



COMUNE DI NEIVE
Provincia di Cuneo

VERBALE DI DELIBERAZIONE
DELLA GIUNTA COMUNALE N. 52

Oggetto: PERSONALE - PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2019/2021 - APPROVAZIONE

L'anno duemiladiciotto addì nove del mese di luglio alle ore otto e minuti quindici nella sala delle riunioni.

Previo esaurimento delle formalità prescritte dall'Ordinamento degli Enti Locali, dallo Statuto e dal Regolamento Comunale, vennero per oggi convocati i componenti di questa Giunta Comunale.

Sono presenti i Signori:

Cognome e Nome	Carica	Pr.	As.
BALARELLO GILBERTO	Sindaco	X	
MARELLO MARIO	Assessore		X
RIVETTI ENRICA	Assessore	X	
GIACOSA MAURIZIO	Assessore	X	
BOFFA LUISA	Assessore	X	
Totale		4	1

Con l'intervento e l'opera del Signor Dott.ssa Paola Fracchia, Segretario Comunale Capo.

Il Signor BALARELLO GILBERTO nella sua qualità di SINDACO assume la presidenza e, riconosciuto legale il numero degli intervenuti, dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto suindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso:

- che l'art. 39, comma 1, della legge n. 449/1997 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, comprensivo delle unità di personale delle categorie protette;
- che in termini generali l'art. 6, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001 s.m.i. stabilisce che le variazioni delle dotazioni organiche già determinate sono approvate dall'organo di vertice delle amministrazioni in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni ed integrazioni, e con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria pluriennale;
- che l'articolo 91 del decreto legislativo n. 267/2000 prevede l'obbligo per le amministrazioni locali di programmare triennialmente il fabbisogno di personale;
- che l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 rubricato "Eccedenze di personale e mobilità collettiva", come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della Legge 12 novembre 2011, n. 183 (Legge di stabilità 2012), impone a tutte le amministrazioni pubbliche di effettuare la ricognizione annuale delle condizioni di soprannumero e di eccedenza del personale e dei dirigenti;
- che la stessa impegna i dirigenti ad attivare tale procedura per il proprio settore e sanziona le pubbliche amministrazioni inadempienti con il divieto di effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, dettando nel contempo le procedure da applicare per il collocamento in esubero del personale eccedente e/o in soprannumero ai fini della loro ricollocazione presso altre amministrazioni, ovvero, in caso di esito negativo, alla risoluzione del rapporto di lavoro;

Preso atto che dalla verifica effettuata dal Responsabile del Servizio personale emerge che, in relazione ai servizi ed ai compiti dell'Ente, la dotazione di personale in servizio si rileva al di sotto delle necessità dell'Ente;

Accertato pertanto che, in questo Ente non si rilevano situazioni di soprannumero o comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria;

Visto il D. Lgs. 75 del 25/05/2017, il quale dispone che tutte le amministrazioni pubbliche devono approvare il piano del fabbisogno del personale, che costituisce il documento essenziale di riferimento per la definizione del modello organizzativo degli Enti, deve avere una valenza triennale, ma deve essere adottato annualmente e va allegato al D.U.P. (Documento Unico di Programmazione);

Richiamata la propria precedente deliberazione n. 57 del 12.07.2017 poi modificata con G.C. n. 91 del 16.11.2017, con la quale veniva determinato il piano triennale del fabbisogno di personale per il 2016/2018;

Visto:

- che la dotazione organica dell'Ente, come definita ed approvata con la citata D.G.C. n. 57/2017, prevedeva n. 15 posti in totale dei quali n. 9 occupati e n. 5 vacanti e 1 in soppressione suddivisi, fra il personale delle varie categorie;
- che le nuove regole stabilite dal D. Lgs. 75/2017 di modifica del D. Lgs. 165/2001 relative alle linee di indirizzo da adottare con decreti di natura non regolamentare dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il ministro dell'economia e delle finanze, per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei

fabbisogni di personale, sono state emanate ma non sono ancora state pubblicate in Gazzetta Ufficiale;

Ritenuto di demandare ad un successivo atto la valorizzazione della dotazione organica conformemente alle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogno del personale da parte delle Amministrazioni pubbliche", quando pubblicate in Gazzetta Ufficiale;

Considerato che in materia di personale il quadro normativo negli ultimi anni ha subito sostanziali modifiche;

