



COMUNE DI MONTEPULCIANO

PROVINCIA DI SIENA

Verbale di deliberazione della GIUNTA COMUNALE N. 294

Adunanza del giorno 02-12-2019

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE - P.T.F.P. - 2020-2022 - APPROVAZIONE

L'anno Duemiladiciannove, addì Due del mese di Dicembre alle ore 16:00 in una sala del Palazzo Comunale, si è riunita la Giunta Comunale.

Sono presenti i Sigg.ri:

PRESENTI	ASSENTI
ANGIOLINI MICHELE (Sindaco) RASPANTI ALICE (Vice Sindaco) BARBI BENIAMINO (Assessore esterno) MIGLIORUCCI EMILIANO (Assessore) MUSSO LUCIA ROSA (Assessore esterno) SALVADORI MONJA (Assessore)	
6	0

Presiede il Sig. Michele Angiolini Sindaco

Partecipa il Segretario f.f Dott.ssa Simonetta Gambini incaricato della redazione del processo verbale.

Accertata la legalità dell'adunanza, si passa alla trattativa degli affari che appresso.

LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATO il seguente quadro normativo di riferimento in materia di programmazione del fabbisogno di personale;

- l'art.6 comma 2 del D.lgs 165/2001, come novellato dall'art. 4 del D.Lgs. 75/2017, il quale dispone che le amministrazioni pubbliche *“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”*;
- l'art.6-ter comma 1 del citato D.lgs 165/2001, come introdotto dall'art. 4 comma 3 del D.Lgs. 75/2017, il quale dispone che *“Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.”*;
- il Decreto 8.5.2018 del Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione pubblicato sulla G.U. 173 del 27 luglio 2018 con il quale sono state adottate le *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA”* (di seguito Linee Guida);

CONSIDERATO che permane la vigenza, in quanto disposizione non esplicitamente abrogata dalla succitata normativa di riferimento in materia di programmazione del fabbisogno di personale, dell'art. 39 della L 449/1997 e successive modificazioni a norma del quale le pubbliche amministrazioni, al fine di assicurare funzionalità ed ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi, in relazione alle disponibilità finanziarie e di bilancio, provvedono alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L 68/1999, adeguando i propri ordinamenti ai principi suddetti e finalizzandoli alla riduzione programmata delle spese di personale;

CONSIDERATO che permane altresì la vigenza, in quanto disposizione non esplicitamente abrogata dalla succitata normativa di riferimento in materia di programmazione del fabbisogno di personale, dell'art. 91 del D.Lgs. 267/2000 il quale dispone che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;

VISTO l'art. 33 del D.lgs 165/2001 che ai commi 1 e 2 prevede che *"... 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"* e che *"le amministrazioni 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"*

ATTESO che le "Linee guida" adottate con il DPCM 8.5.2018, secondo quanto previsto nel punto 1. *"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"*;

DATO ATTO che l'iter di predisposizione dei piani del fabbisogno di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, come delineato nelle citate Linee Guida, può essere riassunto nelle seguenti fasi:

1.individuazione del fabbisogno di personale inteso in senso quantitativo *"riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla mission dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica"* e in senso 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" punto 2 delle linee guida:

2.dotazione organica espressa in termini finanziari, sulla base del principio che il fabbisogno di personale dell'ente è declinato nel PTFP che assume la veste di strumento centrale della programmazione del fabbisogno di personale dell'ente e che *"Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari"* 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, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95 e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. 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 o la pianta organica come parametro di riferimento"* . Le amministrazioni pubbliche rimangono comunque assoggettate ai vigenti vincoli di spesa di personale in quanto *"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"* (punto 2.1, delle linee guida);

