



**COMUNE DI BUTTIGLIERA ALTA**  
**CITTA' METROPOLITANA DI TORINO**

**VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 124**

---

**Oggetto:** *PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2021-2023 (PTFP) E PIANO DEL FABBISOGNO ANNUALE 2021. D.M. 17.03.2020.*

---

L'anno 2020 addì 17 del mese di novembre alle ore 09,10 si è riunita la Giunta Comunale in modalità telematica ai sensi dell'art. 73 del Decreto Legge 17 marzo 2020, n. 18 e nel rispetto dei criteri fissati dal Sindaco con proprio Decreto n. 4 in data 18/03/2020, utilizzando il sistema in videoconferenza denominato GoToMeeting. Alla seduta risultano presenti il Sindaco ed i seguenti Assessori così come identificati dal Vice Segretario Comunale Reggente, per la trattazione di diversi argomenti e, fra essi, del provvedimento di cui all'oggetto, 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 Vice Segretario Comunale Reggente dott.ssa GABRIELLA CRISTIANO in modalità telematica che accerta il collegamento simultaneo dei presenti ed il numero legale.

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

**LA GIUNTA COMUNALE**

Visto il Decreto del Sindaco.

Esaminata in modalità telematica, la proposta di Deliberazione predisposta dall'Ufficio Personale n. 147 in data 13/11/2020, 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 accertata dal Vice Segretario Reggente in modalità telematica, con riscontro audio e video, resa con voti favorevoli all'unanimità.

**DELIBERA**

Di accogliere integralmente la proposta n. 147 in data 13/11/2020 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: **147 del 13/11/2020**

**Oggetto: PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2021-2023 (PTFP) E PIANO DEL FABBISOGNO ANNUALE 2021. D.M. 17.03.2020.**

---

Su proposta del Sindaco Alfredo Cimorella;

**VISTO** il D.Lgs. n. . n. 267 del 18.08.2000 e s.m.i.;

**VISTA** la legge 7 agosto 1990 n. 241 e s.m.i.;

**RICHIAMATO** il vigente Statuto comunale approvato con deliberazione del CC n. 4/2000;

**VISTO** il Regolamento di contabilità;

**VISTO** il 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:**

- l'art. 2 del D.Lgs. n. .165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del D.Lgs. n. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001 prevede che 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 dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33, del D.Lgs. n. 165/2001. 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. 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;
- l'art. 89 del D.Lgs. n. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione 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 dispone: *"1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare."*;

- in materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (...) garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- l'art. 22, comma 1, del D.Lgs. n. 75/2017, ha previsto che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotte dall'art. 4, del D.Lgs. n. 75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;
- con Decreto 8/05/2018, 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", pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018;
- le succitate linee guida definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Gli enti territoriali opereranno, altresì, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica riservando agli enti locali una propria autonomia nella definizione dei Piani;
- le linee guida, quindi, lasciando ampio spazio agli enti locali, e individuando per tutte le pubbliche amministrazioni una dotazione organica pari ad una "spesa potenziale massima" affermano: *"per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima (della dotazione organica) resta quello previsto dalla normativa vigente"*.

**DATO ATTO CHE**, in ossequio all'art. 6 del D.Lgs. n.165/2001 e alle Linee di indirizzo sopra richiamate, è necessario per l'ente definire tale limite di spesa potenziale massima nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale;

**PREMESSO CHE** l'Ente:

- potrà coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, ricordando però che l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni;
- dovrà indicare nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del D.Lgs. n. 165/2001, 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;

**VISTO** l'art. 33 del Decreto Legge n. 34/2019 che modifica le modalità di calcolo delle capacità assunzionali dei Comuni, rinviando all'adozione di un apposito Decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, l'individuazione delle fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia;

**VISTO** il Decreto del Ministro della pubblica amministrazione del 17 marzo 2020, pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 27 aprile 2020 *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”*, attuativo della normativa soprarichiamata che prevede l'applicazione di quanto nello stesso previsto a decorrere dal 20 aprile 2020;

