



**COMUNE DI BUTTIGLIERA ALTA
CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO**

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 141

Oggetto: **PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2020-2022 E PIANO DEL FABBISOGNO ANNUALE 2020. RICOGNIZIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE EX ART. 33 D.LG.N.165/2001 E S.M.I. - APPROVAZIONE**

Il giorno 12/11/2019 alle ore 09.30 nella solita sala delle adunanze, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei signori:

PRESENTI

ALFREDO CIMARELLA	- Sindaco	SI
SACCENTI LAURA	- Vice Sindaco	SI
BLUA LIDIA	- Assessore	SI
MELLANO MAURO	- Assessore	SI
USSEGLIO-MIN MAURO	- Assessore	SI

Assiste alla seduta il Segretario Comunale dott.ssa CATERINA RAVINALE
Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la proposta di Deliberazione predisposta dall'Ufficio Personale n. 158 in data 08/11/2019, relativa all'oggetto.

Ritenuto che la stessa sia meritevole di accoglimento per le motivazioni ivi contenute.

Acquisiti i pareri firmati digitalmente (art. 21 D. Lgs. 82/2005) in ordine alla regolarità tecnica e contabile, ai sensi del d.lgs. del 18/08/2000 n. 267, allegati alla presente per farne parte integrante e sostanziale.

Con votazione unanime espressa in forma palese.

DELIBERA

Di accogliere integralmente la proposta n. 158 in data 08/11/2019 relativa all'oggetto, allegata alla presente quale parte integrante e sostanziale.

Successivamente, vista l'urgenza, ad unanimità di voti palesemente espressi.

DELIBERA

Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 del d.lgs. 18/08/2000 n. 267.

Area: **Settore N.3 : Area Amministrativa**
Servizio: **Personale**
N. Proposta: **158 del 08/11/2019**

Oggetto: PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2020-2022 E PIANO DEL FABBISOGNO ANNUALE 2020. RICOGNIZIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE EX ART. 33 D.LG.N.165/2001 E S.M.I. - APPROVAZIONE

Su proposta del Sindaco Alfredo Cimarella;

Richiamati:

- il D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;
- l'art. 39, commi 1, 19 e 20 bis, della Legge 27/12/1997, n. 449 e successive modifiche;
- l'art. 91 del D.Lgs. 267/2000;
- l'art. 4 del C.C.N.L. del 31 marzo 1999 concernente il nuovo sistema di classificazione del personale del comparto Regioni ed Autonomie locali, come modificato dall'art. 12 del C.C.N.L. del 21/05/2018;
- la L. 27 dicembre 2006 n. 296, art. 1, comma 557 in materia di fissazione della spesa per il personale;

Richiamato il vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi, approvato con deliberazione della GC n. 12/2001 e modificato con deliberazione della GC n. 101/2011, deliberazione della GC n. 90/2018 e deliberazione della GC n. 66/2019;

Premesso che:

- secondo l'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, le Amministrazioni Pubbliche adottano il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) in coerenza con l'organizzazione degli uffici e la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;
- la norma sanziona le pubbliche amministrazioni inadempienti con il divieto di effettuare assunzioni di personale a qualsiasi titolo, dettando al contempo le procedure da attivare per il collocamento in esubero del personale eccedente ai fini della ricollocazione presso altre amministrazioni, oppure, in caso di esito negativo, alla risoluzione del rapporto di lavoro;

Preso atto che con Decreto n. 173 del 08.05.2018 pubblicato sulla G.U. Serie Generale del 27.07.2018 il Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione ha definito le predette "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" necessarie per l'attuazione dell'art. 6-ter del D.lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 22, comma 1 del D.lgs.75/2017;

Richiamato, in particolare, il punto 2.1 delle suddette Linee guida, rubricato "Il superamento della dotazione organica", secondo il quale:

1. la dotazione organica, che 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, cede il passo ad un paradigma flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze, quale il PTFP;
2. la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere valicata dal PTFP, 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;

3. 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. 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 organica come parametro di riferimento;

Dato atto che il nuovo Piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere redatto sulla scorta delle indicazioni contenute nelle suddette "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:

1. "gli enti territoriali opereranno, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica".
2. "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;

Accertato che:

- 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;
- che viene superato il tradizionale concetto di dotazione organica introdotto dall'art.6 del D.Lgs n.165/2001 e s.m.i, come modificato dall'art.4 del D.Lgs. n. 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 e Corte dei Conti 13 luglio 2018 n.111, con la quale la Sezione regionale di controllo per la Puglia);

Precisato che:

- il Piano dei fabbisogni deve essere coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, 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 e obiettivi specifici, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D. Lgs. n. 150/2009);
- la programmazione dei fabbisogni trova il suo naturale sbocco nel reclutamento effettivo del personale, ovvero nell'individuazione delle figure e competenze professionali idonee, nel rispetto dei principi di merito, trasparenza e imparzialità, per le quali devono essere richieste competenze e attitudini, oltre che le conoscenze;
- previa analisi delle esigenze, da un punto di vista quantitativo e qualitativo, il Piano dei fabbisogni di personale si sviluppa in prospettiva triennale ed è adottato annualmente nel rispetto delle previsioni dei cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i, e che

- eventuali modifiche in corso d'anno sono consentite solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata;
- in conformità a quanto disposto dall'art. 88 e segg. del D. Lgs. n. 267 e dall'art. 16, c. 1, lett. a-bis del D. Lgs. n. 165/2001 il Piano triennale è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti, su iniziativa dei Responsabili apicali;
- il Piano deve essere sottoposto a controlli preventivi, anche al fine di verificare la coerenza con i vincoli di finanza pubblica, nonché alla preventiva informativa sindacale (art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001);

Rilevato, inoltre, che:

- il Piano triennale dei fabbisogni deve essere orientato, da un punto di vista strategico, all'individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali e agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
- per dare maggiore flessibilità a tale strumento, pur strettamente correlato con l'organizzazione degli uffici, la "dotazione organica" non è più espressa in termini numerici (numero di posti), ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno della legge o da altra fonte;
- per gli enti locali, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto come tetto massimo alla spesa di personale, ovvero il limite imposto dall'art. 1, comma 557 – spesa media triennio 2011/2013 corrispondente a **€ 979.619,12** – della L. n. 296/2006;

Constatato che l'art. 33 del D.L. 34/2019 (c.d. decreto crescita), convertito con modifiche con la L. n. 58/2019, modifica in modo rilevante il sistema di computo della capacità di spesa delle regioni e dei comuni, il quale passa dal calcolo di una percentuale del costo di cessazione (per l'anno 2019 era il 100%) oltre ai resti derivanti dagli anni precedenti, ad una verifica della sostenibilità finanziaria, e precisamente: *"Gli enti possono assumere, infatti, liberamente se la spesa complessiva per tutto il personale dipendente risulti non superiore a valori soglia distinti per fasce demografiche riferiti al rapporto tra la spesa del personale e i primi tre titoli delle entrate del rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione"*;

Preso atto che allo stato attuale non è ancora possibile dare piena applicazione all'articolo sopra richiamato essendo ancora in attesa della definizione delle fasce demografiche a cui fare riferimento, da determinarsi tramite decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno;

Dato, pertanto, atto che, a fronte di una evoluzione del quadro normativo 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, il presente Piano è suscettibile di variazioni ed integrazioni;

Ritenuto, per quanto sopra esposto e nel rispetto delle disposizioni riportate, di procedere all'approvazione del Piano di fabbisogno di personale per il triennio 2020-2022e del I Piano del fabbisogno anno 2020, in relazione alla nuova organizzazione sopra indicata e in conformità agli obiettivi previsti dalla legge 145 del 31/12/2018 (Legge di bilancio 2019), con valenza triennale ma da approvare annualmente;

Accertato che nell'ambito del tetto finanziario massimo potenziale gli enti potranno procedere a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati e sarà possibile,

quindi, coprire in tale ambito i posti vacanti nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente;

Dato atto, pertanto, che:

- nel PTFP la dotazione organica va espressa in termini finanziari, partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione 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 al limite di spesa consentito dalla legge;

Precisato che il PTFP deve essere redatto senza maggiori oneri per la finanza pubblica e deve indicare la consistenza, in termini finanziari, della dotazione organica nonché il valore finanziario dei fabbisogni programmati che non possono superare la dotazione di spesa potenziale derivante dall'ultimo atto approvato o i limiti di spesa di personale previsti;

Richiamate:

- la Deliberazione di C.C. n. 59 del 20/12/2018 ad oggetto: "Approvazione Bilancio di Previsione 2019-2021 e relativi allegati".
- la Deliberazione della GC n. 2 del 08/01/2019 ad oggetto "Esame ed approvazione Piano Esecutivo di Gestione – P.E.G. 2019-2021. Parte finanziaria".
- la Deliberazione della GC n. 117/2018 ad oggetto: "Piano triennale dei fabbisogni periodo 2019/2021 e piano delle assunzioni anno 2019. Rimodulazione dotazione organica ex art. 6 del d. lgs. 165/2001 e s.m.i.;"
- la Deliberazione della GC n. 47/2019 ad oggetto: "Piano triennale dei fabbisogni periodo 2019/2021 e piano delle assunzioni anno 2019. Rimodulazione dotazione organica ex art. 6 del d. lgs. 165/2001 e s.m.i. Modifica/integrazione n. 1";
- la Deliberazione della GC n. 54/2019 ad oggetto: "Piano triennale dei fabbisogni periodo 2019/2021 e piano delle assunzioni anno 2019. Rimodulazione dotazione organica ex art. 6 del d. lgs. 165/2001 e s.m.i. Modifica/integrazione n. 2";
- La Deliberazione della GC n. 67/2019 ad oggetto: "Piano triennale dei fabbisogni periodo 2019/2021 e piano delle assunzioni anno 2019. Rimodulazione dotazione organica ex art. 6 del d. lgs. 165/2001 e s.m.i. Modifica/integrazione n. 3";

Verificato che, ai sensi della vigente normativa e degli orientamenti interpretativi prevalenti, non si rilevano cause ostative all'assunzioni di personale, come da attestazione del Responsabile dell'Area Finanziaria dell'8.11.2019 per la parte di competenza, conservata agli atti, in quanto l'Ente:

- 1) ha, regolarmente, provveduto alta ricognizione delle eventuali eccedenze di personale (*art. 33, comma 2, del d.lgs. 30 marzo 2001, come modificato dall'art. 16 della legge n. 183/2011*);
- 2) ha provveduto alla trasmissione entro il 31/3/2019 della certificazione relativa al rispetto del pareggio di bilancio (art. 1, comma 823 della legge n. 145/2018 "legge di bilancio 2019" e comma 475, lett. c) e seguenti della legge 232/20016);
- 3) ha rispettato il contenimento delle spese di personale rispetto al triennio 2011-2013 (per gli enti soggetti ai vincoli di finanza pubblica) (*art. 1, comma 557 ter e quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, come modificata dall'art. 3, comma 5 bis, del D.L. 90/2014 convertito in L. 114/2014, Deliberazione della Corte dei Conti Sez. Autonomie n. 25/2014, art. 76, comma 4, del D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n.133; deliberazioni della Corte dei Conti, Sezione Autonomie, n. 2 e 3 del 2010. La spesa del personale è al lordo di oneri riflessi e Irap, con esclusione degli oneri contrattuali; viene calcolata tenendo conto di tutte le*

voci che ne compongono il quadro complessivo e delle componenti “escluse”, ai sensi della Circolare n. 9 del 17 febbraio 2006 Min. Economia e Finanze - Dip. Ragioneria Generale dello Stato, e della delibera 16/AUT/2009 del 9/11/2009 Corte dei Conti Sezioni autonomie);

4) ha approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del d.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 e art. 6, comma 6, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165) – deliberazione della GC n 5 / 2019;

5) ha adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5 del D. Lgs. 150/2009), adeguando il proprio ordinamento ai principi contenuti al comma 2, art. 16 del D. Lgs. n. 150/2009 – deliberazione della GC n. 88/2019;

6) ha rispettato i termini di legge per l'approvazione del Bilancio di previsione, del Rendiconto e del Bilancio consolidato nonché i termini di invio dei relativi dati alla Banca dati delle amministrazioni pubbliche (art. 9, comma 1-quinquies del D.L. 113/2016);

7) ha rispettato per l'anno 2018 il conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra le entrate finali e spese finali dal 2017 (art. 1, comma 475, lett. e) L. 232/2016 – art. 9, c. 1, L.243/2012 – Circolare RGS 3/4/2017 n. 17- pareggio di bilancio;

8) ha effettuato l'invio entro il 31 marzo o comunque entro il 30 aprile della certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali (art. 1, c. 470, L. 232/2016- Circolare RGS 3/4/2017 n. 17);

9) non si trova in stato di deficitarietà nei confronti delle P.A.

10) è stato rispetto il vincolo di attivazione della piattaforma telematica per la certificazione dei crediti (D.L. 66/2014 – Corte dei Conti Puglia 72/2019);

11) ha rispettato le comunicazioni dovute dagli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà ai sensi dell'art. 1, comma 50/ L. 232/2016;

12) la mancata certificazione di un credito nei confronti della PA;

13) non ha ricevuto richieste da parte di creditori il rilascio della certificazione di cui all'art. 9 comma 3-bis del D.L. 185/2008;

Preso atto che le previsioni di spesa per contratti di lavoro “flessibile” devono rispettare il limite previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito dalla legge n. 122/2010, come successivamente modificato dall'art. 11 del D.L. 90/2014 e dall'art. 1 comma quater del D.L. 113/2016, salvo le esclusioni, come previsto dal comma 28 dell'art. 9 del D.L. 78/2010 (spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1 del D.lgs. 267/2000 e quelle finanziate da altri soggetti);