3.risorse finanziarie destinate all'attuazione del PTFP "Il piano triennale, poi, deve indicare le risorse finanziarie destinate all'attuazione dello stesso, distinguendo, per ogni anno, le risorse quantificate ..." punto 2.2 delle linee

guida che successivamente elenca tutte le tipologie di spesa riconducibili all'aggregato di spesa di personale per i quali vanno calcolate le relative previsioni di spesa. Da ultimo le Linee Guida prescrivono 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. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti definiti nel PTFP avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente, nonché, per gli altri istituti o rapporti, nei limiti di spesa di personale previsti e sopra richiamati, nonché dei relativi stanziamenti di bilancio. Nel programmare le assunzioni per le professionalità da acquisire sulla base delle facoltà assunzionali vigenti o dei previsti tetti di spesa, occorre verificare se esistono margini di rimodulazione della dotazione organica, da esprimere nel PTFP, nel rispetto del limite finanziario massimo della "dotazione" di spesa potenziale individuato sulla base delle indicazioni sopra riportate;*

RICHIAMATI i pareri della sezione regionale Puglia della Corte dei Conti e del Consiglio di Stato che hanno chiarito la portata applicativa per gli enti locali di alcuni concetti indicati delle Linee Guida:

- Limiti di spesa per gli enti locali ovvero limite spesa potenziale massima: Con la deliberazione n.118 del 13-07-2018 la Corte dei conti Sezione regionale Puglia ha individuato nel limite di spesa di cui all'art. 1, comma 557-quater, della legge n. 296/2006 ovvero nella media triennale 2011-2013 della spesa di personale la specificazione del suddetto limite;
- PTFP declinato come budget per le assunzioni: secondo quanto riportato nel parere del Consiglio di Stato allo schema di decreto legislativo 75/2017 n.916 del 21.04.2017 con il solo limite del rispetto dei vincoli di spesa e di finanza pubblica " *L'orientamento del legislatore, come è anche emerso in sede di audizione, muove nel senso di un'autorizzazione alla spesa (c.d. budget per le assunzioni) per ogni singola amministrazione, che lascia libera, poi, quest'ultima nel se e nel come assumere, scegliendo i profili professionali più rispondenti alle sue esigenze e fondati sull'effettivo fabbisogno*";

EVIDENZIATO che la vigente disciplina di contenimento della spesa di personale è individuata dal combinato disposto tra il comma 557 ed il comma 557-quater dell'art.1 della legge 27 dicembre 2006 n. 296 secondo il quale gli enti locali devono assicurare il contenimento della spesa di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 calcolata in applicazione delle modalità fissate con deliberazioni Corte dei conti 21/2014 e 25/2014 nonché dalla circolare MEF 9/2006 computando le singole voci incluse ed escluse dall'aggregato della spesa di personale;

DATO ATTO che le facoltà assunzionali "ordinarie" disponibili utilizzate per il finanziamento delle assunzioni programmate nell'ambito del PTFP derivanti dalla cessazione di personale con modalità diversa dalla mobilità ovvero non appartenente alle categorie protette assunte in quote d'obbligo sono state calcolate :

- per la misura: secondo la disciplina di cui all'art. 3 comma 5 del D.L. 24 giugno 2014 n. 90 convertito con modificazioni dalla Legge 11 agosto 2014 n.114 che a decorrere dall'anno 2019 ne prevede il ripristino nella misura del 100% della spesa delle cessazioni dell'anno precedente (*per il triennio 2016-2018 la disciplina applicata per il personale non dirigenziale è stata contenuta nell'art. 1 comma 228 della L.208/2015*)
- per l'utilizzo: nell'orizzonte temporale del PTFP per ciascuna annualità sono state computate nel medesimo anno le facoltà assunzionali derivanti dal

personale previsto in cessazione secondo quanto previsto dall'art.3 comma 5-sexies del citato D.L.90/2014 introdotto dall'art. 14-bis comma 1 lettera b) del D.L. 28 gennaio 2014 n.4 convertito con modificazioni dalla L. 28 marzo 2019, n. 26 che testualmente dispone: *"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 turn-over"*;