**DATO ATTO** che le norme, attuative dell'articolo 33 del decreto-legge 34/2019, superano il principio del turn over e adottano, per la spesa relativa al personale, determinati valori soglia, differenziati per fasce demografiche e basati sul rapporto tra la stessa spesa per il personale e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati e che il decreto utilizza le seguenti definizioni:

- *Spesa del personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;*
- *Entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata;*

**RICHIAMATA** altresì la Circolare sul DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale – Ministro per la Pubblica Amministrazione ULM\_FP-0000974-A-08/06/2020, la quale precisa quanto segue:

- Attesa la finalità di regolare il passaggio al nuovo regime, la maggiore spesa di personale rispetto ai valori soglia, derivante dal far salve le predette procedure assunzionali già avviate, è consentita solo per l'anno 2020.
- A decorrere dal 2021, i comuni di cui al comma 3 dell'articolo 6 del decreto attuativo, che, sulla base dei dati 2020, si collocano, anche a seguito della maggiore spesa, fra le due soglie assumono – come parametro soglia a cui fare riferimento nell'anno successivo per valutare la propria capacità assunzionale – il rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti registrato nel 2020 calcolato senza tener conto della predetta maggiore spesa del 2020;
- I comuni di cui al comma 1 dell'articolo 6 del decreto attuativo, che si collocano sopra la soglia superiore, nel 2021 devono conseguire un rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti non superiore a quello registrato nel 2020 calcolato senza tener conto della predetta maggiore spesa del 2020;
- Al fine di determinare, nel rispetto della disposizione normativa di riferimento e con certezza ed uniformità di indirizzo, gli impegni di competenza riguardanti la spesa complessiva del personale da considerare, sono quelli relativi alle voci riportati nel macroaggregato BDAP: U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999;
- La tabella contenuta nell'art. 4, comma 1, del Decreto rappresenta, in relazione a ciascuna fascia demografica, i rispettivi valori-soglia di riferimento: in base al secondo comma dell'art. 4, i Comuni che si collocano al di sotto del rispettivo valore soglia possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore a tale valore soglia. I

comuni sotto soglia non sono tenuti ad approvare una nuova deliberazione dei piani assunzionali, essendo sufficiente la certificazione di compatibilità dei piani già approvati con la nuova disciplina;

- I Comuni in cui il rapporto fra Spesa del personale e le Entrate correnti risulti superiore al valore- soglia di cui all'articolo 6, sono tenuti ad adottare un percorso di graduale riduzione annuale del predetto rapporto, fino al conseguimento del valore soglia: a tal fine possono operare sia sulla leva delle entrate che su quella della spesa di personale, eventualmente "anche" applicando un turn over inferiore al 100 per cento e nell'eventualità che la soglia-obiettivo non sia raggiunta nel 2025, il Decreto prevede un turn-over ridotto al 30%, sino al raggiungimento della soglia, come già previsto dall'art. 33, co. 2, del dl 34/2019;
- Rientrano nella terza casistica i Comuni in cui il rapporto fra la Spesa di personale e le Entrate correnti risulta compreso fra i valori soglia individuati dall'art. 4, comma 1, e dall'art. 6, comma 1, del Decreto per ciascuna fascia demografica, i Comuni che si collocano in questa fascia intermedia possono incrementare la propria spesa di personale solo a fronte di un incremento delle entrate correnti tale da lasciare invariato il predetto rapporto;

**CONSIDERATO CHE** attualmente il Comune di Buttigliera Alta ha un'organizzazione gestionale basata sulla suddivisione delle funzioni in cinque AREE:

- - AREA AMMINISTRATIVA
- - AREA FINANZIARIA -TRIBUTI - CED
- - AREA LL.PP – MANUTENZIONI
- - AREA ED.PRIVATA – URBANISTICA – ATTIVITA' PRODUTTIVE
- - AREA VIGILANZA

**RITENUTO** di confermare le Aree funzionali ma di rimodulare la programmazione, adeguandola alla vigente normativa in materia, individuando sia le limitazioni di spesa vigenti, sia le facoltà assunzionali per questo ente, che così si dettagliano:

- A)** contenimento della spesa di personale;
- B)** facoltà assunzionali a tempo indeterminato;
- C)** lavoro flessibile;
- D)** procedure di stabilizzazione;
- E)** progressioni verticali;

## **A) CONTENIMENTO DELLA SPESA DI PERSONALE**

### **A1. Normativa:**

- art. 1, comma 557, 557-bis e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 prevede che ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:
  - a) lettera abrogata;
  - b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici;
  - c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.

Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione.

#### **A2. Situazione dell'ente:**

- art. 16 del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 ha abrogato la lettera a) all'art. 1 comma 557 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ossia l'obbligo di riduzione della percentuale tra le spese di personale e le spese correnti;
- 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 € 979.619,12:

### **B) FACOLTÀ ASSUNZIONALI A TEMPO INDETERMINATO**

#### **B1. Normativa:**

- art. 33, comma 2 del cosiddetto "Decreto Crescita", decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge 27 dicembre 2019, n. 160 e dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162 (c.d. Milleproroghe), ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, il cui testo definitivo viene di seguito riportato:

*"2. "A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle 'unioni dei comuni' ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico*

*dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. (...omissis...)";*

- Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.108 del 27 aprile 2020, finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;
- le disposizioni del DM 17 marzo 2020 e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020 e dato atto che è pertanto ora possibile procedere dando applicazione alla nuova norma;
- art. 3, comma 5 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90;
- la non più applicabilità dell'art. 1, comma 424, della legge 190/2014 e dell'art. 5, del d.l. 78/2015, relativi al riassorbimento dei dipendenti in soprannumero degli enti di area vasta;

## **B2. Situazione dell'Ente**

### **B2/A RAPPORTO SPESA DI PERSONALE E MEDIA DELLE ENTRATE CORRENTI**

- art. 1 del DM 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, è volto ad individuare i valori soglia di riferimento per gli enti, sulla base del calcolo del rapporto tra la spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.
- ai fini del calcolo del suddetto rapporto, il DM prevede espressamente che:
  - a) per spesa del personale si intendono gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;
  - b) entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata;

- la Circolare ministeriale sul DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale, fornisce indicazioni anche sulle modalità di calcolo del rapporto tra spese di personale / entrate correnti;
- l'allegato prospetto di calcolo del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio 2017/2018/2019, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato sul bilancio 2019:

**VERIFICATO** che, per questo comune, il rapporto calcolato risulta: pari a **24,75**;

**B2/B FASCIA DEMOGRAFICA E VERIFICA DEL VALORE SOGLIA DI MASSIMA SPESA DI PERSONALE DI PERTINENZA DELL'ENTE: L'INDICE DI VIRTUOSITA'**

- art. 3 del DM 17 marzo 2020 prevede che, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, i comuni sono suddivisi nelle seguenti fasce demografiche;
- l'Ente si trova nella fascia demografica di cui alla lettera e) da 5.000 a 9.999 abitanti, avendo n. 6.342 abitanti al 31.10.2020
- artt. 4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, individuano, nelle Tabelle 1, 2, 3:
  - i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti
  - i valori calmierati, ossia le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, applicabili in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024
  - i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale.

FASCIA demografica	POPOLAZIONE	Valori soglia Tabella 1 DM 17 marzo 2020	Valori calmierati Tabella 2 DM 17 marzo 2020	Valori soglia Tabella 3 DM 17 marzo 2020
a	0-999	29,50%	23,00%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	23,00%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	20,00%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	19,00%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	17,00%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	9,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	7,00%	31,60%
h	250000-1499999	28,80%	3,00%	32,80%
i	1500000>	25,30%	1,50%	29,30%

**ACCERTATO CHE:**

- l'Ente, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera e) ed avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 24,75%, si colloca nella **FASCIA 1 – COMUNI VIRTUOSI**, poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1;
- l'Ente si colloca nell'ambito dei Comuni virtuosi e che, trovandosi al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1, puo', pertanto, incrementare, la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto



pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del DM, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica;

