Comune di Palau

Provincia di Sassari – Zona Omogenea Olbia – Tempio

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 109 DEL 18/07/2019

Oggetto: PIANO ANNUALE E TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE ANNI 2020-2022 - APPROVAZIONE DOTAZIONE ORGANICA.

L'anno **2019** addì **18** del mese di **luglio** alle ore **17:30** nella Casa Comunale si è riunita la Giunta Comunale presieduta da **Francesco Giuseppe Manna** nella sua qualità di **Sindaco** .

All'esame dell'argomento in oggetto risultano presenti i Signori:

	Presente / Assente
MANNA FRANCESCO GIUSEPPE	Presente
AISONI FABRIZIO	Presente
ASOLE FABRIZIO	Presente
ESPOSITO PAOLA	Presente

Assiste alla seduta il Segretario Generale, Graziella Petta.

Constatata la legalità dell'adunanza per il numero degli intervenuti il Presidente dichiara aperta la seduta.

copia informatica per consultazione

LA GIUNTA

Vista la proposta di deliberazione n°1764 del 18/07/2019, avente ad oggetto: “PIANO ANNUALE E TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE ANNI 2020-2022 - APPROVAZIONE DOTAZIONE ORGANICA “, allegata al presente atto come parte integrante e sostanziale;

considerato che sulla stessa sono stati acquisiti i preventivi pareri di cui all’art. 49, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000;

con voti unanimi;

DELIBERA

per le motivazioni nella stessa esplicitate,

- di approvare la proposta di deliberazione n°1764 del 18/07/2019, avente ad oggetto: “PIANO ANNUALE E TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE ANNI 2020-2022 - APPROVAZIONE DOTAZIONE ORGANICA “, allegata al presente atto come parte integrante e sostanziale;
- di dare mandato al Responsabile del Settore per i successivi atti di gestione.

copia informatica per consultazione

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA

Proposta n. 1764 del 18/07/2019

Settore competente:	Settore Finanziario
Responsabile:	OGGIANO ROBERTO
Responsabile del Procedimento	OGGIANO ROBERTO

OGGETTO: PIANO ANNUALE E TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE ANNI 2020-2022 - APPROVAZIONE DOTAZIONE ORGANICA.

Premesso che:

- l'art. 39, comma 1, della Legge 27 dicembre 1997, n. 449, prevede, 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, che le Amministrazioni siano tenute alla programmazione triennale del fabbisogno di personale;

- il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2019/2021, è stato approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n.15 del 12.02.2019 ed è stato successivamente modificato ed integrato con riguardo esclusivamente alle assunzioni a tempo Determinato per l'anno 2019;

Preso atto 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 del 27 luglio 2018, le linee d'indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogno di personale delle pubbliche amministrazioni, 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.4 comma 2);
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*

copia informatica per consultazione

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.4, 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);

La corte dei conti, Sezione regionale di controllo per la Puglia, con la deliberazione 13 luglio 2018 n.111, ha precisato che il mutato quadro normativo attribuisce centralità al piano triennale del fabbisogno di personale che diviene 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 e con il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica introdotto dall'art.6 del d.lgs n.165/2001, come modificato dall'art.4 del d.lgs 75/2017, dove si afferma che **"***la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile……. e 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*", considerando quale valore di riferimento il valore medio del triennio 2011/2013, prendendo in considerazione la spesa effettivamente sostenuta in tale periodo, senza, cioè, alcuna possibilità di ricorso a conteggi virtuali (Sezione Autonomie deliberazione 27/2015);

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);

copia informatica per consultazione

4) abbiano adottato il Piano della Performance (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 al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, 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 (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
8) abbiano approvato il piano triennale delle azioni positive 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;

Dato atto che, in relazione ai suddetti vincoli:

- le previsioni assunzionali contemplate nel Piano adottato con il presente provvedimento potranno essere attuate solo subordinatamente alla certificazione dell'effettivo rispetto dei vincoli richiamati ai precedenti punti da 1) a 5);

- con riferimento al precedente punto 6), si da atto che:
  il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2019/2021, è stato approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n.15 del 12.02.2019 ed è stato successivamente modificato ed integrato con riguardo esclusivamente alle assunzioni a tempo Determinato per l'anno 2019;

con riferimento al rispetto dei parametri di cui ai precedenti punti da 7) a 8):