- per i resti assunzionali: la disciplina di riferimento è quella contenuta nel citato art. 3 comma 5 del D.L. 90/2014 come novellato dall'art. 14-bis, comma 1, lettera a) del D.L. 28 gennaio 2014 n.4 convertito con modificazioni dalla L. 28 marzo 2019, n. 26 che ha esteso la possibilità di utilizzo dei resti assunzionali ancora disponibili riferiti al quinquennio precedente;

VISTO l'art. 33 comma 2 del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 pubblicato sulla G.U. 100 del 30.4.2019 in vigore dal 1.05.2019, convertito con Legge n. 28 giugno 2019, n. 58, che testualmente dispone che *"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, delle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate del rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione"*;

RILEVATO che la suddetta disciplina a regime determina il superamento delle regole del turn-over e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale parametrata al valore del citato indicatore di bilancio;

CONSIDERATO che, nelle more dell'effettiva adozione del decreto interministeriale, secondo quanto statuito con deliberazione della Corte dei Conti sezione Veneto 113/2019 gli Enti, per quanto concerne i limiti di spesa di personale, *"debbono far riferimento ai vincoli assunzionali sopra richiamati: ovverosia quelli previsti dall'art. 1 commi 557 e 562 della legge 296/2006"* e nella determinazione delle capacità assunzionali, secondo quanto riportato nella Nota Anci-Ifel a commento della disciplina del citato art.33 comma 2 del D.L. 33/2019 *"Fino alla data che sarà definita in sede di decreto attuativo mantengono vigore le attuali regole sulla quantificazione della capacità assunzionale"*;

RITENUTO di rinviare all'adozione di un successivo atto la definitiva conferma ovvero la modifica del presente PTFP 2020-2022 sulla base del ricalcolo della capacità assunzionale dell'ente conseguente alla determinazione del citato indicatore di bilancio e delle conseguenti percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio applicabili che saranno individuate con il suddetto decreto interministeriale, da emanarsi entro i termini previsti dall'art. 33 comma 2 del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 pubblicato sulla G.U. 100 del 30.4.2019;

RICHIAMATO il principio della cd. neutralità finanziaria delle assunzioni di personale mediante procedure di mobilità prevista dall'art. 30 del d.lgs. n. 165/2001 recentemente ribadito dalla Corte dei Conti Sezione Piemonte con deliberazione n. 93

del 13.07.2016 secondo il quale tra enti sottoposti a divieti o limitazioni per le assunzioni di personale *“la suddetta operazione, essendo neutrale dal punto di vista della finanza pubblica, non ha incidenza sulle capacità assunzionali dell’ente ricevente, che continuano ad essere computate sulla base del rapporto percentuale con le cessazioni avvenute nel corso dell’anno precedente)”* come, simmetricamente, non generano capacità assunzionali per l’ente di appartenenza, fermo restando comunque il rispetto dei limiti di contenimento complessivo della spesa del personale;

DATO ATTO che il Comune di Montepulciano con riguardo all’adempimento delle condizioni necessarie per poter procedere alle assunzioni di personale fissate dalla vigente normativa:

- ha rispettato il vincolo del pareggio di bilancio per gli anni 2017 e 2018 con il conseguimento del saldo di cui al comma 466 della L. 232/2016, adempiendo per l’anno 2018 agli obblighi di monitoraggio e di certificazione di cui ai commi da 469 a 474 del citato articolo 1 della legge n. 232 del 2016, come da relativa comunicazione trasmessa mediante apposito sistema di rilevazione telematico al MEF;
- ha rispettato i termini per l’approvazione dei bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine per l’invio alla Banca dati delle Amministrazioni Pubbliche ex art. 13, legge n.196/2009, dei relativi dati, nei trenta giorni dalla loro approvazione, D.L. n. 113/2016, art. 9, comma 1 quinquies;
- ha rispettato l’obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 ai sensi del combinato disposto dell’art. 1 commi 557 e 557 quater della legge 296/2006 aggiunto, quest’ultimo, dall’art. 3, comma 5 del D.L. 90/2014);
- non rientra tra gli enti in condizione di deficitarietà strutturale e di dissesto a cui si applica la disciplina di cui all’art 243 comma 1 del TUEL;
- ha rispettato l’obbligo di certificazione o il diniego non motivato di certificazione, di un credito anche parziale verso la P.A. (comma 3 bis, art. 9, D.L. 185/2008 come modificato dall’art. 27, comma 2 lettera c) del D.L. 66/2014);
- ha approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità per il periodo 2019/2021 giusto l’atto deliberativo di Giunta n. 190/2019 (articolo 48, comma 1, D.Lgs. 198/2006);
- ha accertato, a seguito di ricognizione annuale con il coinvolgimento dei Responsabili del Comun, che non si rilevano, ai sensi dei vigenti artt. 6 e 33 del D.Lgs. n. 165/2001, situazioni di eccedenza di personale, né di soprannumerarietà nell’ambito dei contingenti delle categorie e che, conseguentemente, non trovano applicazione, per questo Ente, i correlati vincoli, come da certificazioni in atti;
- ha proceduto a trasmettere in via telematica, ai sensi dell’art. 9 comma 6 della Legge 68/99, il prospetto informativo ai fini dell’adempimento della quota di obbligo per le categorie protette e, al momento, non si rilevano necessità di adeguamenti;
- ha rispettato i termini previsti per l’approvazione dei documenti contabili dell’Ente (bilancio di previsione, rendiconto e bilancio consolidato) e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l’invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (articolo 9, comma 1 - quinquies, del D.L. n. 113/2016);
- ha rispettato gli obblighi di certificazione dei crediti previsti nell’articolo 9, comma 3-bis, del DI 185/2008, convertito dalla legge 2/2009, modificato dall’articolo 27 del DI n. 66/2014;
- ha adottato il Piano delle Performance di cui all’ articolo 10, comma 5, del D.lgs n.150/2009 (Piano dettagliato degli obiettivi 2019) regolarmente pubblicato sul sito istituzionale dell’Ente;

EVIDENZIATO che tutto quanto sopra accertato costituisce condizione necessaria per poter procedere alla programmazione del fabbisogno di personale dipendente, ai fini della funzionalità ed ottimizzazione delle risorse, nell'esercizio delle competenze attribuite alla Giunta Comunale;

VISTA la Delibera di Giunta Comunale n. 149/2019 con la quale è stato approvato il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2019 – 2021;

RILEVATO che nel processo di determinazione quali-quantitativo del fabbisogno di personale declinato nel vigente PTFP si è tenuto conto:

- degli obiettivi strategici e operativi dell'amministrazione come indicati nel Documento Unico di Programmazione (DUP), nonché degli obiettivi gestionali inseriti nel piano della performance 2019-2021;
- dell'analisi delle cessazioni di personale dipendente;
- della conclusione del percorso di stabilizzazione del personale cd "precario" dell'ente ai sensi dell'articolo 20 comma 1 del D.Lgs. 75/2017 per n. 2 unità previsto nel 2019 ad esaurimento della platea di personale in possesso dei requisiti previsti;
- dei vincoli complessivi di finanza pubblica in materia di spesa di personale come in precedenza delineati;
- degli stanziamenti di bilancio afferenti l'aggregato di spesa di personale inseriti nel costruendo Bilancio 2020/2022;

DATO ATTO che, successivamente all'entrata in vigore del Piano triennale di fabbisogno approvato con la delibera di Giunta Comunale n. 149/2019 si sono registrate alcune modifiche nelle previsioni di fabbisogno di personale, dovute per la maggior parte a dimissioni volontarie di dipendenti in funzione dell'utilizzo di alcuni istituti speciali di pensionamento anticipato che avranno effetto già dall'anno in corso e che impongono pertanto di prevedere le relative sostituzioni;