- il Comune può incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza comunque ENTRO il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5 del DM stesso : **€ 44.957,10**;

- le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della l. 296/2006;

Premesso si ritiene necessario ed opportuno, nel rispetto dei vincoli in materia, procedere con la rimodulazione della programmazione triennio 2021-2023, come segue e per le dettagliate ragioni:

### **ANNO 2021**

A) **AREA LL.PP. – MANUTENZIONI.** In ragione dell'esigenza di potenziare il settore appalti ,negli ultimi anni interessato da diversificati bandi statali/regionali, importanti fonti di finanziamento locale di opere (realizzazione e manutenzione), ed in considerazione delle connesse esigenze di gestione dei futuri cantieri si rende indispensabile e funzionale alle esigenze operative del settore l'ampliamento dell'orario dell'Istruttore Tecnico Geometra Tempo Indeterminato / Parziale assunto da Piano anno 2020 da 91,66% a 100% - maggior spesa complessiva di **€ 2.401,54**;

A) **AREA LL.PP. – MANUTENZIONI.** In ragione dell'esigenza di potenziare e rendere efficiente la gestione del servizio rifiuti, in fase di completa riorganizzazione, si rende indispensabile e funzionale alle esigenze operative del settore l'assunzione di un Istruttore Tecnico Geometra Tempo Indeterminato / Pieno presso l'Area LL.PP.- Manutenzioni, attingendo da propria graduatoria di pari profilo funzionale – tempo indeterminati /tempo parziale 91,66 % con contestuale trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale 91,66% a tempo pieno 100% - maggior spesa complessiva di **€ 28.795,42**;

B) **AREA FINANZIARIA.** In ragione delle sempre maggiori incombenze e gestione interventi di finanziamento pubblico, anche correlato alla cessazione di una risorsa cat D/Tempo indeterminato /Pieno nell'anno 2020, si rende indispensabile e funzionale alle esigenze operative del settore procedere all'ampliamento dell'orario dell'Istruttore Amministrativo Contabile Tempo Indeterminato / Parziale, assunto da Piano anno 2020, da 81,94% a 100% - maggior spesa complessiva di **€ 5.200,45**;

## **B3. IL CALCOLO DELL'INCREMENTO TEORICO ED EFFETTIVO**

### **B3/A INCREMENTO TEORICO DISPONIBILE**

- lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale /entrate correnti, è il seguente: **€ 97.842,35**;

### **B3/B INCREMENTO CALMIERATO (per gli anni 2020-2024)**

- il legislatore, per gli periodo 2020-2024, ha fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi, l'incremento effettivo per ulteriori assunzioni per questo ente è il seguente: **€ 44.957,10**;

### **B3/C INCREMENTO EFFETTIVO**

- a seguito delle suddette operazioni di calcolo, si verifica che l'incremento calmierato risulta superiore all'incremento teorico, il Comune può pertanto procedere ad assunzioni solo entro il valore dell'incremento teorico;
- il Comune assume entro lo spazio finanziario succitato per la spesa di € **36.397,41**;

#### **B4. RESTI ASSUNZIONALI QUINQUENNIO 2015 – 2019**

- l'art. 5, comma 2 del DM 17 marzo 2020 consente ai comuni, per il periodo 2020-2024, di utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020, in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del suddetto DM, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. Tale facoltà è tuttavia consentita solo ai comuni virtuosi, il cui rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta inferiore al valore soglia di cui alla Tabella 1 del DM;
- come previsto dalla legge di conversione 26/2019 del d.l. 4/2019, è consentito il cumulo delle 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; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali della facoltà assunzionali riferite al **quinquennio** precedente;
- i resti della capacità assunzionale del quinquennio precedente (2015/2019 su cessazioni 2014/2019) € **357,37** sono stati utilizzati nell'anno 2020 per finalità assunzionali programmate nel Piano 2020;

