

COMUNE DI PESCOPAGANO

PROVINCIA DI POTENZA

DELIBERAZIONE **ORIGINALE** DELLA GIUNTA COMUNALE

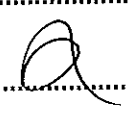
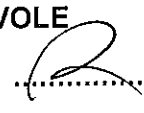
N° 21 del registro del 18/02/2019	Prot. n. <i>2060</i> del <i>05.104.2019</i>
---	--

OGGETTO	PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE TRIENNIO 2019-2021 – REVISIONE DOTAZIONE ORGANICA – RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE. APPROVAZIONE.
---------	--

L'anno **duemiladiciannove**, il mese di **febbraio**, giorno **diciotto**, alle ore **18,30** nella sede del Comune, convocata con appositi avvisi, la Giunta Comunale si è riunita con la presenza dei Signori:

			PRESENTE	ASSENTE
SCHETTINI	Crescenzo	Sindaco	X	
AMBROSINI	Francesco	Vice Sindaco	X	
LAURENZIELLO	Bruna	Assessore	X	
T O T A L E			3	

Partecipa, con funzioni verbalizzanti, il Segretario Comunale **Dott. Francesco RUBINETTI**.
Il Sindaco **Dr. Crescenzo SCHETTINI** assume la presidenza e, constatato legale il numero degli intervenuti, dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

Parere del responsabile del Servizio in merito alla regolarità tecnica: Si esprime PARERE FAVOREVOLE <input type="checkbox"/> Dott. Francesco RUBINETTI <input checked="" type="checkbox"/> Daniele Pietro NARDIELLO  <input type="checkbox"/> Ing. Angelo LOTANO	Parere del responsabile del Servizio Finanziario in merito al visto di regolarità contabile: Si esprime PARERE FAVOREVOLE <input checked="" type="checkbox"/> Daniele Pietro NARDIELLO 
---	---

OGGETTO: Piano triennale dei fabbisogni di personale triennio 2019-2021 – Revisione dotazione organica – Ricognizione annuale delle eccedenze di personale. Approvazione.

LA GIUNTA COMUNALE

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

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

RILEVATO CHE:

- dal 01/01/2015 è entrata in vigore la nuova contabilità armonizzata di cui al D.Lgs. 23 giugno 2011, n. 118 ss.mm.ii. la quale, tra l'altro ha previsto un nuovo strumento di programmazione, il Documento Unico di Programmazione (DUP) che sostituisce la previgente relazione previsionale e programmatica;
- il Decreto Ministeriale del 20 maggio 2015, concernente l'aggiornamento dei principi contabili del D.Lgs. 118/2011, ha infatti introdotto il DUP semplificato per gli enti di piccola dimensione demografica (fino a 5.000 abitanti);
- il DUP semplificato comprende inoltre, relativamente all'arco temporale di riferimento del bilancio di previsione:
 - a) gli obiettivi degli organismi facenti parte del gruppo amministrazione pubblica;
 - b) l'analisi della coerenza delle previsioni di bilancio con gli strumenti urbanistici vigenti;
 - c) la programmazione dei lavori pubblici,
 - d) la programmazione del fabbisogno di personale;
 - e) la programmazione delle alienazioni e della valorizzazione dei beni patrimoniali;

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

RICHIAMATI:

- l'art. 89 comma 5 del D.Lgs. n. 267/2000 che stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni, le province e gli altri enti locali territoriali, nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 impone a tutte le Amministrazioni Pubbliche di effettuare la ricognizione annuale delle condizioni di soprannumerarietà e di eccedenza del personale;

- l’art. 91 comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000 che prevede che gli enti locali adeguino i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge n. 68/1999;
- l’art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001 che dispone che l’Organo di Revisione Contabile degli Enti Locali accerta che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva delle spese e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;

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

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

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

RICHIAMATO il parere n. 35/2018 della Corte dei Conti - Sezione Regionale di Controllo per la Basilicata in risposta ad un quesito avanzato dal Sindaco del Comune di Castelgrande (PZ), in materia assunzionale;

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

RITENUTO necessario, pertanto, prima di definire il fabbisogno di personale, procedere alla revisione della dotazione organica e contestualmente, alla ricognizione del personale in esubero;

RILEVATO che la dotazione organica del Comune di Pescopagano espressa in termini di "*valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile*" che non può essere valicata, è pari ad € 692.902,91, pari alla spesa media netta sostenuta nel triennio 2011-2013 (v. all. 1);

EVIDENZIATO, che, sulla base delle novità introdotte dal legislatore, non rilevano situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

