



COMUNE DI POGGIOREALE

Libero Consorzio Comunale di Trapani

COPIA

Deliberazione della Giunta Municipale

n. 32 del 05-04-2019

Oggetto:	Approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2019/2020/2021.
----------	--

L'anno duemiladiciannove, il giorno cinque del mese di aprile, alle ore 12:00, nella sala delle adunanze della sede comunale, si è riunita la Giunta Municipale convocata nelle forme di legge.

Presiede l'adunanza il Girolamo Cangelosi, nella sua qualità di Sindaco, e sono presenti i Signori:

Girolamo Cangelosi	Sindaco	Presente
Francesco Blanda	Vice Sindaco	Presente
Calogera Lo Grasso	Assessore	Presente
Mariano Sancetta	Assessore	Assente

Presenti: 3 - Assenti: 1

Partecipa, il SEGRETARIO COMUNALE, DOTT.SSA Sandra Sala.

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

LA GIUNTA MUNICIPALE

Vista l'allegata proposta di deliberazione avente ad oggetto:

Approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2019/2020/2021.

Ritenuto di approvarla integralmente;

Con votazione unanime resa in forma palese;

DELIBERA

Di approvare integralmente la superiore proposta recependola in ogni sua parte;

Successivamente

LA GIUNTA MUNICIPALE

Con unanime votazione palese

DELIBERA

Di dichiarare la presente delibera **immediatamente esecutiva**, ai sensi dell'art. 12, L.R. n. 44/91, comma 2, stante l'urgenza di provvedere.

Proposta di Deliberazione della Giunta Municipale

n. 44 del 04-04-2019

PRESIDENTE DELEGAZIONE

Oggetto:	Approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2019/2020/2021.
----------	--

Il Segretario comunale dott.ssa Sandra Sala, sottopone all'esame della giunta municipale, su indirizzo del Sindaco, la seguente proposta di deliberazione, dando atto –ai fini dell'art. 6-bis della L. 241/90 e s.m.i. e dell'art. 7 del dpr 62/2013- di non trovarsi in ipotesi di conflitto di interesse nemmeno potenziale:

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;
- gli art.88 e 89 del Dlgs 267/2000 rimettono all'autonomia e alla discrezionalità degli Enti Locali, compatibilmente con i vincoli di bilancio e in coerenza con le leggi finanziarie, la determinazione e la consistenza dei propri organici, la programmazione delle assunzioni e degli effettivi fabbisogni
- 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.;
- secondo l'art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal

Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;

Richiamati 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;
- l'art.6 comma 4 bis del dlgs 165/2001 il quale prevede che il documento di programmazione triennale di fabbisogno di personale sia elaborato su proposta dei competenti dirigenti che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti;

Considerato che con il Decreto 8/05/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", di cui all'art.22 comma 1 del D. Lgs. n. 75/2017,

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

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

Dato atto quindi che l'articolo 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo art. 4, del decreto legislativo n. 75 del 2017, introduce elementi significativi tesi a realizzare il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica che non è più un elenco astratto di posti, ma rappresenta un valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge nonché il prodotto del piano dei fabbisogni a sua volta derivato dai programmi strategici dell'Ente;

Evidenziato che:

- le richiamate linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale sottolineano il superamento del concetto tradizionale di "dotazione organica", per effetto del quale il piano triennale dei fabbisogni deve essere orientato, da un punto di vista

strategico, all'individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;