**VERIFICATO CHE** l'incremento effettivo alle assunzioni disponibile per questo ente è inferiore all'incremento calmierato entro i valori della tabella 2, nonché contenuto nell'incremento massimo teorico disponibile, ridefinendo lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, nei limiti della soglia massima del DM Tabella 1;

#### **C) LAVORO FLESSIBILE**

- per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative, ecc.), l'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 dispone "4-bis. All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276." è inserito il seguente periodo: "Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali 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";
- la deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie chiarisce "Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, l. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28";

- il vigente art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014, impone di rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;
- la deliberazione n. 23/2016/QMIG della Corte dei Conti, sezione delle Autonomie ha affermato il principio di diritto secondo cui *“Il limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, non trova applicazione nei casi in cui l'utilizzo di personale a tempo pieno di altro Ente locale, previsto dall'art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, avvenga entro i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, senza oneri aggiuntivi, e nel rispetto dei vincoli posti dall'art.1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. La minore spesa dell'ente titolare del rapporto di lavoro a tempo pieno non può generare spazi da impiegare per spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni”*;

**RICHIAMATO** il nuovo comma 2, dell'articolo 36, del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 75/2017, nel quale viene confermata la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi *esclusivamente* per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali;

**DATO ATTO** che tra i contratti di tipo flessibile ammessi, vengono ora inclusi solamente i seguenti:

- a) i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
- a) i contratti di formazione e lavoro;
- b) i contratti di somministrazione di lavoro, a tempo determinato, con rinvio alle omologhe disposizioni contenute nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che si applicano con qualche eccezione e deroga;

#### **PRECISATO CHE:**

- nel Piano annuale 2021 non sono previste assunzioni di tipo flessibile;
- le eventuali assunzioni flessibili che l'Ente inserirà nella programmazione saranno nel pieno rispetto dei vincoli normativi in materia;

#### **D) PROCEDURE DI STABILIZZAZIONE**

- ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. n. 75/2017, rubricato *“Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni”*, sulla base delle verifiche compiute dal Servizio Personale, risulta che non è presente personale in possesso dei requisiti previsti nei commi 1 e 2, dell'art. 20, D.Lgs. n. 75/2017;

#### **E) PROGRESSIONI VERTICALI**

- sulla base della programmazione di cui sopra, in questo ente **non si verificano** le condizioni per l'applicazione dell'art. 22, comma 15, del D.Lgs. n.75/2017, relative alle procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno;

**ACCERTATO** in merito alle mobilità' che:

- la definizione delle facoltà assunzionali ancorate alla sostenibilità finanziaria implica una necessaria lettura orientata della norma recata dall'art. 14, comma 7, del DL n. 95/2012, secondo cui *“le cessazioni dal servizio per processi di mobilità ... non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle*

*disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del turn over”;*

- la disposizione deve ritenersi non operante per i comuni che siano pienamente assoggettati alla vigenza della disciplina fondata sulla sostenibilità finanziaria;
- le amministrazioni assoggettati alla nuova normativa che acquisiranno personale in mobilità non potranno più considerare l'assunzione neutrale ai fini della finanza pubblica, ma dovranno effettuarla a valere sulle proprie facoltà assunzionali;
- in termini operativi, sarà necessario che – nell’ambito dei procedimenti di mobilità extra compartimentali e nella programmazione triennale del fabbisogno di personale – si dia espressamente conto di tale circostanza;

**RICHIAMATI** i seguenti allegati, tutti parti integrante e sostanziale del presente provvedimento:

- **Allegato “A”** verifica capacità assunzionale
- **Allegato “B”** verifica e calcolo del contenimento della Spesa di Personale – verifica Spesa limite;
- **Allegato “C”** Piano Assunzionale (PFPT 2021/2023)
- **Allegato “D”** D.O. (allegati D1-D2-D3);