Visto:

- il decreto legge 24 giugno 2014, n. 90 convertito con modificazioni dalla legge n. 114 dell'11 agosto 2014 ed in particolare l'art. 3 comma 5 ha previsto l'abrogazione dell'art. 76 del D.L. 112/2008 e ha ridisciplinato la materia prevedendo:

- che negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60% di quella relativa al personale di ruolo cessato l'anno precedente. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80% negli anni 2016 e 2017 e del 100% a decorrere dall'anno 2018. 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;

- che il comma 424 della legge n. 190 del 23/12/2014, c.d. "Legge di stabilità 2015", ha previsto che *"...regioni ed enti locali, per gli anni 2015 e 2016, destinano le risorse per le assunzioni a tempo indeterminato, nelle percentuali stabilite dalla normativa precedente, all'immissione nei ruoli dei vincitori di concorso pubblico collocati nelle proprie graduatorie vigenti o approvate e alla ricollocazione nei propri ruoli delle unità soprannumerarie del personale destinatarie dei processi di mobilità. Esclusivamente per le finalità di ricollocazione del personale in mobilità le regioni e gli enti locali destinano, altresì, la restante percentuale della spesa relativa al personale soprannumerario. Fermo restando i vincoli del patto di stabilità interno e la sostenibilità finanziaria e di bilancio dell'ente, le spese per il personale ricollocato secondo il presente comma non si calcolano, al fine del rispetto del tetto di spesa di cui al citato comma 557. Le assunzioni effettuate in violazione di quanto sopra sono nulle"*;

- che la circolare 42335 dell'11 agosto 2016 emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica - ha ripristinato, ove vi siano risorse disponibili, le ordinarie facoltà di assunzione e le procedure di mobilità anche per la Regione Piemonte e per gli Enti locali che insistono sul suo territorio;

- che la legge 28.12.2015 n. 208 c.d. "Legge di stabilità 2016" ha ristretto nuovamente la percentuale di turn-over ammissibile stabilendo ai commi 227 - 228 che *"Le amministrazioni 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 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente"*;

che il D.L. 24/06/2016, n.113, convertito nella Legge 7/08/2016, n.160, all'art.16, innalza al 75% la capacità assunzionale dei Comuni inferiori a 10.000 abitanti che abbiano nell'anno precedente un rapporto dipendenti/popolazione inferiore al rapporto medio stabilito per la corrispondente classe demografica, stabilito dal Decreto Ministeriale 24/07/2014;

- che il D.L. 24.04.2017, n. 50, convertito in Legge n. 96 del 21.06.2017 ha elevato per gli enti locali con popolazione superiore a 1.000 abitanti il limite delle capacità assunzionali al 75% della spesa

delle cessazioni dell'anno precedente nel caso in cui il rapporto dipendenti/popolazione anno 2016 risulti inferiore a quello definito dal D.M. 10.04.2017;

Preso atto, altresì, delle disposizioni di cui all'art. 1, comma 479, lett. d), L. 11 dicembre 2016, n. 232 *“d) per i comuni che rispettano il saldo di cui al comma 466, lasciando spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1 per cento degli accertamenti delle entrate finali dell'esercizio nel quale è rispettato il medesimo saldo, nell'anno successivo la percentuale stabilita al primo periodo del comma 228 dell'articolo 1 della legge 28 dicembre 2015, n. 208, è innalzata al 90 per cento qualora il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'articolo 263, comma 2, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267”*;

Considerato altresì, che se la spesa per il personale è inferiore al 24% della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi dell'ultimo triennio (articolo 1, comma 228, legge 208/2015, come modificato dall'articolo 22, comma 2, del d.l. 50/2016, convertito in legge 96/2017, modificato dall'articolo 1, comma 863, della legge 205/2017), la facoltà ad assumere dall'anno 2018 è fissata nella misura del 100% dei cessati dell'anno 2017.