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

- 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 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;
- 4) abbiano rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento all'anno 2008 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296);
- 5) 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);
- 6) abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- 7) 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);
- 8) 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 il Comune di Pescopagano, in base alle verifiche del Responsabile del Settore Economico-Finanziario:

- non presenta situazioni di eccedenza di personale, ai sensi dell'art. 33 comma 2, del D.Lgs. 165/2001, facendo riferimento a:
- ha rispettato relativamente all'anno 2017 sia il vincolo di finanza pubblica (cd. "pareggio di bilancio"), sia il vincolo temporale per i pagamenti di cui all'art. 41 comma 2 del D.L. n. 66/2014;
- ha assicurato nell'anno 2017 il contenimento della spesa di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 pari ad € 692.902,91 con una spesa alla data del 31/12/2017 (rendiconto anno 2017) pari ad € 625.670,71;

- ha adottato il piano triennale delle azioni positive 2019-2021 con delibera di G.C. n. 19 del 06/02/2019;
- ha adottato il piano della performance 2018-2020 con delibera di G.C. n. 49 del 21/06/2018 ed è in corso di approvazione quello relativo al triennio 2019-2021;
- non è ente strutturalmente deficitario, né versa in condizioni di dissesto finanziario, così come definito dagli artt. 242 e 243 del D.Lgs. n. 267/2000;
- la certificazione del rispetto delle condizioni previste dalla vigente normativa relative all'obbligo di certificazione del credito, è demandata al Responsabile del Settore Economico-Finanziario in sede di apposizione del visto contabile al presente provvedimento;

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

CONSIDERATO:

- che, a far data dal 01/01/2016, per effetto dei commi da 707 a 729 dell'articolo 1 della legge di Stabilità 2016 (legge 208/2015), il patto di stabilità interno è stato sostituito con il nuovo vincolo del pareggio di bilancio di competenza finale;
- che, in particolare, l'art. 1, comma 762, della Legge di Stabilità 2016 ha previsto che le norme finalizzate al contenimento della spesa di personale che fanno riferimento al patto di stabilità interno si intendono riferite ai nuovi obiettivi di finanza pubblica dati dal pareggio di bilancio;
- che, per effetto delle disposizioni contenute nel D.L. n. 50/2017 e successiva legge di conversione n. 96 del 21/06/2017 (che superano le corrispondenti disposizioni di cui all'art. 16, comma 1-bis del D.L. 113/2016, convertito, con modificazioni, nella L. n. 160/2016), nonché nell'art. 1, c. 863, della legge. 27 dicembre 2017, n. 205 (legge di bilancio 2018), le ordinarie facoltà assunzionali anche per il triennio 2019-2021 relative al personale *non dirigente* degli enti locali per il Comune di Pescopagano prevedono un turn over pari al 100% del personale cessato;

DATO ATTO che il Comune di Pescopagano ha una popolazione di 1.819 abitanti in base all'ultima rilevazione del 31/12/2018;

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

VISTO il prospetto allegato al presente atto **sub "1"**, nel quale è indicato il valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte;

RITENUTO opportuno approvare pertanto il piano triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2019-2021, nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, come da allegato **sub "2"** alla presente delibera, nel rispetto del limite della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle predette facoltà assunzionali, comprese le norme speciali (mobilità, stabilizzazioni ex art. 20, comma 3, del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, ecc.), la cui somma non può essere superiore alla spesa potenziale massima consentita dalla legge (come da allegato **sub "1"**);

VALUTATO che il presente piano dei fabbisogni sia coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e si sviluppi, nel rispetto dei vincoli finanziari come sotto dimostrato, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento (obiettivi generali ed obiettivi specifici, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.Lgs. 27/10/2009, n. 150);

DATO ATTO che il Comune di Pescopagano è coinvolto nella prossima tornata di elezioni amministrative previste nella primavera del 2019 e che pertanto la presente amministrazione non sarà in carica nel prossimo triennio;

DATO ATTO che nell'anno 2018 è cessato dal servizio per quiescenza n. 1 dipendente categoria A, economica A5, in dotazione all'Ufficio Tecnico, con mansioni di operaio/necroforo) lasciando libero uno spazio finanziario pari ad € **30.124,84**;

DATO ATTO CHE:

- nell'anno 2019 è prevista la cessazione dal servizio per quiescenza per limite di età di n. 1 dipendente, cat. B1, economica B6, Applicata Dattilografa presso l'Ufficio Tributi e che ha comunicato all'Ente, con nota acquisita l'11 febbraio 2019 al n. 747, la propria volontà di andare in pensione con decorrenza 1 settembre 2019, un Istruttore Tecnico cat. C, economica C5, al momento in servizio con funzioni di Cancelliere presso l'Ufficio del Giudice di Pace di Pescopagano mantenuto a spese del Comune;
- nell'anno 2020 è prevista la cessazione dal servizio per quiescenza per limiti di età di n. 1 dipendente, cat. B1, economica B5, Applicata Dattilografa presso l'Ufficio Tecnico;
- nell'anno 2021 è prevista la cessazione per quiescenza per limite di età di n. 2 dipendenti, di cui n. 1 cat. A, economica A5, in servizio presso l'Ufficio Tecnico come Operatore Ecologico e n. 1, cat. A, economica A5, in servizio presso il Settore Amministrativo come Usciere;

VISTO CHE:

- anche per quest'anno il Comune di Pescopagano intende confermare il comando di n. 1 unità dipendente della Regione Basilicata ed utilizzato dall'Ente come ausiliario del traffico presso l'Ufficio di Polizia Municipale;
- intende prolungare, con oneri a carico del bilancio comunale, l'orario di servizio di n. 1 LSU cd. autofinanziato per numero 10 ore settimanali nel rispetto del limite previsto per la spesa di personale flessibile;

DATO ATTO che, in considerazione del limite di spesa potenziale massima consentita dalla legge il Comune di Pescopagano, non è in grado, sulla base dei calcoli effettuati dall'Ufficio Ragioneria di procedere all'assunzione nell'anno 2019 di alcuna unità di personale, anche se a tempo parziale;

RITENUTO opportuno effettuare la programmazione del fabbisogno di personale in funzione delle politiche e degli obiettivi strategici perseguiti dall'Amministrazione ed al fine di assicurare il funzionamento degli uffici e dei servizi, garantendo il miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini;

CONSIDERATO allo stato di voler sopperire alla cessazione del dipendente applicato all'Ufficio Tributi, prevista per il mese di novembre 2019, attraverso una riorganizzazione del personale in dotazione;

VISTO il Regolamento vigente degli uffici e dei servizi del Comune di Pescopagano;

VISTO il D.Lgs. n. 267/2000;

VISTO il D.Lgs. n. 165/2001 come modificato dal D.L. 75/2017;

RITENUTO, pertanto, opportuno approvare il piano triennale del fabbisogno di personale 2019-2021 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, precisando altresì che le assunzioni per mobilità avvengono oltre il limite della percentuale di assunzione ammissibile, trattandosi di procedura neutra agli effetti della finanza pubblica, qualora avvenga da parte di enti soggetti al patto di stabilità;

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

DATO ATTO che le previsioni del presente provvedimento devono trovare copertura negli stanziamenti complessivi della spesa di personale previsti nel bilancio di previsione dell'anno 2019 in corso di predisposizione;

RITENUTA la propria competenza in merito all'adozione del provvedimento a norma del combinato disposto dagli artt. 42 e 48 del D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.;

DATO ATTO che sarà data informazione alla parte sindacale, ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 01/04/1999, mediante trasmissione del presente provvedimento alle OO.SS. ed alle RSU;

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

ACQUISITO il parere favorevole di regolarità tecnica ed in ordine alla regolarità e correttezza dell'azione amministrativa, espresso dal Responsabile del Settore Amministrativo, ai sensi dell'art. 49 s.m.i. del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267;

ACQUISITO il parere favorevole in ordine alla regolarità contabile reso dal Responsabile del Settore Economico-Finanziario, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000;

Con voti unanimi favorevoli, espressi nei modi e forme di legge;

D E L I B E R A

1. **DI PRENDERE ATTO** del contenuto del prospetto allegato **sub "1"**, parte integrante e sostanziale del presente atto, nel quale è indicato il valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte (dotazione organica secondo i nuovi parametri);
2. **DI APPROVARE** il piano triennale del fabbisogno di personale 2019-2021 (allegato **sub "2"**, parte integrante e sostanziale del presente atto) precisando che la dotazione organica costituisce un aggregato finanziario dei limiti di spesa utilizzabili per assunzioni e che le categorie e i profili da assumere, nel rispetto del limite finanziario indicato dall'allegato **sub 1**, sono indicati nel piano dei fabbisogni medesimo mentre per quanto riguarda le modalità di reclutamento si terrà conto delle norme vigenti;
3. **DI DARE ATTO** che, per le ragioni esposte, l'attuale struttura di questo Ente non presenta situazione di esubero od eccedenza di personale e che, pertanto, non sussistono i vincoli di cui all'art. 33, commi 4 e ss. D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