**RICHIAMATA** i seguenti provvedimenti:

- Deliberazione di C.C. n. 72 del 19/12/2019 ad oggetto: *“Documento Unico di Programmazione (D.U.P) 2020/2022 – Approvazione”;*
- Deliberazione di C.C. n. 73 del 19/12/2019 ad oggetto: *“Approvazione Bilancio di Previsione 2020-2022 e relativi allegati”;*
- Deliberazione della GC n. 1 del 7.01.2020 ad oggetto *“Esame ed approvazione Piano Esecutivo di Gestione – P.E.G. 2020-2022. Parte finanziaria”;*

**PRESO ATTO CHE** il Piano Triennale dei Fabbisogni 2021-2023 di personale e Piano annuale 2021 di cui al presente atto sono compatibili con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell’ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio pluriennale;

**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 31.10.2020 il rapporto tra i dipendenti in servizio a tempo indeterminato (n. 28) e la popolazione residente (n. 6342) è pari a 1 dipendente ogni 226,5 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 2021 (dati del bilancio di previsione anno 2021) rispetta il limite della spesa media del triennio 2011/2013 (limite € 979.619,12);

**DATO ATTO** che verifica delle situazioni di soprannumerarietà e/o eccedenza di cui all’art. 33 del D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i, è stata effettuata dai singoli Responsabili di Area, i quali hanno attestato che non esiste personale in soprannumero o in eccedenza - **Allegato “E”;**

**DATO, INOLTRE, ATTO CHE:**

- questo Ente non si trova in stato di deficiarietà;
- è stato approvato il Piano delle Performance (art. 10, comma 5, D.Lgs. n.150/2009);
- sono state rispettate le norme sul contenimento della spesa del personale (art. 1, comma 557, della L. n. 296/2006; art. 1, comma 762, della L. n. 208/2015);

- sono stati rispettati i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, nonché il termine di trenta giorni dalla loro approvazione per il rispettivo invio alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. n. 196/2009;
- è stato rispettato il "pareggio di bilancio" nell'anno precedente (art. 1, comma 723, lett. e, L. n. 208/2015 art. 1, comma 466 L. n. 232/2016);
- è stato inviato al Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, entro il 31/03 di ciascun anno e comunque entro 30 giorni dal termine stabilito per l'approvazione del rendiconto della gestione, la certificazione del rispetto degli obiettivi di pareggio di bilancio nell'anno precedente (art. 1, comma 720, L. n. 208/2015);
- sono state adempiute alle richieste di certificazione, su istanza dei creditori interessati, nei termini previsti dall'art. 9, comma 3-bis, del D.L. n. 185/2008;
- la spesa di personale calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557-ter, l. n. 296/2006 è quantificata come segue: limite di spesa ai sensi dell'art. 1 co. 557 L. n. 296/2006, valore limite media triennio 2011-2013 = **€ 979.619,12**;
- ha, regolarmente, provveduto alla ricognizione delle eventuali eccedenze di personale (art. 33, comma 2, del D.Lgs. n.30 marzo 2001, come modificato dall'art. 16 della legge n. 183/2011);
- ha approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del D.Lgs. n.11 aprile 2006 n. 198 e art. 6, comma 6, del D.Lgs. n.30 marzo 2001, n. 165) – deliberazione della GC n 5 / 2019;
- 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;
- 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;

#### **ACCERTATO CHE:**

- questo ente ha già assolto l'obbligo derivanti dalla disciplina in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2019-2021 non si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- questo ente non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale 2021-2023 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità e l'utilizzo delle graduatorie in corso di validità;

**VISTO** l'art. 19, comma 8, della legge 448/2001, secondo cui *"A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39, comma 3 bis, della legge 27 dicembre 1997 n.449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate"*;

**RICHIAMATO** l'art. 3, comma 10-bis, primo periodo, del d.l. 90/2014, per cui *"Il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente"*;

**ATTESO CHE** con proprio verbale, nota prot. n. 14629/2020, il Revisore dei Conti ha accertato la conformità del presente atto al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente, come da **Allegato "F"**;