Dato atto che l'Ente è in possesso del solo requisito relativo al rapporto dipendenti/popolazione anno 2017 inferiore a quello definito dal D.M. 10.04.2017, e che pertanto può beneficiare della percentuale assunzionale del 75%

Considerato, altresì, che l'art. 1, comma 228 della L. 208/2015, stabilisce le modalità di calcolo delle capacità assunzionali esclusivamente per gli anni 2017 e 2018, e pertanto per gli anni dal 2019 a seguire, riprende vigenza l'art. 3, comma 1, del D.L. 90/2014 convertito in L. 114/2014 e modificato dall'art. 4, comma 3 del D.L. 78/2015 il quale prevede che la percentuale della capacità assunzionale, per gli enti al di sopra dei 1000 abitanti, sia pari al 100% della spesa dei cessati anno precedente;

Vista la nota del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 11786 del 22/02/2011, recante indicazioni sui criteri di calcolo ai fini del computo delle economie derivanti dalle cessazioni avvenute nell'anno precedente sia per il computo degli oneri relativi alle assunzioni, secondo cui non rileva l'effettiva data di cessazione dal servizio né la posizione economica in godimento, ma esclusivamente quella di ingresso;

Vista la deliberazione n. 28/SEZAUT/2015/QMIG della sezione Autonomie della Corte dei Conti, sul conteggio ed utilizzo dei resti provenienti dal triennio precedente: come pronunciato dai magistrati contabili il riferimento “al triennio precedente” inserito nell'art. 4, comma 3, del d.l. 78/2015, che ha integrato l'art. 3, comma 5, del d.l. 90/2014, è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni; inoltre, con riguardo alle cessazioni di personale verificatesi in corso d'anno, il budget assunzionale di cui all'art. 3 del d.l. 90/2014 va calcolato imputando la spesa “a regime” per l'intera annualità;

Ritenuto opportuno, sulla base delle predette indicazioni, procedere alla quantificazione del budget assunzionale, così come riportato nel prospetto allegato C alla presente deliberazione;

Richiamati:

➤ l'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, 557 quater, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, nel testo vigente ed in particolare l'art. 1 c. 557-quater, introdotto dal D.L. 90/2014 convertito in L. 114/2014, il quale dispone che gli Enti sottoposti al Patto di Stabilità interno, assicurino nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, il contenimento della

spesa di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente, alla data di entrata in vigore della disposizione;

➤ l'art. 16 comma 1 del D.L. 113 del 24 giugno 2016, il quale ha previsto, con decorrenza dal 25.06.2016, l'abrogazione della lettera a) del comma 557 della Legge 296/2006 escludendo, pertanto, dai vincoli in tema di spesa di personale la verifica della riduzione dell'incidenza percentuale della spesa di personale rispetto alla spesa corrente;

Ricordato che il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, è pari a €. 426,242,17 determinato come segue:

SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI DELL'ART.1 COMMA 557 DELLA LEGGE 296/2006 E SMI			
ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	TRIENNIO
444.362,89	434.577,45	399.786,17	426.242,17

Dato atto che la programmazione triennale del fabbisogno del personale deve comprendere anche i fabbisogni di personale da acquisire con forme flessibili di lavoro, con particolare riferimento al tempo determinato e all'assegnazione temporanea di dipendenti di altre amministrazioni;

Considerato che, per quanto riguarda l'acquisizione di personale mediante assunzioni a tempo determinato o altre forme di flessibilità:

- l'articolo 9, comma 28, del D.L. 31 maggio 2010, n. 78 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, nel testo integrato con l'art. 11, comma 4-bis, del Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90, introdotto in fase di conversione dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, il settimo periodo, secondo cui: *"Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente"*, e di seguito l'ottavo periodo secondo cui *"Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009"*;
- l'art 36 del D.Lgs. 165/2001 e richiede, innanzitutto, che si possa accedere a forme di lavoro per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo ed eccezionale, nel rispetto dell'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui all'art. 1 c. 557 della L. 296/2006 e s.m.i.;

Preso atto che la Corte dei Conti Sezioni Autonomie N. 1/2017 per la determinazione del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 e s.m.i., ha stabilito che l'ente locale che non abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate né nel 2009, né nel triennio 2007-2009, può, con motivato provvedimento, individuare un nuovo parametro di riferimento, costituito dalla spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l'ente nel rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36, commi 2 e ss., del d.lgs. n. 165/2001 e della normativa - anche contrattuale - ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento;

Dato atto che il Comune di Neive non è in dissesto né in condizioni di squilibrio economico come risulta dal Conto Consuntivo dell'Esercizio Finanziario 2017, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 10 del 27.04.2018, esecutiva ai sensi di legge;

Dato altresì atto che l'Amministrazione non incorre nel divieto di assunzione di personale in quanto:

- ha rideterminato la dotazione organica del personale e ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, come sopra descritto;
- ha rispettato il patto di stabilità interno per l'anno 2017;
- ha approvato il Piano di azioni positive in materia di pari opportunità per il triennio 2019-2020, ai sensi dell'articolo 48, comma 1, del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, approvato con G.C. n. 49 del 09.07.2018;
- ha rispettato il limite di spesa di personale secondo le disposizioni dell'art. 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296 e successive modifiche ed integrazioni;
- ha rispettato il principio introdotto dal comma 5 bis dell'art. 3 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90 convertito con modificazione nella Legge 11 agosto 2014, n. 114 che ha aggiunto il comma 557- quater all'art. 1 L. 296/2006, del contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013;
- ha approvato il Piano triennale della performance organizzativa 2018/2020 per la trasparenza, la misurazione e la valutazione degli obiettivi, ai sensi dell'art. 10, c. 5, del D.Lgs. 150/2009, con deliberazione di Giunta Comunale n. 12 del 28.02.2018;
- ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti;
- ha rispettato i termini per l'adozione dei documenti contabili e per la trasmissione alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche;

Considerato di dover approvare il piano triennale del fabbisogno di personale in coerenza della programmazione finanziaria del triennio 2019 - 2021;

Ritenuto che, con i dati ad oggi disponibili, non sia possibile definire una programmazione per gli anni 2019 /2021 e di rinviare, pertanto, a successivi provvedimenti la valutazione per la copertura dei posti che si rendessero vacanti per dimissioni, mobilità o altre cause, dando atto che, in ogni caso, le eventuali assunzioni potranno avvenire nel rispetto dei limiti previsti dalla normativa allora vigente;

Ritenuto, altresì, di non prevedere per il momento il ricorso all'utilizzo dei contratti flessibili per fatta salva la possibilità di ricorrervi nel rispetto della normativa per la sostituzione di personale dimissionario o per imprevedibili esigenze sopravvenute;

Ritenuto necessario predisporre il piano del fabbisogno di personale relativo al triennio 2019/2021, nei termini riportati nell'allegato a) che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

Dato atto che la dotazione organica dell'Ente viene adeguata al piano triennale del fabbisogno del personale 2019/2021, nei termini riportati negli allegati B) facenti parte integrante e sostanziale della presente, demandando ad un successivo atto l'adeguamento della dotazione organica alle

“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogno di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche”, quando pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale;

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

Preso atto, che la programmazione triennale ha l’obiettivo della riduzione delle spese di personale imposta dall’articolo 1, comma 557, 557 bis, 557 ter e 557 quater della legge 27 dicembre 2006, n. 296 e s.m.i.;

Considerato che il presente provvedimento sarà sottoposto a verifica ed accertamento a cura del Revisore dei Conti ;

Atteso di dover dare informazione alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, ai sensi dell’art 7 del CCNL 1/4/99 e smi;

Visto l’art. 48, comma 3, del D.Lgs 18.08.2000, n. 267;

Visto il parere di regolarità tecnica di cui all’art. 49 ed all’art. 147 bis 1° comma del D. Lgs. n. 267/2000, espresso dal responsabile del servizio competente, attestante la regolarità e la correttezza dell’azione amministrativa, allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;

Visto il parere di regolarità contabile di cui all’art. 49 ed all’art. 147 bis 1° comma del D. Lgs. n. 267/2000, espresso dal Responsabile del servizio finanziario, allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;

Con voti unanimi e favorevoli, resi in forma palese;

DELIBERA

Per le motivazioni indicate in premessa, che si intendono integralmente trascritte ed approvate:

1) DI DARE ATTO che a seguito della verifica effettuata emerge che, in relazione ai servizi ed ai compiti dell’Ente, la dotazione di personale in servizio si rileva al di sotto delle necessità dell’Ente e che pertanto in questo Ente non si rilevano situazioni di soprannumero o comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria.

2) DI APPROVARE il piano triennale del fabbisogno del personale 2019/2021 nei termini riportati nell’allegato A), con riserva di apportare le modifiche necessarie, qualora si verificassero esigenze e condizioni tali da determinare mutazioni.