4. **DI DARE ATTO** che, sempre nel rispetto delle disposizioni in materia di contenimento delle spese per il personale e di quanto indicato in narrativa, rimane salvo, per tutto il triennio 2019-2021, il ricorso all'utilizzo delle forme flessibili di impiego per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso dell'anno;
5. **DI RISERVARSI** la facoltà di revisionare periodicamente e comunque quando se ne ravvisi la necessità, la dotazione organica e il programma del fabbisogno del personale di cui al presente provvedimento in funzione di limitazioni o vincoli derivanti da innovazioni nel quadro normativo in materia di personale e di enti locali, in relazione alle effettive disponibilità economiche;
6. **DI RISERVARSI** la possibilità di ricorrere per esigenze momentanee straordinarie e provvisorie, a forme flessibili di lavoro legislativamente e contrattualmente concesse (convenzione ex art. 14 CCNL 22/01/2004, collaborazione ex art. 1, comma 557, L. n. 311/2004), con gli specifici provvedimenti si renderanno necessari;
7. **DI DEMANDARE** al Responsabile del Servizio Economico-Finanziario tutti gli adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento;
8. **DI DISPORRE**, ai sensi dell'art. 32, comma 1 della legge 18 giugno 2009 n. 69, la pubblicazione della presente deliberazione all'Albo Pretorio on line, nell'apposita sezione del sito istituzionale del Comune;
9. **DI DARE ATTO** che la presente deliberazione viene pubblicata nella sezione Amministrazione Trasparente, alla voce "Provvedimenti" in attuazione del D.Lgs. n. 33 del 14/03/2013 in materia di trasparenza amministrativa;
10. **DI INVIARE** la presente deliberazione alle OO.SS ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

Successivamente;

LA GIUNTA COMUNALE

Con voti unanimi favorevoli, espressi nei modi e forme di legge;

D E L I B E R A

DI DICHIARARE la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000.

**SPESA PER IL PERSONALE
BILANCIO ESERCIZIO 2019**

	Conto 2011	Conto 2012	Conto 2013	Conto 2016	Conto 2017	Bilancio 2018	Bilancio 2019
SPESA PER IL PERSONALE ED	715.136,00	715.679,21	720.930,24	720.992,85	698.869,12	799.316,32	763.477,64
ONERI RIFLESSI INTERVENTO				7.914,00	4.738,36	9.988,58	
FPV - Fondo produttività anni precedenti							
IRAP	43.332,00	44.915,97	45.889,77	49.931,63	44.750,77	55.564,46	51.437,69
ALTRE SPESE C. 198 FINANZ.							
2006 DI CUI:							
LSU-Quota 10% a carico dell'ente						2.848,00	2.280,00
LSU-Spesa carico dell'ente	7.900,00	7.840,00	5.829,80			2.930,00	3.500,00
ASSISTENTE SOCIALE+oneri							
SPESA PERSONALE DISTACCATO							
BUONI PASTO	7.205,000	6.315,00	6.315,00	6.656,63	7.154,24	7.154,33	7.154,33
TOTALE SPESA	773.573,00	774.750,18	778.964,81	785.495,11	755.512,49	877.801,69	842.963,66
con esclusione di:							
ONERI CONTRATTUALI DIP.							
CCNL 11/04/2008+oneri	35.985,00	35.985,00	35.985,00	35.985,00	35.985,00	35.985,00	35.985,00
ONERI CONTRATTUALI DIP.							
CCNL 31/07/2009+oneri	29.402,00	29.402,00	29.402,00	29.402,00	29.402,00	29.402,00	29.402,00
ONERI CONTR. SEGR. CONVENZ.	7.085,00			7.085,00			
CCNL 14/12/2010-1/03/2011							
APPLICATO 2010-2011		4.730,00	4.730,00	4.730,00	4.730,00	4.730,00	4.730,00
Ipotesi CCNL 2016/2018						48.699,65	19.065,00
Ipotesi contratto regime 2018						31.605,00	
INCENTIVI U.T.C.	2.108,00	4.275,230	5.822,990	11.048,01	3.563,01	13.330,00	13.230,00
INCENTIVI ENTRATE TRIBUTARIE		0,00					
DIRITTI DI ROGITO	7.148,00	1.962,91	970,24	4.725,31	2.741,74	5.615,00	6.615,00
90% QUOTA REGIONALE L.S.U.		0,00					
Rimborso cancelliere				14.422,00	17.400,03		
INCENTIVI F/DO COESIONE P.L.		5.000,00			11.248,00		