- per dare maggiore flessibilità a tale strumento, pur strettamente correlato con l'organizzazione degli uffici, la "dotazione organica" non deve essere più espressa in termini numerici (numero di posti), ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte (per gli enti locali, l'indicatore di spesa potenziale massima resta pertanto quello previsto come tetto massimo alla spesa di personale, ovvero il limite imposto dall'art. 1, commi 557 – spesa media triennio 2011/2013 - e 562 – spesa anno 2008 - della L. n. 296/2006);
- nell'ambito di tale tetto finanziario massimo potenziale, gli enti potranno procedere a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati e assumere nel rispetto della disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente;
- il cambio di prospettiva è funzionale a rendere l'organizzazione più flessibile ai bisogni reali della comunità amministrata, evitando le rigidità del passato;
- nel piano triennale dei fabbisogni di personale dovranno essere altresì indicate le risorse finanziarie necessarie per la relativa attuazione, nel limite della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente, comprese le norme speciali (mobilità, stabilizzazioni ex art. 20, comma 3, del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, ecc.);
- la somma di questi due valori non può essere superiore alla spesa potenziale massima consentita dalla legge (come sopra specificata);
- la declinazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche, si sposta nell'atto di programmazione del fabbisogno, che è determinato sempre annualmente, con orizzonte triennale, nel rispetto dei vincoli finanziari;

Rilevato pertanto che il piano triennale dei fabbisogni deve essere coerente con la programmazione generale dell'Ente, deve essere orientato all'individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali e agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi dei cittadini e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance

Dato atto che la dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., è pari a € 1.558.504,90;

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;

Dato atto pertanto che, prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale, si è proceduto alla ricognizione per verificare l'eventuale sussistenza di personale in esubero;

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., giusta delibera di G.M. n. 11 del 13.02.2019;

Considerati inoltre i fabbisogni di personale necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente, evidenziati dai Responsabili di Settore, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente, e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

Vista la legge n.26 del 2019 di conversione del Dl. N.4/2019 che modifica l'art. 3 comma 5 del Dl.90/2014 aggiungendovi anche un comma cinque sexies e prevedendo che:

- *“ A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque 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 quinquennio precedente”, (da considerarsi dinamico rispetto all'anno delle previste assunzioni, come stabilito dalla delibera della Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 28/2015);*

- *“ Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over”*

Considerato che nell'anno 2018 non si sono verificate cessazioni di personale dipendente e che si prevede che nell'anno 2019 interverranno n. 2 cessazioni (n. 1 Cat. C per pensionamento ordinario e n.1 cat. C per “quota 100”) e nel 2020 n.1 unità Cat B pensionamento ordinario ;

Dato atto pertanto alla luce della superiore disposizione legislativa ,che ai fini del calcolo dei resti delle capacità assunzionali relative agli anni 2014, 2015,2016,2017,2018 si rileva quanto segue:

- Anno 2014: 60% della spesa dei cessati nel 2013. Per l'anno 2013 non ci sono state cessazioni di personale;
- Anno 2015 : 60% della spesa dei cessati nell'anno 2014. Nell'anno 2014 sono stati collocati a riposo due dipendenti a tempo indeterminato di cui: n.1, a seguito di eccedenze finanziarie e tramite prepensionamento (Cat. D Istruttore Direttivo Amm.vo a far data dal 01.02.2014 che, ai fini del calcolo della capacità assunzionale, avrebbe raggiunto i requisiti ordinari di pensionamento a decorrere dal 01.07.2016), -

n.1 a seguito della maturazione dei necessari requisiti (Cat. D Profilo Istruttore direttivo amm.vo a far data dal 01.11.2014);

- Anno 2016: 25% della spesa dei cessati dell'anno 2015. Nell'anno 2015 sono stati collocati a riposo n.3 dipendenti a seguito di eccedenze finanziarie e tramite prepensionamento (n.1 Cat C a far data dal 01.01.2015 – Profilo Istruttore Amministrativo che avrebbe raggiunto i requisiti ordinari di pensionamento in data 01.01.2018, n.1 Cat. C – Profilo Istruttore amministrativo a far data dal 01.06.2015 che avrebbe raggiunto i requisiti ordinari di pensionamento dal 01.03.2020, e n.1 Cat. D- Profilo Istruttore direttivo contabile a far data dal 01-10-2015 che avrebbe raggiunto i requisiti ordinari di pensionamento dal 01.05.2020);
- Anno 2017 : 25% della spesa dei cessati nell'anno 2016. Non si sono registrati pensionamenti ordinari.
- Anno 2018: 25% della spesa dei cessati dell'anno 2017. Nell'anno 2017 si sono registrate due cessazioni per pensionamento ordinario, un'unità di categoria B e un'unità di categoria D;

