



# COMUNE DI ESCALAPLANO

## PROVINCIA DEL SUD SARDEGNA

### DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 14 DEL 11/04/2019

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2019/2020/2021 - RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE E PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

L'anno **duemiladiciannove** il giorno **UNDICI** del mese di **APRILE** alle ore **17,00** in Escalaplano, nella sede municipale, si è adunata la Giunta Comunale per trattare gli affari posti all'ordine del giorno.

**Presiede l'adunanza il Sindaco Marco Lampis**

*Sono presenti i Sigg. Assessori:*

	presente	assente		presente	assente
LAI ALESSANDRO	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	USALA LAURA	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
LAI ANTONIO	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ZEDDA FILIPPO	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Assiste il Segretario Comunale** Dott. Giovanni Mattei

### LA GIUNTA COMUNALE

#### PREMESSO CHE:

- l'art. 89 comma 5 del D.lgs. 18.08.2000 n. 267 prevede che gli enti locali, nel rispetto dei principi fissati dallo stesso testo unico, provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché alla 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;
- a norma dell'art. 91 del D.lgs. 267/2000 gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999 n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- a norma dell'art. 1, comma 102, L. 30/12/2004, n. 311, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, e all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, 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. 28/12/2001, n. 448 (Legge 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 legge 527 dicembre 1997, n. 449 e ss.mm.ii.;
- 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;

**VISTO** l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.lgs 25 maggio 2017, n. 75, che così dispone:

- «2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.
- 3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.»;

**DATO ATTO** che il Ministero della Semplificazione e per la pubblica amministrazione ha emanato le linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6-ter del D.lgs 165/2001, pubblicate nella Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2019 e che, pertanto, occorre adeguare gli strumenti di programmazione delle risorse umane ai nuovi indirizzi legislativi, finalizzati al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione;

**RITENUTO** pertanto di procedere all'approvazione del piano triennale di fabbisogni del personale, con valenza triennale ma da approvare annualmente;

**DATO ATTO** che il nuovo piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) deve essere redatto sulla scorta delle indicazioni contenute nelle richiamate "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche";

**EVIDENZIATO** che il documento espressamente fissa i seguenti due principi:

- "gli enti territoriali opereranno, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica";
- "le linee guida, adottate con decreti di natura non regolamentare definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore". Dal che se ne deve trarre la conseguenza che esso ha essenzialmente un rilievo sul terreno del metodo che le singole amministrazioni devono utilizzare".

**DATO ATTO** che, alla luce delle linee guida come sopra emanate, il concetto di fabbisogno di personale implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:

- quantitativo: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla mission dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica.
- qualitativo: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare.

**EVIDENZIATO** che con riferimento al profilo quantitativo, l'analisi dei fabbisogni può essere supportata da alcuni metodi:

- analisi basate su fabbisogni standard definiti a livello territoriale (più adatta ad amministrazioni che hanno una consistente presenza di personale sul territorio);
- analisi predittive sulle cessazioni di personale.

- Con riferimento al profilo qualitativo, per definire il fabbisogno di persone all'interno del piano si propone, in prima battuta, uno schema di riferimento che sarà implementato sul SICO, che potrà nel tempo ulteriormente affinarsi e precisarsi anche sulla base delle sollecitazioni che arriveranno dalle amministrazioni;

**PRESO ATTO** che sulla base di tale schema l'amministrazione potrà definire una tabella dei fabbisogni articolata su:

- quali processi, funzioni o attività necessitano di personale (es: Risorse Umane, Sistemi informativi, Processi core dell'amministrazione, Sedi territoriali);
- quali professioni servono, ricorrendo ad una tassonomia standard semplificata;

Questo schema è un primo passo verso la standardizzazione dei piani dei fabbisogni, condizione necessaria per pervenire ad un sistema informativo, del lavoro pubblico, che si pone al di sopra delle specifiche configurazioni organizzative delle amministrazioni e delle specifiche definizioni giuridico-contrattuali dei profili di ciascuna amministrazione;