RITENUTO pertanto necessario apportare, al Piano attualmente in vigore, alcune parziali modifiche dovute in parte ad eventi imprevisi verificatisi successivamente all'approvazione del Piano vigente e, per altra parte, ad un cambiamento di valutazione delle esigenze organizzative da parte dell'amministrazione comunale;

VISTO il prospetto contenuto nell'allegato PTFP nel quale è stato aggiornato, alla luce delle modifiche apportate, il fabbisogno di personale a tempo indeterminato per il triennio 2020-2022 articolato con separata evidenza delle distinte tipologie di spesa associate (spesa a valere su facoltà assunzionali "ordinarie", Mobilità "neutrale");

VISTO altresì il prospetto contenente il fabbisogno di personale a tempo determinato o con altri rapporti di lavoro flessibile, per il triennio 2020-2022 con il calcolo della relativa spesa annua, articolato per ciascuna annualità con separata evidenza delle distinte tipologie di lavoro flessibile previste (*personale a tempo determinato, personale a tempo determinato ex art. 90 comma del DLgs. n. 26772000; personale in posizione di comando da altra amministrazione*);

VERIFICATO che la spesa di personale a tempo determinato prevista e relativa ad assunzioni sottoposte al limite di spesa ai sensi dell'art.9 comma 28 del D.L 78/2010 e s.m.i. è contenuta entro il corrispondente limite di spesa di personale relativa all'anno 2009 ;

CONSIDERATO, pertanto, alla luce delle considerazioni fino a qui svolte, di approvare il Piano Triennale di Fabbisogno del Personale 2020-2022 del Comune di

Montepulciano come riportato nell'allegato parte integrante e sostanziale del presente atto;

RITENUTO di stabilire che i posti che si renderanno disponibili, successivamente alla data di approvazione del presente atto, potranno essere coperti all'interno nel rispetto delle facoltà assunzionali e delle disponibilità finanziarie rese disponibili a seguito delle cessazioni corrispondenti;

DATO ATTO che il nuovo CCNL del Comparto Funzioni Locali, sottoscritto in data 21.05.2018, all'art. 12 comma 2 prevede, per le Categorie A, C e D un unico accesso, corrispondente alla posizione economica iniziale di ciascuna categoria mentre per il personale di categoria B permane il doppio accesso (Cat. B e B3);

ACCERTATO, ai fini di della programmazione di cui al presente atto:

- a- che la spesa derivante dall'attuazione del Piano in oggetto è complessivamente contenuta entro i limiti della facoltà assunzionali disponibili, determinate a decorrere secondo la disciplina prevista dall'art.3 comma 5 del D.L. 24 giugno 2014 n. 90 convertito con modificazioni dalla Legge 11 agosto 2014 n.114;
- b- che le risorse previste per ciascuna annualità del PTFP 2020-2022 sono contenute entro i limiti dei pertinenti stanziamenti del costruendo bilancio di previsione 2020-2022 e rientrano entro il limite di spesa potenziale massima coincidente per gli enti locali con il limite di spesa individuata ai sensi dell'art. 1 comma 557-quater della L. n. 296/2006 (*media triennale 2011-2013 della spesa impegnata al netto delle componenti escluse*);
- c- che l'attuazione del presente Piano nel periodo temporale di riferimento è subordinato al verificarsi delle cessazioni programmate;
- d- che nella ipotesi di conversione del D.L n.34 del 30.4.2019 già sopra richiamato, l'ente procederà alla verifica delle facoltà assunzionali disponibili in base alla nuova disciplina;

VISTO il parere dell'Organo di Revisione, rilasciato il 29.11.2019 prot. n. 48684 attestante il rispetto del principio della riduzione della spesa, secondo quanto previsto dall'art. 39 della Legge 27 dicembre 1997, n. 449 e dall'art. 19, comma 8 della Legge 28 dicembre 2001, n.448,