Considerato che in relazione alle cessazioni per eccedenze finanziarie, ai sensi dell'art.14 comma 7 del D.L. 95/2012, detti “ prepensionamenti” limitatamente al periodo di tempo necessario al raggiungimento dei requisiti previsti dall'articolo 24 del decreto- legge 6 dicembre 2011 n.101 convertito con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n.214, non possono essere calcolati come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del turn over;

Dato atto che con riguardo al budget di spesa del biennio 2015-2016 (riferite alle cessazioni di personale intervenute nel 2014 e nel 2015), la capacità assunzionale è dunque soggetta ai vincoli posti dall'art.1 comma 424 della legge 190/2014 finalizzati a garantire il riassorbimento del personale provinciale che come anzi precisato , che come chiarito con deliberazione n.119/2015, dalla Corte dei Conti , Sezione di controllo per la regione siciliana trovano applicazione nell'ordinamento della regione siciliana;

Considerato che alla luce di quanto sopra motivato e come meglio specificato nell'allegato prospetto A , le risorse attualmente utilizzabili dall' Ente per assunzioni a tempo indeterminato nel triennio 2019/2021 sono le seguenti:

- Capacità assunzionali 2019 (derivanti dalle cessazioni del 2018) pari ad euro 34.678,90 (100% dei cessati) più la somma di euro 34.678,90 (derivante dal pensionamento per l'anno 2019 di una unità di cat. C “quota cento” da utilizzare soltanto a seguito della cessazione che produce il relativo turn-over) per un totale di euro **69.357,80**
- Capacità assunzionali 2020 (derivanti dalle cessazioni del 2019 pari ad euro €.34.678,90 - 100% costo dei cessati – una unità di cat. C per pensionamento ordinario);
- Capacità assunzionali 2021 (derivanti dalle cessazioni del 2020) pari a complessivi €. 102.747,16 (100% costo dei cessati) derivanti dai pensionamenti per eccedenza finanziaria - una unità di Cat C. e una di cat. D, avvenuti negli anni 2015 ma che raggiungono i requisiti per il pensionamento ordinario nell'anno 2020 a cui si aggiunge la somma di un pensionamento ordinario di cat. B;

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 2014-2015-2016-2017-2018, pari ad € 9.225,80 (residuo del pensionamento per eccedenza finanziaria avvenuta nel 2014 ma che avrebbe raggiunto i requisiti di pensionamento ordinario nel 2016) più euro 16.807,45 (25% cessazioni 2017- n.1 cat. D n.1 cat. B) per una somma complessiva pari ad euro 26.033,25

Dato atto che i margini assunzionali riferiti agli anni 2019-2021 ammontano complessivamente a € **232.817,11** e che la spesa del personale in servizio è pari al 31.12.2018 ad €. 1.251.248,31

Considerata la necessità di prevedere per il triennio 2019-2020-2021, nel rispetto dei predetti vincoli in materia di assunzioni, le assunzioni di personale di cui all'allegato b alla presente delibera;

Ritenuto altresì di prevedere anche eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, queste ultime nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa del personale;

Richiamato l'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. 27/12/2006 n. 296 (legge finanziaria 2007) e successive modifiche ed integrazioni, il quale disciplina il vincolo in materia di contenimento della spesa di personale per gli Enti soggetti al patto di stabilità nel 2015 (ora soggetti al "pareggio di bilancio") che non possono superare la spesa media per il personale relativa al triennio 2011/2013;

Dato atto che le assunzioni, a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale avverranno solo previa verifica del rispetto dei vigenti presupposti normativi necessari;

Considerato che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo;

Dato atto che l'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68;