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

**DATO ATTO** che il PTFP si configura come un atto di programmazione che deve essere adottato dal competente organo deputato all'esercizio delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo ai sensi dell'articolo 4, comma 1, del D.lgs n. 165 del 2001;

**DATO ATTO**, altresì, che l'articolo 6, comma 4, del D.lgs. 165/2001 stabilisce che per le altre amministrazioni pubbliche, diverse da quelle statali, il piano triennale dei fabbisogni è adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3 dell'articolo 6 predetto ed è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti;

**EVIDENZIATO** che le linee di indirizzo tendono dunque a favorire cambiamenti organizzativi che superino i modelli di fabbisogno fondati sulle logiche delle dotazioni organiche storicizzate, a loro volta discendenti dalle rilevazioni di carichi di lavoro superate sul piano dell'evoluzione normativa e dell'organizzazione del lavoro e delle professioni;

**VERIFICATO** inoltre che, rispetto al passato, cambiano i criteri per la redazione del piano. Secondo l'impostazione espressa nelle sopra richiamate linee guida del ministero per la Semplificazione e la pubblica amministrazione, la dotazione organica non è più espressa in termini numerici di posti, ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile. Essa, di fatto, individua il limite di spesa potenziale imposto come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte. Il riferimento normativo al vincolo deve pertanto essere rinvenuto nei commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 296/2006 che individuano nella spesa di personale dell'anno 2008 (per gli enti non soggetti al patto di stabilità) e nella media della medesima spesa sostenuta nel triennio 2011/13 (per gli altri enti), il limite massimo di spesa non superabile, tra l'altro, con le assunzioni di personale;

**CONSIDERATO** che il PTFP si sviluppa in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale. L'eventuale modifica in corso di anno del PTFP è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata;

**DATO ATTO** che il piano deve essere sottoposto ai controlli previsti dai rispettivi ordinamenti anche al fine di verificare la coerenza con i vincoli di finanza pubblica;

**RICHIAMATO** l'articolo 16 del decreto legislativo del 14 marzo 2013, n. 33 rubricato "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato". Si ritiene che il PTFP sia oggetto di pubblicazione in quanto contiene pressoché tutte le informazioni richiamate, ai fini della pubblicazione. La comunicazione del PTFP al

SICO può rappresentare lo strumento di assolvimento ai predetti obblighi rendendo tale comunicazione visibile in area pubblica;

**EVIDENZIATO** che la comunicazione dei contenuti dei piani del personale al sistema di cui all'articolo 60 del decreto legislativo n. 165 del 2001 è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni;

**RICHIAMATI** i precedenti atti di programmazione del personale per il triennio 2018/2020 di cui alle delibere G.C. n. 57 del 22/12/2018 con la quale veniva approvato il Piano triennale del fabbisogno del personale per il triennio 2018/2020;

**CONSIDERATI** i fabbisogni di personale necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente, 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;

**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;

**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 ss.mm.ii.;

**VISTO** l'art. 3, comma 5, del D. L. n. 90/2014, come modificato dall'art. 14 – *bis*, comma 1, lett. a), del D.L. 4/2019, convertito con modificazioni dalla L. 26/2019, il quale prevede che successivamente al 2018, a regime, è possibile procedere ad assunzioni a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, cui è consentito cumulare le 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, oltre all'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente.

**VISTO** l'art. 3, comma 5-*sexies*, del richiamato D. L. n. 90/2014, come introdotto dall'art. 14 – *bis*, comma 1, lett. b) del D.L. 4/2019, convertito con modificazioni dalla L. 26/2019,, ai sensi del quale *“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 turnover;*

#### **VERIFICATI:**

- i limiti di spesa per il personale in capo all'Ente a cui si applica il limite relativo alla spesa media per il triennio 2011/2013, ai sensi dell'art. 1 comma 557 e seguenti della L. 296/2006;
- i limiti di spesa in materia di lavoro flessibile di cui all' art. 9, comma 28, del D. L. 78/2010;