Incentivo P.M.								1.333,00		1.323,00
INCENTIVO BENI E SERVIZI										14.135,00
RIMBORSO PER ASSISTENTE		3.920,00		4.665,90						
Rimborso segreteria convenzionata		0,00			20.085,25	33.272,00		33.272,00		33.272,00
Gestione ass. P.L. - Quota parte enti ass.					1.500,00	1.500,00		1.500,00		1.500,00
TOTALE		81.728,00	85.275,14	81.576,13	128.982,57	129.841,78		205.471,65		159.257,00
COSTO TOTALE ANNUO		691.845,00	689.475,04	697.388,68	656.512,54	625.670,71		672.330,04		683.706,66

SPESE CORRENTI	1.623.469,04	1.751.009,86	1.924.801,29	1.669.964,90	1.594.664,05
PERCENTUALE	47,77%	44,25%	40,47%	39,2%	39,23%

TOTALE lordo

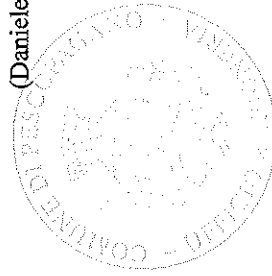
Anno 2011	775.559,56	Anno 2012	774.750,18	Anno 2013	778.964,81
		Media triennio	776.424,85		

Totale Netto

Anno 2011	691.845,00	Anno 2012	689.475,04	Anno 2013	697.388,68
		Media triennio	692.902,91		

Per l'anno 2009 la spesa per il personale flessibile (Assistente sociale + 6 unità LSU) ammontano ad euro 11.712,00 Riduzione 50% euro 5.856,00

Li, 18/02/2019 IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO
(Daniele Pietro NARDIELLO)



COMUNE DI PESCOPAGANO

Provincia di Potenza
Medaglia d'oro al merito civile

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE TRIENNIO 2019-2021

ANNO 2019:

- Sono previste n. 2 cessazioni, di cui n. 1 dipendente cat. B1, economica B6, Applicata Dattilografa presso l'Ufficio Tributi e n. 1 dipendente cat C, economica C5, Cancelliere presso il Giudice di Pace di Pescopagano mantenuto a spese del Comune.
- Non sono previste, allo stato, assunzioni. Alle cessazioni si farà fronte attraverso una riorganizzazione delle risorse disponibili.

ANNO 2020:

- È prevista n. 1 cessazione di dipendente cat. B1, economica B5, Applicata Dattilografa presso l'Ufficio Tecnico.
- Non sono allo stato previste assunzioni. Alle cessazioni si farà fronte attraverso una riorganizzazione delle risorse disponibili.

ANNO 2021:

- È prevista la cessazione per quiescenza per limite di età di n. 2 dipendenti, di cui n. 1 cat. A, economica A5, in servizio presso l'Ufficio Tecnico come Operatore Ecologico e n. 1, cat. A, economica A5, in servizio presso il Settore Amministrativo come Usciere.
- Non sono allo stato previste assunzioni. Alle cessazioni si farà fronte attraverso una riorganizzazione delle risorse disponibili.

Letto, approvato e sottoscritto come segue:

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Francesco RUBINETTI



IL SINDACO
Dr. Crascenzo SCETTINI

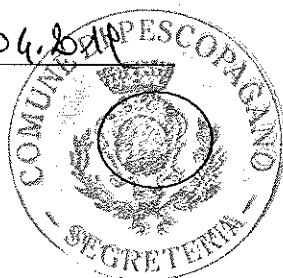
Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio,

A T T E S T A

che la presente deliberazione:

- viene pubblicata il giorno 05.04.2019 all'Albo Pretorio on line istituzionale di questo Comune, accessibile al pubblico, per rimanervi per quindici giorni consecutivi (art. 124, comma 1, del T.U. 18/08/2000, n. 267 - art. 32 comma 1, Legge 18 giugno 2009, n. 69);
- viene dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267;
- viene compresa nell'elenco n. _____, in data _____, delle deliberazioni comunicate ai capigruppo consiliari (art. 125, del T.U. n. 267/2000);

Dalla Residenza comunale, li 05.04.2019



IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Francesco RUBINETTI

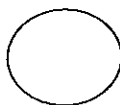
Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio,

A T T E S T A

che la presente deliberazione:

- è divenuta esecutiva il giorno _____, decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, c. 3, del T.U. n. 267/2000);
- è stata pubblicata all'Albo Pretorio on line istituzionale di questo Comune, accessibile al pubblico, come prescritto dall'art. 124, comma 1, del T.U. 18/08/2000, n. 267 - art. 32 comma 1, Legge 18 giugno 2009, n. 69, per 15 giorni consecutivi dal _____ al _____.

Dalla Residenza comunale, li _____



IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Francesco RUBINETTI