**PRESO ATTO CHE**, affinché la programmazione finalizzata all'assunzioni di personale si possa sviluppare tempestivamente, con risultati positivi, tenuto, altresì, in debito conto le tempistiche richieste dalla procedura di avvio e selezione dei soggetti, si rende indispensabile dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti dell'art. 134, comma 4 del d.lgs. n. 267/2000 e s.m.i.;

Tutto ciò premesso

**si propone che la Giunta deliberi**

1. Di approvare integralmente la premessa quale parte integrante e sostanziale del dispositivo.
2. Di dare atto che, ai sensi e per gli effetti dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i. per le motivazioni di cui in narrativa espresse, sulla base delle risultanze dell'Ufficio competente e delle dichiarazioni rese dai Responsabili di Area (**Allegato "E"**), parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, relativamente all'anno 2021 non si rilevano dipendenti in soprannumero rispetto alla dotazione organica e non si rilevano dipendenti in eccedenza rispetto alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria e che l'Amministrazione Comunale non dovrà, pertanto, avviare, nel corso dell'anno 2021, procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti.
3. Di approvare il Piano del fabbisogno di personale per il Triennio 2021/2023 e Piano anno 2021, nel rispetto della nuova normativa in materia.
4. Di dare atto che l'attuale dotazione organica dell'ente, tenuto conto del personale in servizio e del personale che si prevede di assumere con il presente atto, è definita come da prospetto allegato.
5. Di approvare i seguenti allegati, tutti parti integrante e sostanziale del presente provvedimento:
  - **Allegato "A"** verifica capacità assunzionale
  - **Allegato "B"** verifica e calcolo del contenimento della Spesa di Personale – verifica Spesa limite
  - **Allegato "C"** Piano Assunzionale (PFPT 2021/2023)
  - **Allegato "D"** D.O. (allegati D1-D2-D3);
6. Di dare atto che l'adeguato Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio pluriennale.
7. Di prendere atto della certificazione resa dal Revisore Unico dei conti con nota prot. 14629/2020 **Allegato "F"**.
8. Di autorizzare, per il periodo 2021/2023 le assunzioni/ampiamenti programmati, demandando al Responsabile del servizio personale gli adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

9. 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.
10. Di provvedere ad inviare Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto a SICO entro 30 giorni dall'adozione, come previsto dall'art. 6-ter comma 5 del D.Lgs. n. 165/2001, per cui *“Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni”*.
11. 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”.
12. Di trasmettere, per opportuna conoscenza, copia del presente provvedimento al Dipartimento della Funzione Pubblica, tramite PEC all’indirizzo protocollo protocollo\_dfp@mailbox.governo.it.
13. Di trasmettere informativa ai sensi dell’art. 4 CCNL 2016-2018, informativa sull’adozione del presente provvedimento alle organizzazioni sindacali tramite le RSU.
14. Di dichiarare, per i motivi espressi in premessa, il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti dell’art. 134, comma 4 del d.lgs. n. 267/2000 e s.m.i.



## Estremi della Proposta

Proposta Nr. **2020 / 147**

Ufficio Proponente: **Personale**

Oggetto: **PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2021-2023 (PTFP) E PIANO DEL FABBISOGNO ANNUALE 2021. D.M. 17.03.2020.**

## 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 **16/11/2020**

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 **17/11/2020**

Responsabile del Servizio Finanziario

**TRAPANESE ROMEO**



Letto, confermato e sottoscritto.

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

**IL VICE SEGRETARIO REGGENTE**  
**CRISTIANO DOTT.SSA GABRIELLA**  
*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 27/01/2021.*

*La presente deliberazione è stata contestualmente comunicata*

- ☒ *Ai capigruppo consiliari*  
☐ *Al Prefetto*

*il 27/01/2021*

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
**BACCIU DOTT.SSA MARTA**  
*Firmato Digitalmente ai sensi del D. Lgs. 82/2005*

---

---

### **DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'** *(ai sensi del T.U. 267/00)*

*Data Esecutività: 06/02/2021*

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

*il 27/01/2021*

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
**BACCIU DOTT.SSA MARTA**  
*Firmato Digitalmente ai sensi del D. Lgs. 82/2005*