

Letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
F.to Franco GRILL

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dr Graziano SOLARO

Parere favorevole in ordine alla conformità alle norme legislative, statutarie e regolamentari.

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dr Graziano SOLARO

Visto, si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica ai sensi dell'art.49 del D.Lgs. 267 del 18.08.2000.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
F.to Dr Graziano SOLARO

Visto, si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile ai sensi dell'art. 49, D.Lgs. 267 del 18.08.2000.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
F.to Silvana RICHARD

Copia conforme all'originale un estratto del quale è in pubblicazione all'Albo Pretorio del Comune per 15 giorni consecutivi con decorrenza dal 26.09.2018
Lì, 26.09.2018

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dr Graziano SOLARO

DIVENUTA ESECUTIVA IN DATA _____.

per la scadenza del termine di 10 giorni dalla pubblicazione.
Lì, _____

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE



COMUNE DI PRALI

CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 49

OGGETTO: PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE. TRIENNIO 2019-2021. DETERMINAZIONI IN MERITO

L'anno duemiladiciotto, addì dodici del mese di settembre alle ore 9.30 nella solita sala delle adunanze, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale con la presenza dei Signori:

GRILL Franco	Sindaco	SI
GRILL Debora	Vice Sindaco	SI
CHALLIER Nadia	Assessore	NO

Assiste il Vice Segretario Dr. Graziano Solaro.

Il Presidente riconosciuto legale il numero degli intervenuti, dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopraindicato.

**OGGETTO: PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE. TRIENNIO 2019-2021.
DETERMINAZIONI IN MERITO**

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che

In data 27 luglio 2018 sono state pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n.173 le "linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA" emanate dal Ministero della Pubblica Amministrazione del 8 maggio 2018, in attuazione delle disposizioni contenute nel decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75, che impongono a tutte le PA, compresi gli enti locali, una programmazione del fabbisogno del personale tale da superare l'attuale formulazione della dotazione organica, ed in particolare: a) "... 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" (art.4 comma 2); b) "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" (art.4, comma 3); c) "Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, 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 alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge" (precisazione del decreto 8 maggio 2018);

La Corte dei conti, Sezione regionale di controllo per la Puglia, con la deliberazione 13 luglio 2018 n.111 ha precisato 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 e con il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica introdotto dall'art.6 del d.lgs n.165/2001, come modificato dall'art.4 del d.lgs 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);

Entro sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo (ossia entro il 25/09/2018) le pubbliche amministrazioni debbano adottare la nuova programmazione del personale e, in difetto, l'apparato sanzionatorio disposto dall'art.6, comma 6, del novellato d.lgs.165/01 consiste nel divieto di assumere nuovo personale, medesima sanzione è, inoltre, disposta in presenza del mancato rispetto dei vincoli finanziari e la non corretta applicazione delle disposizioni che dettano la disciplina delle assunzioni, sia per l'omessa adozione del PTFP e sia per gli adempimenti previsti di inoltre entro trenta giorni dall'approvazione del PTFP (articoli 6 e 6-ter, comma 5, del decreto legislativo n. 165 del 2001). L'Art. 22, comma 1, del d.lgs.75/2017 prevede che "... In sede di prima applicazione, il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente

decreto, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo", mentre le linee di indirizzo del decreto ministeriale prevedono che "la sanzione del divieto di assumere si riflette sulle assunzioni del triennio di riferimento del nuovo piano senza estendersi a quelle disposte o autorizzate per il primo anno del triennio del piano precedente ove le amministrazioni abbiano assolto correttamente a tutti gli adempimenti previsti dalla legge per il piano precedente", precisando quindi che "Sono fatti salvi, in ogni caso, i piani di fabbisogno già adottati";

Preso atto che attualmente la dotazione organica del personale dipendente risulta essere la seguente:

DESCRIZIONE	CATEGORIE				TOTALE POSTI DI ORGANICO
	A	B	C	D	
Posti di ruolo a tempo pieno		1	2	3	6
di cui vacanti		0	0	1	1

Preso atto che il suddetto personale, previsto in organico, è così distribuito tra le Aree in cui è suddivisa l'organizzazione dei servizi nel Comune di Prali, sempre in base alla medesima deliberazione summenzionata:

AREA FUNZIONALE	A	B	C	D	Dirigenti	Posti di organico	Totale
Settore Amministrazione Generale			2	1		3	
Settore Territorio		1		1		2	
Totale		1	2	2		5	

Dato atto che nel corso del triennio 2019-2021 si prevede necessaria la seguente quantità di personale:

- **anno 2019:** nessuna nuova assunzione di ruolo salvo eventuali nuove assunzioni a seguito di cessazione dal servizio di dipendenti di ruolo con eventuale riorganizzazione dei servizi;
- **anno 2020:** nessuna nuova assunzione di ruolo salvo eventuali nuove assunzioni a seguito di cessazione dal servizio di dipendenti di ruolo con eventuale riorganizzazione dei servizi;
- **anno 2021:** nessuna nuova assunzione di ruolo salvo eventuali nuove assunzioni a seguito di cessazione dal servizio di dipendenti di ruolo con eventuale riorganizzazione dei servizi;

Accertato che le risorse economiche necessarie trovano adeguata capienza nelle risorse stanziare nel bilancio di previsione per gli anni 2019 e 2020 mentre per l'anno 2021 la programmazione dovrà essere definita in coerenza con il prossimo bilancio di previsione;

Considerato che la presente programmazione del personale dovrà essere contenuta quale integrazione al documento unico di programmazione, cui si rinvia per i necessari criteri di dettaglio con successiva deliberazione che dovrà essere adottata dal Consiglio Comunale;

Visto il D.Lgs 18 agosto 2000, n. 267 e s.m.i;