Rilevato che l'eventuale modifica del Piano in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili, sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale, e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata;

Sentiti i Responsabili di Settore in merito ai profili professionali necessari al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione economica finanziaria e allo svolgimento dei compiti istituzionali della struttura cui sono preposti, ai sensi dell'art. 6 comma 4 bis del Dlgs 165/2001 tenuto conto del contingente di personale in servizio e degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spese del personale;

Ritenuto dunque opportuno, approvare il piano triennale del fabbisogno di personale relativo al triennio 2019/2021 nel rispetto delle previsioni di legge, come da allegato **sub "B"** alla presente delibera, comprensivo dell'indicazione delle risorse finanziarie necessarie per la relativa attuazione, nel rispetto del limite della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle predette facoltà assunzionali, la cui somma non può essere superiore alla spesa potenziale massima consentita dalla legge ;

Visto l'allegato organigramma sub C nel quale sono rappresentati i settori e le loro articolazioni interne ;

Acquisiti i pareri di regolarità tecnica e contabile espressi ai sensi dell'art.12 della L.R. n.3/2000 nonché il parere favorevole reso dall'Organo di revisione contabile ai sensi del comma 8 dell'art.19 legge 28.12.2001 n.448;

Visti:

- il Dlgs n.165 del 30.03.2001 e ss.mm.ii;
- il Dlgs n.267 del 18.08.2000;
- Il D.L. 78/2010 convertito con modificazioni dalla legge 122/2010;
- Le leggi regionali n.5/2014(legge di stabilità regionale) n.3/2016(legge finanziaria regionale 2016), n.27/2016 (recante norme in materia di superamento del personale precario in sicilia) n.8/2018 (legge di bilancio)
- il vigente C.C.N.L. del personale degli Enti Locali;
- lo Statuto Comunale;
- il Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi
- L'ordinamento Amministrativo degli Enti Locali vigente in Sicilia;

PROPONE

- 1) di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale 2019/2021, come segue:
 - a) la dotazione organica, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., è pari a €. 1.558.504,90;
 - b) a seguito della revisione della struttura organizzativa dell'Ente, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2011 e successive modificazioni ed integrazioni, e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, non emergono situazioni di personale in esubero, giusta delibera di G.m. n.11 del 13.02.2019;
 - c) La spesa complessiva sostenuta dal comune per il personale in servizio al 31.12.2018 ammonta ad euro 1.251.248,31;
 - d) La consistenza dei dipendenti in servizio, a seguito della realizzazione del presente piano occupazionale comporta una spesa che trova capienza nei capitoli destinati alla spesa di personale del redigendo bilancio d'esercizio 2019 /2021 ed è contenuta nei limiti di cui all'art.1 commi 557 e seguenti l.n. 296/2006;
 - e) nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale 2019/2021 vengono previste, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato e di lavoro flessibile, in premessa esplicitati:

- l'assunzione nell'anno 2019 a tempo indeterminato e parziale della seguente figura Cat. D1- Profilo Assistente Sociale da effettuarsi secondo le seguenti procedure ordinarie di reclutamento:
 - mobilità volontaria, ai sensi dell'art. 30, comma 1, D. Lgs. n. 165/2001;
 - concorso pubblico, ai sensi dell'art. 35 del D. Lgs. n. 165/2001, fatti salvi gli obblighi previsti dalla legge in materia di riserva, verificata l'assenza nell'Ente di vincitori e/o idonei nelle graduatorie vigenti, secondo i principi dettati dall'art. 4, comma 3, del D.L. n. 101/2013, e previo esperimento delle procedure di mobilità ai sensi degli artt. 30, comma 2-bis, e 34-bis del D. Lgs. n. 165/2001;
 - in subordine l'assunzione di una unità - profilo di assistente sociale, avverrà con contratto di lavoro a tempo determinato nel rispetto dei vincoli procedurali e finanziari, previsti dalla normativa vigente.
 - eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici che dovessero manifestarsi, nel rispetto di tutti i vincoli previsti dalla legge;
- 2) di dare atto che la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra, rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di "pareggio di bilancio", nonché i limiti imposti dall'art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale (spesa potenziale massima);
 - 3) di dare atto che la programmazione di cui al predetto piano, dovrà in ogni momento risultare coerente con i vincoli di spesa e i parametri finanziari fissati dalle vigenti norme e che la stessa dovrà essere rimodulata di anno in anno per essere conforme ai limiti, sempre mutevoli, della legislazione in materia di tagli alla spesa del personale ed è altresì suscettibile di ulteriori variazioni ed integrazioni in relazione alle mutate esigenze organizzative dell'ente, ai vincoli di bilancio, alle leggi finanziarie e in generale all'evoluzione del quadro normativo di riferimento, avuto particolare riguardo alla legislazione regionale e/o delle nuove esigenze;
 - 4) di dare atto che l'ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio di cui alla L. n.68/1999 e s.m.i.;
 - 5) di approvare l'allegato organigramma, che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione, nel quale sono rappresentati i settori e la loro articolazione interna;
 - 6) di dare atto che il piano triennale dei fabbisogni di personale di cui al presente atto integra la parte operativa del Documento Unico di Programmazione degli anni 2019/2021, di cui all'art. 170 del D.Lgs. 267/2000 e come previsto dal principio applicato della programmazione di cui all'allegato n. 4/1 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118;
 - 7) Di demandare agli uffici competenti l'adozione degli atti necessari a dare concreta attuazione alla presente deliberazione;
 - 8) Di dare atto che il Revisore dei conti ha espresso parere favorevole sul presente atto deliberativo attestando il rispetto del principio della riduzione della spesa secondo quanto previsto dall'art. 39 della legge 449/97 e dall'art. 19, comma 8 della legge 28/12/2001, n. 448, come risulta da parere allegato,
 - 9) 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.;
 - 10) 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;

- 11) di trasmettere il presente atto alle OO.SS e alle R.S.U, ai sensi della vigente contrattazione collettiva;
- 12) di dichiarare la presente immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.12 della L.R. n.44/91, trattandosi di atto propedeutico al bilancio e stante la necessità di provvedere al riguardo.

IL PROPONENTE
(Il SINDACO Girolamo Cangelosi)

Il Segretario Comunale
Dott.ssa Sandra Sala

Pareri resi ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 18/08/2000 n. 267, recepito con l'art. 12 della L.R. 30/2000

sulla proposta di deliberazione della Giunta Municipale ad oggetto:

Approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2019/2020/2021.

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Si esprime parere Favorevole in ordine alla regolarità tecnica.

Poggioreale, 04-04-2019

IL RESPONSABILE DEL SETTORE

F.TO Angelo Zummo

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Si esprime parere Favorevole in ordine alla regolarità contabile.

Poggioreale, 04-04-2019

IL RESPONSABILE DEL SETTORE FINANZIARIO

F.TO Luigi Calamia

Letto, approvato e sottoscritto:

IL Sindaco	
F.TO Girolamo Cangelosi	
L'ASSESSORE ANZIANO	IL SEGRETARIO COMUNALE
F.TO Francesco Blanda	F.TO DOTT.SSA Sandra Sala

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Il sottoscritto SEGRETARIO COMUNALE

CERTIFICA

che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il **05-04-2019** ai sensi dell'art. 12,

[X] comma 2 (immediatamente esecutiva)

Poggioreale, 05-04-2019

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.TO DOTT.SSA Sandra Sala

ESTREMI DI PUBBLICAZIONE ALL'ALBO

(Art. 47, c. 1, legge 8/06/1990, n. 142)

Si attesta che la presente delibera n. 32 del 05-04-2019 viene pubblicata all'albo pretorio on-line per quindici giorni consecutivi, a partire dal 05-04-2019.

N. Reg. Albo: 243

L'ADDETTO ALL'ALBO PRETORIO