#### **ACCERTATO CHE:**

- sulla base dei dati risultanti dal Questionario del Revisore dei Conti per il Consuntivo degli anni 2011, 2012 e 2013, il valore medio della spesa di personale per il Comune di Escalaplano è pari ad € 543.187,52;
- in riferimento all'utilizzo di tipologie di lavoro flessibili, la spesa del triennio 2007/2009 sostenuta per il personale a tempo determinato è pari ad € 7.602,79;

**VALUTATI** i profili professionali necessari al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione economico-finanziaria ed allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti, ai sensi dell'art. 6, comma 4-bis, del D.Lgs. n. 165/2001, tenuto conto del

contingente di personale in servizio e degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

**RITENUTO** pertanto, nel rispetto di quanto sopra specificato, di procedere alla ricognizione dell'attuale dotazione organica dell'Ente, in coerenza con il piano assunzionale di seguito indicato;

**VALUTATI** i profili professionali necessari al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione economico-finanziaria ed allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti, ai sensi dell'art. 6, comma 4-bis, del D.Lgs. n. 165/2001, tenuto conto del contingente di personale in servizio e degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

**EVIDENZIATA** la necessità di prevedere per il triennio 2019-2020-2021, nel rispetto dei predetti vincoli in materia di assunzioni, il seguente fabbisogno di personale a tempo indeterminato;

**CONSIDERATO** che negli anni:

- **Anno 2018:** non si sono verificate cessazioni;
- **Anno 2019:** si verificherà la cessazione di n. 1 istruttore amministrativo-contabile cat. C, in data 31.07.2019;
- **Anno 2020:** non sono previste cessazioni;
- **Anno 2021:** non sono previste cessazioni;

**RILEVATO** che la dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa sulla capacità assunzionale potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e ss.mm.ii., (capacità assunzionale) come dettagliata dalla tabella redatta dal Servizio finanziario dell'ente dalla è pari a € 481.412,69;

**RILEVATO** che l'Ente:

- in considerazione delle cessazioni intervenute nel quinquennio precedente al corrente esercizio, possiede una residua capacità assunzionale pari a € 9.976,67;
- in considerazione della cessazione prevista dal 01/08/2019 possiede una residua capacità assunzionale pari a € 12.673,62;

**EVIDENZIATA** la necessità di prevedere per il triennio 2019-2020-2021, nel rispetto dei predetti vincoli in materia di assunzioni, il seguente fabbisogno di personale a tempo indeterminato:

- **Anno 2019:** n.1 Istruttore amministrativo-contabile Cat. C, posizione economica C1, a tempo pieno, con decorrenza settembre 2019;
- **Anno 2020:** non sono previste assunzioni;
- **Anno 2021:** non sono previste assunzioni;

**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 ss.mm.ii.) e di contenimento della spesa del personale così come segue:

**Anno 2019:** n. 1 istruttore amministrativo - contabile, Cat. C per n. 12 ore settimanali, massimo 4 mesi, mediante utilizzo temporaneo ai sensi dell'art. 1, comma 557, L. 311/2004 e ss.mm.ii.;

**DATO ATTO** che la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra, rientra nei limiti della spesa previste a legislazione vigente, rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica, nonché i limiti imposti dall'art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e ss.mm.ii., in tema di contenimento della spesa di personale;

**VERIFICATO** inoltre il rispetto dei vigenti presupposti normativi necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale;

**CONSIDERATO**, altresì, che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario;

**DATO ATTO** che la dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68;

**RIBADITO** il concetto che la dotazione organica ed il suo sviluppo triennale deve essere inteso come spesa potenziale massima, così come previsto dalle richiamate linee di indirizzo del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione pubblicate in Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2019 nella sua concezione di massima dinamicità e pertanto modificabile ogni qual volta lo richiedano norme di legge, nuove metodologie organizzative, nuove esigenze della popolazione, ecc., sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale;