- la ricognizione annuale delle eccedenze, effettuata con deliberazione G.C. n.06 in data 29.01.2019 ha evidenziato - come attestato dalle allegate certificazioni prodotte dai Responsabili di Settore – che presso il Comune di Palau non risultano eccedenze di personale;
- il vigente Piano triennale delle azioni positive del Comune di Palau, anni 2018-2020 è stato approvato con deliberazione Commissariale n.116 del 28.12.2017, come previsto dall'art. 48 c.1, D.Lgs.198/2006;
- con riferimento al vincolo di cui al precedente punto 9), la certificazione del rispetto delle condizioni previste dalla vigente normativa relative all'obbligo di certificazione del credito, è demandata al Responsabile dell'area economico-finanziaria, in sede di apposizione del visto contabile al presente provvedimento;

Tenuto conto che le possibilità assunzionali degli enti locali derivano da numerose norme di coordinamento della finanza pubblica, e che a tal fine si da atto che:

- con deliberazione n. 8 del 04/04/2019 il Consiglio comunale ha approvato il bilancio di previsione per il triennio 2019 - 2021 con i relativi allegati;
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 46 del 09/04/2019 è stato adottato il PEG 2019 - 2021;
- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 18 del 14/06/2019 è stato approvato il rendiconto di gestione per l'anno 2018;

- L'incidenza delle spese di personale è inferiore al 50% delle spese correnti, ai sensi dell'art. 76, comma 7, del D.L. n.112/2018, come attestato dal parere di regolarità contabile espresso dal Responsabile del Settore Economico Finanziario;

copia informatica per consultazione

- Sono stati rispettati i tempi medi di pagamento conformemente ai disposti di cui all'art. 41 DL.66/2014;

Richiamato il "*Regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi*" attualmente in vigore;

Dato atto, inoltre, che le previsioni di spesa per il personale flessibile per gli anni 2020-2022 (comprensive della spesa connessa alle azioni di reclutamento previste nel presente provvedimento e che incidono su tale tipologia di spesa), evidenziano, il rispetto del limite previsto dall'art. 9, comma 28, del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con Legge 30 luglio 2010, n. 122, come integrato dall'art. 11, comma 4bis, del Decreto Legislativo 26 giugno 2014, n. 90, convertito con Legge 11 agosto 2014, n. 114, relativo all'obbligo di contenimento della spesa annua per lavoro flessibile nel limite della spesa per la medesima voce dell'anno 2009, decurtata delle somme utilizzate per stabilizzazioni.

Con riferimento ai rapporti tra piano dei fabbisogni di personale e dotazione organica si riportano di seguito alcuni passaggi delle linee guida del Ministero della Pubblica Amministrazione:
2.1 Il superamento della dotazione organica
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.
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 (10-bis. Per le amministrazioni e gli enti di cui al comma 1 e all'articolo 23-quinquies, il numero degli uffici di livello dirigenziale generale e non generale non può essere incrementato se non con disposizione legislativa di rango primario.) 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

copia informatica per consultazione

limite percentuale della dotazione organica ovvero, in senso analogo, l'articolo 110 del decreto legislativo n. 267 del 2000).

Richiamata l'ultima Dotazione Organica approvata con Deliberazione di Giunta Comunale n°15 del 12.02.2019, ed espressa la stessa in termini finanziari (All.2)

Dato atto che nel corso dell'anno 2019, ad oggi, ci sono state n°1 cessazione e n°1 assunzione a tempo indeterminato;

Considerato che 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 linee guida sopra richiamate;

Valutata, a seguito di confronto con i Responsabili di Settore, l'esistenza di alcune priorità assunzionali, dovute soprattutto a precedenti cessazioni di personale, e ravvisata la necessità di aggiornare il Piano del fabbisogno di personale per l'anno 2020 e conseguentemente la programmazione del fabbisogno di personale per il periodo 2020-2022, e dei relativi piani occupazionali, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese di personale e con il quadro normativo vigente;

considerato che per il triennio 2020-2022 si intende:
con riferimento al **Tempo Indeterminato**:

- bandire una mobilità esterna in entrata per l'assunzione di un Istruttore Direttivo Specialista di Vigilanza, Cat. D1, in sostituzione di una mobilità esterna in uscita di un Vigile Urbano avvenuta nel 2017;
- bandire n°2 mobilità esterne in entrata per l'assunzione di due Istruttori Amministrativi, Cat. C1, già incluse nelle precedenti dotazioni organiche, per sopperire a cessazioni per mobilità intervenute negli ultimi anni;

con riferimento al **Tempo Determinato**:

- confermare anche per il triennio 2020-2022 la previsione di assunzione di Vigili Urbani e di Operai stagionali come meglio specificato:
  n.6 Vigili Urbani a 36 ore settimanali per 6 mesi;
  n.4 Operai professionali – muratori a 40 ore settimanali per 5 mesi;
  n.2 Operai non specializzati – manovali a 40 ore settimanali per 5 mesi;
  n.1 Operaio specializzato – giardiniere a 36 ore settimanali per 6 mesi.
- confermare l'assunzione di un Istruttore Amministrativo cat. C1 per 12 mesi, quale supporto all'ufficio tributi, ancora interessato da attività di recupero tributario e di collaborazione con l'Agenzia delle Entrate e l'assunzione di un'ulteriore Istruttore Amministrativo cat. C1 per 12 mesi, per la gestione dell'Imposta di Soggiorno; entrambi a 36 ore settimanali;
- confermare l'assunzione di un Istruttore Amministrativo Cat.C1 a 18 ore settimanali, sino al 31.12.2019, come Staff del sindaco, per fornire supporto all'informazione istituzionale (Art.90 TUEL);

copia informatica per consultazione

- prevedere l'assunzione di un Istruttore Direttivo Tecnico Cat.D per 36 ore settimanali per 12 mesi al fine di sopperire ad esigenze straordinarie di supporto del Settore Urbanistica, ricorrendo all'art.110 c.1 TUEL;

Dato atto che la previsione di spesa di personale per il triennio 2020-2022 non supera quella del triennio 2011-2013, attestata in €. 1.704.650,26; in quanto, al netto delle spese a detrarre ammonta, per ogni anno, ad €.1.589.038,41, come risulta dall' All. 2

Rilevato che i fabbisogni espressi dai settori non possono essere soddisfatti in toto, stanti i limiti di copertura del turn over, pari dal 2019 al 100% della spese per cessazioni dell'anno precedente, ed i limiti di spesa, è necessario accompagnare le assunzioni con una migliore allocazione delle risorse umane disponibili e a svolgere un rafforzamento delle competenze mediante un robusto programma di formazione e o supporto;

Dato atto che l'assegnazione del Personale ai vari Settori avviene attraverso il PEG;

Dato atto, altresì, che il presente provvedimento sarà trasmesso al Revisore unico dei conti, per l'acquisizione del parere previsto dall'art. 19, comma 8, della Legge 28 dicembre 2001, n. 448, e che l'attuazione del Piano è, pertanto, subordinata al parere favorevole di tale organismo;

Ritenuto, pertanto, opportuno approvare il piano triennale del fabbisogno di personale 2020/22 (All.3), 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 sono indicati nel piano dei fabbisogni, mentre per quanto riguarda le modalità di reclutamento si terrà conto delle norme vigenti che prevedono, prima di poter espletare una selezione pubblica ex art 35 dlgs n. 165/2001:

- Il previo avvio della procedura mobilità obbligatoria ex art 34 bis dlgs n. 165/2001 e s.mi.
- Il previo avvio della di mobilità ex art 30 decreto legislativo n. 165/2001 e s.m.i.;

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 a restrizioni in materia di personale.

Dato atto che del presente provvedimento verrà data informazione alle organizzazioni sindacali.

Dato atto che la materia oggetto del presente provvedimento rientra nelle competenze del servizio economico finanziario e del personale, che ha collaborato con il Segretario Generale all'istruttoria dell'atto.

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

DELIBERA

Per le motivazioni espresse in premessa che si intendono integralmente riportate

Di prendere atto dei calcoli effettuati dal responsabile economico finanziario e del personale, sintetizzati nelle tabelle allegate alla presente deliberazione, sulla riconversione della dotazione organica in termini finanziari e della sua correlazione con la spesa

copia informatica per consultazione

massima assentibile definita nella media della spesa sostenuta nel triennio 2011-2013, delle capacità assunzionali disponibili per le assunzioni all'esterno di personale a tempo indeterminato e determinato e/o flessibile, del rispetto del limite delle spese da sostenere con il presente fabbisogno del personale, del personale assumibile, e delle altre spese del personale da confrontare sia sul limite della spesa prevista nel bilancio di previsione 2020 e 2021, sia del non superamento della media della spesa del personale sostenuta nel triennio 2011-2013;

Di approvare il piano triennale del fabbisogno di personale 2020/2022 (All.3), precisando che la dotazione organica costituisce un aggregato finanziario dei limiti di spesa utilizzabili per assunzioni e che le categorie ed i profili da assumere sono indicati nel piano dei fabbisogni medesimo mentre per quanto riguarda le modalità di reclutamento si terrà conto delle norme vigenti che prevedono, prima di poter espletare una selezione pubblica ex art 35 dlgs n. 165/2001:

- Il previo avvio della procedura mobilità obbligatoria ex art 34 bis dlgs n. 165/2001 e s.mi.
- Il previo avvio della di mobilità ex art 30 decreto legislativo n. 165/2001 e s.m.i.;

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 a restrizioni in materia di personale;