DATO ATTO che dei contenuti della presente deliberazione e suo allegato, è stata data informazione alle OO.SS e alla RSU con trasmissione della proposta in data 27.11.2019 prot. n. 47968;

VISTI i pareri favorevoli ai sensi dell'art. 49 del D.lgs 18.8.00 n. 267 "*Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli EE.LL.*";

VISTI:

- il vigente Regolamento comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;
- l'art. 107 del D.Lgs. 18/8/2000 n° 267 e successive modificazioni;
- l'art. 36 del vigente Statuto comunale;

ad unanimità di voti palesemente espressi;

D E L I B E R A

1.di dare atto che, a seguito della ricognizione delle eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del Decreto Legislativo n. 165/2001 e delle dichiarazioni rese dai

Responsabili di ciascuna area, depositate agli atti della pratica non emergono, nell'attuale dotazione organica del Comune di Montepulciano situazioni di personale in esubero e che pertanto non trovano applicazione, per questo Ente, vincoli posti dallo stesso art. 33 del d.lgs. n. 165/2001, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017;

2.Di approvare il piano Triennale di Fabbisogno del Personale 2020-2022 in adeguamento di quanto già approvato con atto di Giunta Comunale n. 149/2019, allegato al presente atto come parte integrante e sostanziale;

3. di dare atto che la spesa complessiva di personale nell'orizzonte temporale di riferimento del PTFP 2020-2022 risulta contenuta per ciascuna annualità entro i limiti di stanziamento di spesa di personale del costruendo Bilancio 2020-2022 ed entro il limite di spesa potenziale massima individuato nella media della spesa del triennio 2011-2013 ai sensi dell'art. 1 comma 557 della L. n. 296/2006;

4.da dare atto che la spesa di personale a tempo determinato prevista nel documento E e relativa ad assunzioni sottoposte al limite di spesa ai sensi dell'art.9 comma 28 del D.L 78/2010 e s.m.i. è contenuta entro il corrispondente limite di spesa di personale relativa all'anno 2009;

5.di rinviare ad un successivo atto la definitiva conferma ovvero la modifica del presente PTFP sulla base del ricalcolo della capacità assunzionale dell'ente conseguente alla determinazione del parametro finanziario soglia applicabile al comune di Montepulciano, che sarà individuato con il decreto interministeriale previsto dall'art. 33 comma 2 del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 pubblicato sulla G.U. 100 del 30.4.2019 in vigore dal 1.05.2019;

6.di dare atto che la spesa per le assunzioni di personale a tempo determinato disciplinato dall'art.36 comma 2 del TUPI come individuato nel PTFP in termini di mensilità ovvero di plafond di spesa disponibile, potrà essere integrato in corso di esercizio in presenza di esigenze straordinarie ed imprevedute nel rispetto del limite di spesa massima di personale e nel rispetto del limite della spesa di personale a tempo determinato disciplinato dall'art.9 comma 28 del D.L 78/2010 e s.m.i.;

7.di dare atto che la consistenza della dotazione organica del Comune di Montepulciano prevista in attuazione del presente PTFP, determinata dal personale in servizio a tempo indeterminato alla data attuale al netto delle cessazioni e sommate le assunzioni previste nel triennio nell'ambito delle facoltà assunzionali disponibili come in premessa richiamate risulta composta come indicato nell'allegato;

8.Di stabilire che i posti che si renderanno disponibili, successivamente alla data di approvazione del presente atto, per cause non programmabili, potranno coperti all'interno nel rispetto delle facoltà assunzionali e delle disponibilità finanziarie rese disponibili a seguito delle corrispondenti cessazioni;

9.di demandare al Responsabile competente in materia di personale l'adempimento degli obblighi di pubblicazione sul sito istituzionale dell'ente e di invio del presente PTFP entro i termini previsti dall'art .6-ter del D.Lgs..165/2001 nonché l'adozione dei conseguenti atti connessi all'esecuzione delle previsioni ivi inserite nel rispetto delle norme sulla virtuosità dell'Ente in premessa richiamate e comunque in ossequio a tutte le disposizioni di legge regolanti la materia;