**RILEVATA** la propria competenza ai sensi dell'articolo 48, comma 2, del "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali" approvato con D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

**CONSIDERATA** la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno di personale, approvata con il presente atto, qualora si verificassero esigenze determinate da mutazioni del quadro di riferimento normativo relativamente al triennio in considerazione;

**RICHIAMATO** il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

**VISTO** il D.lgs. 165/2001;

**ACQUISITI**, ai sensi dell'articolo 49 del D.lgs 18/08/2000, n. 267, i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica e contabile;

**ACQUISITO** il parere del Revisore dei conti in relazione all'accertamento di cui all'art. 19, comma 8 della L. 448/2001;

**CON** voti favorevoli unanimi, espressi nelle forme di legge,

#### **DELIBERA**

**DI APPROVARE** il piano triennale dei fabbisogni di personale 2019/2021 come segue, dando atto che:

- 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 ss.mm.ii., è pari a € 481.412,69;
- b) dalla 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;
- c) l'allegata consistenza dei dipendenti in servizio, che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione, comporta una spesa pari a € 471.436,01;
- d) nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale 2019/2021 vengono previste, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni, le seguenti assunzioni a tempo indeterminato:
  - **Anno 2019:** N. 1 Istruttore amministrativo-contabile Cat. C, a tempo pieno, con decorrenza settembre 2019;
  - **Anno 2020:** Nessuna assunzione;
  - **Anno 2021:** Nessuna assunzione;
- e) le assunzioni di cui al punto precedente dovranno effettuarsi secondo le seguenti procedure ordinarie di reclutamento: concorso pubblico o altra procedura selettiva, ai sensi dell'art. 35 del D.Lgs. 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;
- f) prevedere le seguenti 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. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D.lgs. 165/2001 e ss.mm.ii.) e di contenimento della spesa del personale così come segue:
  - **Anno 2019:** n. 1 istruttore amministrativo-contabile, cat. C, per n. 12 ore settimanali, massimo 4 mesi, mediante utilizzo temporaneo ai sensi dell'art. 1, comma 557, L. 311/2004 e ss.mm.ii.;

**DI DARE ATTO** che la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra, rientra nei limiti della spesa previste a legislazione vigente, rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica, nonché i limiti imposti dall'art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e ss.mm.ii., in tema di contenimento della spesa di personale;

**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 ss.mm.ii.;

**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;

**DI RISERVARSI** la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno di personale, approvata con il presente atto, qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutazioni del quadro di riferimento normativo ed organizzativo relativamente al triennio in considerazione.

**DI DICHIARARE**, ravvisata l’urgenza di provvedere con gli adempimenti conseguenti, con separata e successiva votazione, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell’art. 134, 4° comma del D.lgs. 267/2000.

**Pareri ex art. 49 del T.U. della legge sull’ordinamento degli EE. LL., approvato con D.lgs. 267/2000**

A) Si esprime parere favorevole per quanto concerne la regolarità tecnica  
IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO  
Giovanni Luigi Mereu

B) Si esprime parere favorevole per quanto concerne la regolarità contabile  
IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO  
Giovanni Luigi Mereu

**Letto approvato e sottoscritto**

**IL SINDACO**  
Marco Lampis

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
Dott. Giovanni Mattei

**Il sottoscritto Segretario Comunale:**

**ATTESTA**

Che la presente deliberazione, in applicazione della L.R. n. 2/2016:

- E' stata pubblicata, all'Albo Pretorio comunale in data **15/04/2019** per rimanervi per 15 giorni consecutivi

**Il Segretario Comunale**  
Dott. Giovanni Mattei

**Escalaplano, 15/04/2019**

**Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio**

**ATTESTA**

Che la presente deliberazione, è esecutiva dal giorno 11/04/2019:

Essendo stata dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi art. 134, 4° comma del D.lgs 267/2000;

Essendo decorsi 10 giorni dalla pubblicazione.

**Il Segretario Comunale**  
Dott. Giovanni Mattei