3) DI ADEGUARE la dotazione organica dell’Ente al piano triennale del fabbisogno del personale 2019/2021, nei termini riportati negli allegati B) facenti parte integrante e sostanziale della presente, demandando ad un successivo atto l’adeguamento della dotazione organica alle “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogno di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche”, quando pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale.

4) DI DARE ATTO che le capacità assunzionali di questo Ente risultano dettagliate nell'allegato C) alla presente deliberazione.

5) DI DARE ATTO che la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra è improntata al rispetto della riduzione complessiva della spesa di personale, così come imposto dalla Legge L. 296/2006, art. 1 commi 557, 557-bis e 557-ter, 557 quater.

6) DI DARE ATTO che sulla proposta della presente deliberazione, verrà richiesto il parere del revisore del conto.

7) DI TRASMETTERE copia del presente provvedimento ai sindacati di categoria per informazione.

Con separata ed unanime votazione, resa nei modi di Legge, la presente deliberazione è dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 C. 4 del D.Lgs. n. 267/2000e dei diversi settori e di disporre le procedure necessarie.

IL PRESIDENTE
F.to BALARELLO GILBERTO

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott.ssa Paola Fracchia

RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Il presente verbale è in pubblicazione all'albo pretorio del Comune per 15 giorni consecutivi e cioè dal **23/07/2018** al **07/08/2018**, ai sensi dell'art. 124 del TUEL 18.8.2000.

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott.ssa Paola Fracchia

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione:

- [X] è stata dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, c. 4, del D.lgs. n. 267 del 18.8.2000 e s.m.i.);
- è divenuta esecutiva in data 02/08/2018 per la scadenza del termine di 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, c. 3, del D.lgs. n. 267 del 18.8.2000 e s.m.i.).

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott.ssa Paola Fracchia

E' copia conforme all'originale per uso amministrativo.

IL SEGRETARIO COMUNALE
(Dott.ssa Paola Fracchia)

Allegato A

PIANO ASSUNZIONALE 2019

RECLUTAMENTO ESTERNO PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	N. POSTI	DESTINAZIONE	MODALITA' ASSUNZIONALI

PIANO ASSUNZIONALE 2020

RECLUTAMENTO ESTERNO PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	N. POSTI	DESTINAZIONE	MODALITA' ASSUNZIONALI

PIANO ASSUNZIONALE 2021

RECLUTAMENTO ESTERNO PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	N. POSTI	DESTINAZIONE	MODALITA' ASSUNZIONALI

DOTAZIONE ORGANICA

AREA	CAT. GIURIDICA	PROFILO PROFESSIONALE	N. POSTI	COPERTI	VACANTI	REQUISITI DI ACCESSO
AMMINISTRATIVO - SERVIZI GENERALI (servizi generali, sociali e assistenziali alla persona, tributi, contratti, culturali, produttivi e turistici)	D3	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	01	01	0	Dall'esterno diploma di laurea in giurisprudenza o economia e commercio o di diploma di laurea equipollente Dall'interno diploma di scuola media superiore e anzianità di servizio cinque anni nella categoria immediatamente inferiore
AMMINISTRATIVO - ECONOMICO FINANZIARIO (servizio finanziario provveditorato-economato e sport)	D3	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO CONTABILE	01	01	0	Dall'esterno diploma di laurea in giurisprudenza o economia e commercio o di diploma di laurea equipollente Dall'interno diploma di scuola media superiore e anzianità di servizio cinque anni nella categoria immediatamente inferiore
AMMINISTRATIVO - DEMOGRAFICO (servizi demografici ed elettorale-cimiteriali)	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	01	01	0	Dall'esterno diploma di laurea breve o diploma di laurea in giurisprudenza o scienze politiche o di diploma di laurea equipollente Dall'interno diploma di scuola media superiore e anzianità di servizio cinque anni nella categoria immediatamente inferiore
AMMINISTRATIVO - SERVIZI GENERALI (servizi generali, sociali e assistenziali alla persona, tributi, contratti, culturali, produttivi e turistici)	C1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	01	01	0	Dall'esterno diploma di scuola media superiore Dall'interno diploma di scuola media superiore o equiparato e anzianità di tre anni nella categoria immediatamente inferiore
AMMINISTRATIVO ECONOMICO FINANZIARIO (servizio finanziario provveditorato-economato sport)	C1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	01	0	01	
VIGILANZA Servizi vigilanza, polizia locale e amministrativa	D3	COMMISSARIO	01	0	01	Dall'esterno diploma di laurea in giurisprudenza o scienze politiche o di diploma di laurea equipollente Dall'interno diploma di scuola media superiore e anzianità di servizio cinque anni nella categoria immediatamente inferiore ed acquisita professionalità propria del posto Patente di guida tipo B
VIGILANZA	C1	AGENTE DI POLIZIA MUNICIPALE	02	01	01	Dall'esterno diploma di scuola media superiore Dall'interno diploma di scuola media superiore e anzianità di servizio di tre anni nella categoria immediatamente inferiore Patente di guida tipo B

