2011-2013, su un valore stimato di €. 476.271,10;

Visto l'art. 76, comma 7, del D.L. n. 112/2008, convertito con modificazioni in Legge 06.08.2008 n. 133, come modificato dalla Legge n. 183/2011 e da ultimo dall'art. 28, comma 11- *quater*, del D.L. n. 201/2011 convertito nella Legge n. 214/2011, di seguito riportato: "*È fatto divieto agli Enti nei quali l'incidenza delle spese di personale è pari o superiore al 50% delle spese correnti, di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale (omissis...)*";

Ricordato che questo ente:

- ha rispettato i vincoli del pareggio di bilancio per l'anno 2018;

- ha rispettato il limite di cui all'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006 e ss. mm. e ii.;

Visto l'art. 33 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n.165, nel testo modificato dall'art.16 della legge 12 novembre 2011 n.183, che sancisce in capo alle Pubbliche Amministrazioni l'obbligo di provvedere annualmente alla rilevazione delle situazioni di soprannumero nonché delle eccedenze di personale. La mancata effettuazione della ricognizione annuale del personale, finalizzata a rilevare situazioni di soprannumero o eccedenze, comporta il divieto di effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia contrattuale, pena la nullità degli atti in essere ed è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare del dirigente responsabile;

Atteso che, a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001, con deliberazione della Giunta Comunale n. 23 del 21.02.2019 si è preso atto che non emergono situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

Vista la dotazione organica del Comune di Verzino, approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 25 del 06.03.2001;

Ritenuto necessario rimodulare ad invarianza finanziaria la vigente dotazione organica del personale e pertanto di procedere all'approvazione della nuova dotazione organica del Comune di Verzino, secondo il prospetto allegato alla presente deliberazione per formarne parte integrante e sostanziale;

Vista la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2019-2021 predisposta dal responsabile del servizio personale sulla base delle direttive impartite dalla Giunta comunale e delle indicazioni fornite dai singoli responsabili dei servizi, a seguito di attenta valutazione:

a) del fabbisogno di personale connesso ad esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;

b) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;

c) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;

che si allega al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale;

Ritenuto, altresì, opportuno ricorrere alle procedure di cui all'articolo 22, comma 15, del D.Lgs. n. 75/2017 e/o all'art. 24 del D.Lgs. n. 150/2009, per le progressioni, a carattere riqualificatorio, del personale dipendente del Comune di Verzino, per la copertura di n. 1 posto vacante Categoria B - Profilo professionale di Operaio specializzato Settore 2 "Tecnico-Manutentivo-Ambiente-Protezione Civile" e di n. 2 posti vacanti Categoria C - Profilo Professionale di Istruttore Amministrativo Settore 1 "Amministrativo-Affari Generali-Politiche Sociali-Servizi Demografici- Attività produttive";

Viste le nuove possibilità di stabilizzazione di precari di cui all'articolo 20 del D.Lgs. n. 75/2017, l'Ente si riserva la possibilità di integrare l'attuale previsione assunzionale per la stabilizzazione del personale LSU/LPU, subordinatamente all'acquisizione della certezza del trasferimento delle risorse necessarie da parte dello Stato e della Regione e alla deroga alla normativa attualmente vigente in materia di capacità e limiti assunzionali;

Precisato che nella Regione non vi sono più dipendenti degli enti di area vasta in sovrannumero;

Richiamata la propria precedente deliberazione n. 17 del 15.03.2018, esecutiva ai sensi di legge, ad oggetto "Approvazione programma triennale del fabbisogno del personale 2018-2020";

Considerato che con deliberazione della Giunta Comunale n. 28 del 05.04.2018 è stato approvato il piano delle azioni positive triennio 2018/2020;

Vista la deliberazione della Giunta Comunale n. 71 del 24.11.2016 con la quale è stata modificata la struttura organizzativa dell'Ente;

Dato atto che presso questo Comune è attiva e regolarmente tenuta la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti;

Vista la dotazione organica del Comune di Verzino, approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 25 del 06.03.2001;

Ritenuto necessario rimodulare ad invarianza finanziaria la vigente dotazione organica del personale e pertanto di procedere all'approvazione della nuova dotazione organica del Comune di Verzino, secondo il prospetto allegato alla presente deliberazione per formarne parte integrante e sostanziale;