Rilevato che ai fini della coerenza con le linee di indirizzo, l'ente ha effettuato la seguente procedura:

- è stato richiesto ai Responsabili di settore di rappresentare i fabbisogni di personale per i rispettivi settori in coerenza con le necessità reali, attuali e future, indicando per ogni profilo professionale richiesto:
 - a) le competenze in relazione alle conoscenze, alle capacità e alle caratteristiche comportamentali ricercate, al fine di meglio calibrare la scelta dei candidati;
 - b) la distinzione del tipo di rapporto se a tempo indeterminato o determinato
- si è elaborata la dotazione organica numerica e finanziaria del personale in servizio, prevedendo assunzioni di personale nel rispetto degli spazi finanziari disponibili sia per il personale a tempo determinato o flessibile che indeterminato, verificando altresì il rispetto del valore limite stanziato nel bilancio di previsione e quello dei vincoli finanziari della spesa media sostenuta nel triennio 2011-2013 (ALLEGATO A);
- si sono determinate le capacità assunzionali per l'anno 2020 e sono state previste anche quelle per il 2021 e 2022 tenendo conto delle cessazioni previste e delle assunzioni programmate (ALLEGATO B);

Dato atto che le capacità assunzionali sono calcolate sulla base delle cessazioni dell'anno precedente e che, dopo l'approvazione del D.L. 4/2019 convertito in legge n. 26/2019, sono state ampliate prevedendo la possibilità di utilizzare le cessazioni dell'anno stesso, nonché la possibilità di utilizzare le capacità assunzionali residue dell'ultimo quinquennio;

Accertata la seguente capacità residua assunzionale:

CAPACITA' RESIDUALE ANNO 2019  € 29.832,01 destinato come segue:

- €. 27.974,64 assunzione n.1 dip cat. C T.In. Parz. 91,66% (assunzione inserita nel PTFP 2019 e rinviata al PTFP 2020)
- €. 1.500,00 spazio finanziario destinato al Fondo remunerazione della P.O. (Deliberazione della GC n.../2019)
- € 357,37 capacità residuale;

CAPACITA' RESIDUALE DA UTILIZZARE NELL'ANO 2020  € 28.332,01 destinato come segue:

- €. 27.974,64 assunzione n.1 dip cat. C T.In. Parz. 91,66% (assunzione inserita nel PTFP 2019 e rinviata al PTFP 2020)
- € 357,37 capacità residuale;

Dato atto che l'Ente ha rispettato la legge 12/03/1999, n. 68, sulla disciplina generale delle assunzioni obbligatorie;

Accertato che le risorse economiche necessarie troveranno adeguata capienza nelle risorse stanziate nel Bilancio di previsione per gli anni 2020 -2021-2022;

Accertato, inoltre, che la nuova struttura organizzativa così delineata è coerente con il quadro normativo del citato art. 1, c. 557 e segg. della L. 296/2006 ed art. 9 c. 28 del D.L. 78/2020 per il lavoro flessibile;

Rilevato che il presente Piano di programmazione del personale integra il documento unico di programmazione (DUP) 2020-2022 di cui costituisce parte integrante;

Dato atto che in merito alla verifica delle situazioni di soprannumerarietà e/o eccedenza di cui all'art. 33 del D.lgs 165/2001, i singoli Responsabili di Area hanno attestato che non esiste personale in soprannumero o in eccedenza (ALLEGATO C);

Precisato in merito alla ricognizione delle situazioni di soprannumerarietà e/o eccedenza di cui all'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001 quanto segue:

- alla data dell'8.11.2019 il rapporto tra i dipendenti in servizio a tempo indeterminato (n. 27) e la popolazione residente (n. 6357) è pari a 1 dipendente ogni 235,44 abitanti (superiore alla previsione del D.M. 10/4/2017 per il triennio 2017-2019, rapporto medio dipendenti- popolazione pari a 1/159);
- la spesa del personale nell'anno 2019 (dati del Bilancio di previsione anno 2019) è pari ad € 917.518,35, nel pieno rispetto della spesa media del triennio 2011/2013 (limite € 979.619,12);

Richiamata la L. n.448/2001, in particolare l'art. 19, comma 8, il quale relativamente alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, stabilisce che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;

Dato atto che il parere del revisore Unico dei Conti espresso nel verbale del 12/11/2019 prot. n. 14.914/2019, ha certificato la compatibilità delle spese di personale con i vincoli di bilancio e di finanza pubblica, e sulla coerenza con le linee guida del Ministero della Funzione Pubblica dell'8 maggio 2018;