TECNICA - MANUTENTIVA OPERE PUBBLICHE (Servizi tecnici, conservazione e manutenzione del patrimonio, opere pubbliche)	D3	FUNZIONARIO TECNICO	01	01	0	Dall'esterno laurea in ingegneria o architettura o diploma di laurea equipollente Dall'interno titolo di scuola media superiore di geometra e anzianità di servizio di anni cinque nella categoria immediatamente inferiore Patente di guida tipo B
TECNICA Urbanistica patrimonio (Servizi tecnici urbanistica, patrimonio, governo del territorio e protezione civile	D3	FUNZIONARIO TECNICO	01	01	0	Dall'esterno laurea in ingegneria o architettura o diploma di laurea equipollente Dall'interno titolo di scuola media superiore di geometra e anzianità di servizio di anni cinque nella categoria immediatamente inferiore Patente di guida tipo B
TECNICA MANUTENTIVA (Servizi tecnici conservazione e manutenzione patrimonio, opere pubbliche)	C1	ISTRUTTORE TECNICO	01	0	01	Dall'esterno titolo di scuola media superiore di geometra e anzianità di servizio di anni tre nella categoria immediatamente inferiore Patente di guida tipo B
TECNICA MANUTENTIVA (Servizi tecnici conservazione e manutenzione patrimonio, opere pubbliche)	B1	ESECUTORE TECNICO	03	01	02	Dall'esterno titolo di studio di scuola media inferiore Dall'interno diploma di scuola media inferiore e due anni di anzianità nella categoria immediatamente inferiore Patente di guida tipo B

ALLEGATO C)

ENTE CON POPOLAZIONE INFERIORE A 10.000 ABITANTI
CON RAPPORTO SPESA DI PERSONALE E SPESE CORRENT SUPERIORE AL 25%
RISPETTO DEL PARAMETRO : RAPPORTO DIENDENTI/POPOLAZIONE DEFINITI DAL D.M.
24.07.2014 E DM. 10.04.2017

CALCOLO DELLA CAPACITA' ASSUNZIONALE A TEMPO INDETERMINATO
PROGRAMMAZIONE 2019 SU CESSAZIONI DI PERSONALE ANNO 2018

PROFILO CESSAZIONI	ANNO CESSAZIONE	CATEGORIA GIURIDICA ACCESSO	STIPENDIO TABELLARE	13 MA	IMPORTO ANNUO
Funzionario direttivo	2018	D3	25.451,88	2.120,99	27.572,87
Totale costo dipendenti cessati					
Budget 2019 su dipendenti cessati 2019 100%					27.572,87

PROFILO ASSUNZIONI	ANNO Assunzione	CATEGORIA GIURIDICA ACCESSO	STIPENDIO TABELLARE	13 MA	IMPORTO ANNUO
Funzionario direttivo	2018	D3			===
Totale costo dipendenti assunti					=====
Budget 2019					27.572,87

CAPACITA' ASSUNZIONALE 2019 Euro 27.572,87

CAPACITA' ASSUNZIONALE A TEMPO DETERMINATO

DELIBERA CORTE DEI CONTI SEZIONI AUTONOMIE N. 1/2017
DETERMINAZIONE LIMITE DI SPESA previsto dall'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 e
s.m.i.,

(l'ente locale che non abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate né nel 2009, né nel triennio 2007-2009, può, con motivato provvedimento, individuare un nuovo parametro di riferimento, costituito dalla spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l'ente. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36, commi 2 e ss., del d.lgs. n. 165/2001 e della normativa - anche contrattuale - ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento)

Budget assunzionale anno 2019 Euro 32.000,00

come definito all'art. 95 del Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi e sulle procedure di assunzione approvato con G.C. n. 89 del 16.11.2017.