Di dare atto che la spesa prevista con il programma annuale delle assunzioni 2020 sarà imputata sui seguenti capitoli, ove è prevista la necessaria disponibilità:

personale a tempo **Indeterminato**

€. 65.000,00 (Settore Economico Finanziario)	Cap. 106900/107000
€. 35.000,00 (Settore Vigilanza)	Cap. 126100/126200

Personale a tempo **Determinato**

€. 18.000,00 (Settore Ambiente e Demanio)	Cap. 1066/04
€.100.000,00 (Settore Lavori Pubblici)	Cap. 1066/03
€. 64.000,00 (Settore Economico Finanziario)	Cap. 1066/04
€. 16.000,00 (Staff del Sindaco)	Cap. 1066/03
€.100.000,00 (Settore Vigilanza)	Cap. 1066/01
€. 61.000,00 (Settore Urbanistica)	Cap. 1066/04

Di precisare che il presente fabbisogno del personale è stato redatto in conformità alle indicazioni contenute nelle linee di indirizzo formulate dalla circolare 8 maggio 2018 dal Ministero della pubblica amministrazione, seguendo il seguente iter:

a) formulazione delle proposte da parte dei Responsabili di PO dell'ente secondo la logica dell'innovazione e della semplificazione delle figure professionali necessarie;
b) sulla verifica del personale da inserire sulla base dei fabbisogni a tempo indeterminato e di tipo flessibile;
c) dei limiti finanziari e delle priorità riferite alla realizzazione degli obiettivi del mandato del Sindaco;
d) della necessità di dover procedere alla ridefinizione della macrostruttura dell'Ente al fine di semplificare ed accorpare servizi laddove se ne riscontri la necessità;

Di dare atto che:

- le assunzioni a tempo determinato, con contratti di somministrazione, con contratti di formazione lavoro e comunque con i contratti flessibili previsti dalle norme

copia informatica per consultazione

vigenti, avverranno per esigenze temporanee ed eccezionali secondo le previsioni di cui all'articolo 36 del decreto legislativo n. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni, nell'ambito del limite di spesa per contratti flessibili previsto per legge e ammontante alla spesa per contratti flessibili del 2009 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 decreto legislativo n. 81/2015, articolo 23.

- la dotazione organica finanziaria teorica è stata tratta dall'ultima dotazione organica approvata con deliberazione di Giunta Comunale n.15 dell'12.02.2019; è stata adattata con riferimento all'applicazione degli aumenti contrattuali disposti dal nuovo contratto collettivo e rendendo omogenei e confrontabili i dati del piano dei fabbisogni con la dotazione organica medesima;
- il presente piano dei fabbisogni di personale è stato realizzato in coerenza con le linee guida del Ministero della Pubblica Amministrazione in gazzetta ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018.
- il presente provvedimento deve acquisire il parere del Revisore, previsto dall'art. 19, comma 8, della Legge 28 dicembre 2001, n. 448.
- l'attuazione del presente Piano é subordinata al parere favorevole di cui al precedente punto.
- il presente atto verrà inoltrato, per la preventiva informativa, alle Rappresentanze Sindacali;
- la presente programmazione del personale dovrà essere contenuta quale integrazione al documento unico di programmazione, cui si rinvia per i necessari criteri di dettaglio con successiva deliberazione che dovrà essere adottata dal Consiglio Comunale;

copia informatica per consultazione

Letto, approvato e sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.

Il Sindaco	Il Segretario
Francesco Giuseppe Manna	Graziella Petta
Documento firmato digitalmente	*Documento firmato digitalmente*

copia informatica per consultazione

Parere di regolarità contabile

Comune di PALAU

Proposta N. 1764 / 2019

OGGETTO: PIANO ANNUALE E TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE ANNI 2020-2022 - APPROVAZIONE DOTAZIONE ORGANICA.

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' CONTABILE

Per i fini previsti dall'art. 49 del D. Lgs 18.08.2000 n° 267, si esprime sulla proposta di deliberazione in oggetto parere FAVOREVOLE in merito alla regolarità contabile.

Palau, 18/07/2019

Il Responsabile del Settore Finanziario

OGGIANO ROBERTO

(Sottoscritto digitalmente ai sensi

dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)

copia informatica per consultazione

Parere di regolarità tecnica

Comune di PALAU

Proposta N. 1764 / 2019

OGGETTO: PIANO ANNUALE E TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE ANNI 2020-2022 - APPROVAZIONE DOTAZIONE ORGANICA.

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA

Per i fini previsti dall'art. 49 del D. Lgs 18.08.2000 n° 267, si esprime sulla proposta di deliberazione in oggetto parere *FAVOREVOLE* in merito alla regolarità tecnica.

Palau, 18/07/2019

Il Responsabile del Settore Finanziario

OGGIANO ROBERTO

(Sottoscritto digitalmente ai sensi

dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)

copia informatica per consultazione