Visto il piano occupazionale 2019-2021 predisposto sulla base della nuova dotazione organica e della normativa sopra richiamata e tenendo, altresì, conto delle esigenze dell'ente, che si riporta in allegato alla presente deliberazione;

Vista l'attestazione del responsabile del servizio finanziario:

- che le assunzioni di cui al piano per il triennio 2019/2021 risultano programmate nel rispetto della riduzione della spesa del personale;

- che la spesa del personale non supera quella media del triennio 2011/2013;

Considerato che nell'anno 2018 l'ente ha rispettato il vincolo della riduzione della spesa per il personale rispetto alla spesa media del triennio 2011/2013 e che tale rispetto è previsto anche per il 2018 e per gli anni successivi;

Ricordato che, sulla base delle previsioni di cui al CCNL 21.5.2018, viene superata la distinzione all'interno della categoria D tra posizioni giuridiche di accesso D1 e D3, per cui tutti i nuovi accessi dovranno essere effettuati in categoria D1 e che i dipendenti in servizio di categoria D3, nonché quelli di cui le procedure concorsuali per tale posizione sono in itinere alla data di entrata in vigore del citato CCNL, cioè al 22.5.2018, continueranno ad essere inquadrati ad esaurimento in tale categoria e posizione giuridica, del che occorre dare atto nella dotazione organica;

Dato atto che l'informativa preventiva è stata resa con nota prot. n. 1294 del 05.03.2019;

Richiamato 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.”;

Acquisito in proposito il parere favorevole del Revisore dei Conti di cui al verbale n. 1/2019, prot. n. 1336 del 06.03.2019;

Acquisiti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile resi dai responsabili dei servizi interessati, ai sensi dell’art.49 del D. Lgs. n. 267/2000;

Con voti unanimi favorevoli espressi in forma palese per alzata di mano;

DELIBERA

Per le motivazioni espresse in premessa e che qui si intendono riportate e trascritte:

1) di approvare la dotazione organica del Comune di Verzino come riportata nel prospetto che si allega alla presente per formarne parte integrante e sostanziale;

2) di approvare il seguente programma triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2019-2021:

ANNO 2019	ANNO 2020	ANNO 2021
<p>Nessuna assunzione con riserva di adottare apposito piano per turn-over (pensionamenti, mobilità, ecc...) o per coprire eventuali assenze temporanee per posti infungibili oppure adottare specifico piano occupazionale quando si avrà esatta conoscenza delle necessità organiche e delle risorse di bilancio disponibili oltre che puntuale cognizione della normativa che disciplinerà la materia nell’anno di riferimento.</p> <p>Selezione interna, per titoli ed esami, finalizzata alla progressione verticale, a carattere riqualificatorio, del personale dipendente del Comune di Verzino (art. 22, comma 15, del D.Lgs. n. 75/2017 e/o art. 24 del D.Lgs. n. 150/2009), per la copertura di n. 1 posto vacante Categoria B e Profilo professionale di Operaio specializzato Settore 2 "Tecnico-Manutentivo-Ambiente-Protezione Civile" e di n. 2 posti vacanti Categoria C - Profilo Professionale di Istruttore Amministrativo Settore 1 "Amministrativo-Affari Generali-Politiche Sociali-Servizi Demografici-Attività produttive".</p>	<p>Assunzione per turn-over (pensionamenti, mobilità, ecc...) o per coprire eventuali assenze temporanee per posti infungibili oppure adottare specifico piano occupazionale quando si avrà esatta conoscenza delle necessità organiche e delle risorse di bilancio disponibili oltre che puntuale cognizione della normativa che disciplinerà la materia nell’anno di riferimento.</p>	<p>Assunzione per turn-over (pensionamenti, mobilità, ecc...) o per coprire eventuali assenze temporanee per posti infungibili oppure adottare specifico piano occupazionale quando si avrà esatta conoscenza delle necessità organiche e delle risorse di bilancio disponibili oltre che puntuale cognizione della normativa che disciplinerà la materia nell’anno di riferimento.</p>

Possibile definizione delle procedure di stabilizzazione del personale LSU/LPU (art. 20 D. Lgs. n. 75/2017), subordinatamente all'acquisizione della certezza del trasferimento delle risorse necessarie da parte dello Stato e della Regione e alla deroga alla normativa attualmente vigente in materia di capacità e limiti assunzionali.		
--	--	--