10 .Di dare atto che in data 29.11.2019 è stato acquisito il parere da parte dell'Organo di Revisione attestante il rispetto del principio della riduzione della spesa, secondo

quanto previsto dall'art. 39 della Legge 27 dicembre 1997, n. 449 e dall'art. 19, comma 8 della Legge 28 dicembre 2001, n.448;

11. di dare atto che dei contenuti della presente deliberazione è stata data informazione alle OO.SS. con trasmissione della proposta in data 27.11.2019;

12. di dare atto che responsabile del presente procedimento è la dott.ssa Grazia Torelli Responsabile Area Amministrativa – servizio personale la quale dichiara di non essere a conoscenza di trovarsi in una situazione di conflitto di interessi neanche potenziale e di essere a conoscenza delle sanzioni penali in cui incorre nel caso di dichiarazione mendace;

13. di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali" - T.U.E.L. approvato con D. Lgs. 18.08.2000, n. 267 e successive modifiche ed integrazioni, in ragione di rendere quanto prima operativo le modifiche al piano assunzionale disposto con il presente provvedimento.

oooooooooooooooooooooooooooo

Letto, approvato e sottoscritto

IL SINDACO
Michele Angiolini

IL SEGRETARIO F.F.
Dott.ssa Simonetta Gambini



COMUNE DI MONTEPULCIANO
PROVINCIA DI SIENA

**PARERE DI REGOLARITA' TECNICA
PERSONALE**

Proposta di delibera n. 307 del 26-11-2019

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE - P.T.F.P. -
2020-2022 - APPROVAZIONE

Parere ai sensi dell'art. 49 - I comma – T.U.E.L. 267 / 2000 (Regolarità Tecnica)

PARERE FAVOREVOLE

Il Responsabile dell'Area
Dott.ssa Grazia Torelli



COMUNE DI MONTEPULCIANO
PROVINCIA DI SIENA

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

In merito alla pratica DELG - 307 - 2019 si esprime parere favorevole di regolarità contabile.

Il Responsabile dell'Area Finanziaria
(Dott.ssa Simonetta Gambini)

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Certifico io sottoscritto Segretario che copia della presente deliberazione è affissa all'albo pretorio dal 03-12-2019 e per 15 giorni consecutivi, *ai sensi dell'art. 124, comma 1, del D.Lgs 18.8.2000 n° 267.*

Pubblicata N. 2019003011

IL MESSO COM.LE

IL SEGRETARIO F.F.
Dott.ssa Simonetta Gambini

Per copia conforme all'originale

Lì, 03-12-2019

IL SEGRETARIO F.F.
Dott.ssa Simonetta Gambini

Art. 125 del D.lvo 18.8.00 N.267:

- Comunicazione ai Capigruppo il 03-12-2019 prot. n. _____

ESECUTIVITA'

- la presente deliberazione è divenuta esecutiva il 02-12-2019

- perché dichiarata immediatamente eseguibile (*art.134 C. 4 D.Lgs. 267/00*).....

- decorsi **10 giorni** dalla pubblicazione

(*art.134 C. 3 D.Lgs.*

267/00).....

lì, _____

IL SEGRETARIO F.F.

Dott.ssa Simonetta Gambini

ORIGINALE IN FORMATO ELETTRONICO CON FIRMA DIGITALE

Le firme, in formato digitale, sono state apposte sull'originale elettronico del presente atto ai sensi dell'art. 24 del D.lgs. 07/03/2005 n. 82 e s.m.i. L'originale elettronico del presente atto è conservato negli archivi informatici del Comune di Montepulciano, ai sensi dell'art.22 del D.lgs. 07/03/2005 n. 82 e s.m.i.