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; Premesso, inoltre, che il presente Piano è oggetto di pubblicazione in "Amministrazione trasparente" nell'ambito delle informazioni di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato", unitamente al Conto annuale del personale;

Richiamati tutti gli allegati documenti – ALLEGATI A-B-C, parti integranti e sostanziali del presente provvedimento;

si propone che la Giunta Comunale DELIBERI

- 1) Di effettuare la ricognizione annuale, sulla base di quanto esposto in premessa da cui si evince che, alla luce delle attività da svolgere in relazione alle finalità e agli obiettivi, non vi sono situazioni di soprannumero o di eccedenza di personale.
- 2) Di approvare il Piano triennale del fabbisogno di personale 2020-2022 e Piano del fabbisogno anno 2020 che comprende:
 - a. dotazione organica finanziaria del personale in servizio, prevedendo assunzioni di personale nel rispetto degli spazi finanziari disponibili sia per il personale a tempo determinato/flessibile che indeterminato, verificando altresì il rispetto del valore limite stanziato nel bilancio di previsione e quello dei vincoli finanziari della spesa media sostenuta nel triennio 2011-2013 (ALLEGATO A);
 - b. le capacità assunzionali per l'anno 2020 e sono state previste anche quelle per il 2021 e 2022 tenendo conto delle cessazioni previste e delle assunzioni programmate (ALLEGATO B);
- 3) Di dare atto che la somma della spesa del personale relativa alle assunzioni programmate con quella del personale in servizio, ai sensi del Decreto n. 173 del 08.05.2018 pubblicato sulla G.U. Serie Generale del 27.07.2018, non supera la spesa potenziale, come si evince dagli allegati prospetti.
- 4) Di precisare che la programmazione triennale potrà essere modificata/integrata ed aggiornata in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa, e che sarà comunque soggetta a revisione annuale.
- 5) Di inserire il presente Piano nella sez. "Amministrazione trasparente" nell'ambito delle informazioni di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato", unitamente al Conto annuale del personale.
- 6) Di trasmettere copia della presente deliberazione alle RSU e alle OO.SS.



Pareri

Comune di BUTTIGLIERA ALTA

Estremi della Proposta

Proposta Nr. **2019 / 158**

Ufficio Proponente: **Personale**

Oggetto: **PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2020-2022 E PIANO DEL FABBISOGNO ANNUALE 2020. RICOGNIZIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE EX ART. 33 D.LG.N.165/2001 E S.M.I. - APPROVAZIONE**

Parere Tecnico

Ufficio Proponente (Personale)

In ordine alla regolarità tecnica della presente proposta, ai sensi dell'art. 147bis, comma 1, TUEL - D.Lgs. n. 267/2000, si esprime il seguente parere (firmato digitalmente ai sensi del D. Lgs. 82/2005): FAVOREVOLE.

Sintesi parere: Parere Favorevole

Data 12/11/2019

Il Responsabile di Settore

CRISTIANO GABRIELLA

Parere Contabile

Ragioneria

In ordine alla regolarità contabile della presente proposta, ai sensi dell'art. 147bis, comma 1, TUEL - D.Lgs. n. 267/2000, si esprime il seguente parere (firmato digitalmente ai sensi del D. Lgs. 82/2005): FAVOREVOLE.

Sintesi parere: Parere Favorevole

Data 12/11/2019

Responsabile del Servizio Finanziario

TRAPANESE ROMEO

Letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
ALFREDO CIMARELLA
Firmato Digitalmente ai sensi del D. Lgs. 82/2005

IL SEGRETARIO COMUNALE
CATERINA RAVINALE
Firmato Digitalmente ai sensi del D. Lgs. 82/2005

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE E COMUNICAZIONE

La presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio on line del Comune, ai sensi dell'art. 32 c. 5 L. 69/2009, per quindici giorni consecutivi dal 04/12/2019.

La presente deliberazione è stata contestualmente comunicata

- Ai capigruppo consiliari*
 Al Prefetto

il 04/12/2019

IL SEGRETARIO COMUNALE
CATERINA RAVINALE
Firmato Digitalmente ai sensi del D. Lgs. 82/2005

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITÀ
(ai sensi del T.U. 267/00)

Data Esecutività: 14/12/2019

- esecutiva per la scadenza del termine di 10 giorni dalla pubblicazione (d.lgs. 267/2000 art. 134, comma 3)*

il 04/12/2019

IL SEGRETARIO COMUNALE
CATERINA RAVINALE
Firmato Digitalmente ai sensi del D. Lgs. 82/2005