- 3) di dare atto** che il costo complessivo dei posti coperti e da coprire in base al presente piano, adeguato alle previsioni del nuovo CCNL del 21.05.2018, risulta contenuto entro il costo potenziale massimo della dotazione organica vigente, come da prospetto allegato al presente atto;
- 4) di dare atto** che, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n.165/2011, come sostituito dall'art. 16 della Legge n. 182/2011, non risultano in questo Ente situazioni di soprannumero né eccedenza di personale;
- 5) di dare atto** che l'Ente si riserva la possibilità di integrare l'attuale previsione assunzionale per la stabilizzazione del personale LSU/LPU, ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. n. 75/2017, una volta acquisita la certezza del trasferimento delle risorse necessarie da parte dello Stato e della Regione e circa la deroga alla normativa attualmente vigente in materia di capacità e limiti assunzionali;
- 6) di dare atto** che deve intendersi comunque fatta salva la possibilità di modificare in qualsiasi momento il Programma Triennale del Fabbisogno di Personale ed il relativo Piano assunzionale anno 2019, approvati con il presente atto, qualora dovessero emergere in corso d'anno o con riferimento all'intero triennio di riferimento nuove e diverse esigenze connesse, ad esempio, a carichi di lavoro sopravvenuti ed ai processi di riorganizzazione dei servizi e delle risorse umane assegnate;
- 7) di precisare** che l'adozione dei successivi eventuali provvedimenti modificativi e/o attuativi del presente atto programmatico resta comunque sempre subordinata al rispetto della normativa vigente in materia di capacità assunzionali e di vincoli di spesa del personale;
- 8) di trasmettere** il presente atto ad OO.SS ed alla RSU;
- 9) di trasmettere** la presente deliberazione al Dipartimento della Funzione Pubblica in applicazione delle previsioni di cui al D.Lgs. n. 75/2017 ed alle modalità operative indicate dalla Ragioneria Generale dello Stato con la circolare n. 18/2018;
- 10) di dichiarare**, con separata ed unanime votazione favorevole espressa in forma palese per alzata di mano, il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4°, del D. Lgs. 18.08.2000, n. 267.

=====

=====

T.U.L.O.E.L. (D.Lgs. 267/00) PARERI ED ATTESTAZIONI
EX Art. 49/1° comma

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

VISTO: Si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnico-amministrativa sulla presente deliberazione.

IL RESP. DEL SERVIZIO AMMINISTRATIVO
F.to (Ing. Franco Parise)

=====

T.U.L.O.E.L. (D.Lgs. 267/00) PARERI ED ATTESTAZIONI
EX Artt. 49/1° comma

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

VISTO: Si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile della presente deliberazione.

IL RESP. DEL SERVIZIO FINANZIARIO
F.to (Rag. Antonio Ferraro)

Il presente verbale, letto ed approvato, viene così sottoscritto:

IL SINDACO
F.to Ing. PARISE FRANCO

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Avv. LARATTA MARIA ROSA

Il sottoscritto Segretario Comunale certifica che della presente deliberazione è stata disposta la pubblicazione all'Albo Pretorio di questo Comune dal giorno 22-03-2019 per 15 giorni consecutivi e, contemporaneamente, trasmessa in elenco ai Capigruppo Consiliari con Prot. 1774 del 22-03-2019 (art.125, D.Lgs. 267/2000);

Verzino, li 22-03-2019

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Avv. LARATTA MARIA ROSA

Il sottoscritto Messo Comunale attesta che copia della su estesa deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio di questo Comune in data odierna e vi rimarrà affissa per 15 giorni consecutivi.

Verzino, li 22-03-2019

IL MESSO COMUNALE
F.to NOCE ROSA LUCIA

E' copia conforme per uso amministrativo

Verzino, li 22-03-2019

IL SEGRETARIO COMUNALE
(Avv. Maria Rosa LARATTA)

ESECUTIVITA'

Il sottoscritto Segretario Comunale ATTESTA che la su estesa deliberazione:

- [] E' divenuta esecutiva ai sensi del 3° comma dell'art. 134 del D.Lgs. 267 del 18.08.2000 (trascorsi 10 giorni dalla pubblicazione);
- [X] E' stata dichiarata immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 134, comma 4°, del D.Lgs. 18.08.2000, n° 267.

Verzino, li 22-03-2019

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Avv. LARATTA MARIA ROSA