



COMUNE DI CASTELNUOVO BELBO

Provincia di Asti

VERBALE DI DELIBERAZIONE della GIUNTA COMUNALE N. 14/2019

OGGETTO: PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE ANNI 2019/2021. RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE EVENTUALI ECCEDENZE DI PERSONALE AI SENSI DELL'ART. 33 D.LGS. 165/2001 E S.M.I.

L'anno **duemiladiciannove**, addì **quattro**, del mese di **marzo**, alle ore **15.20** nella sala delle Riunioni della Sede Comunale, previo esaurimento delle formalità prescritte dal vigente Statuto Comunale e dal Regolamento, nonché dalle disposizioni di legge vigenti in materia, vennero per oggi convocati i componenti di questa Giunta Comunale.

Previo appello nominativo, effettuato dal Segretario Comunale, sono risultati presenti i Sigg. ri:

N°	Cognome e Nome	Carica	Presente	Assente
1	ALLINERI Aldo	Sindaco	Si	No
2	PIZZIMBONO Giorgio	VICE SINDACO	Si	No
3	VACCA Deborah	ASSESSORE	Si	No
			Totale Presenti:	3
			Totale Assenti:	0

Assiste la Dott.ssa Stefania Marravicini, Segretario Comunale. Il Sindaco, ALLINERI Aldo, assume la Presidenza e constatata la sussistenza del numero legale dichiara aperta la seduta ed invita conseguentemente la Giunta a discutere l'argomento che forma oggetto della presente deliberazione.

LA GIUNTA COMUNALE

Richiamati:

- l'art. 91 c. 1 del D.Lgs. 267/00, in forza del quale gli organi di vertice delle amministrazioni locali devono provvedere alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12.03.1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale e renderla compatibile con gli obiettivi ed i vincoli di finanza pubblica;
- l'art. 19 comma 8 della legge 448/2001 in forza del quale a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva delle spese e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 il quale nel disporre in ordine alla organizzazione e alla disciplina degli uffici e delle dotazioni organiche, al comma 4bis introdotto dal D.Lgs. 150/2009 prevede che il documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale debba essere elaborato su proposta dei competenti dirigenti (leggasi funzionari con P.O.), i quali individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti;
- il vigente Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;

Considerato che si intende dare puntuale applicazione alle disposizioni di cui sopra coerentemente con le risorse da iscrivere nel bilancio 2019/2021 in corso di predisposizione;

Ritenuto che:

- con la programmazione si deve poter assicurare sia dal punto di vista qualitativo che quantitativo la realizzazione degli obiettivi dell'Ente, i fabbisogni, le esigenze organizzative, ponendo altresì le basi per poter fruire di risorse umane adeguate al raggiungimento degli obiettivi medesimi;
- il razionale impiego delle risorse umane è un obiettivo delle pubbliche amministrazioni, per assicurare un ottimale livello qualitativo e quantitativo dei servizi erogati mantenendo la spesa entro limiti compatibili con le risorse disponibili;
- la programmazione triennale deve essere collegata al monitoraggio della funzionalità della struttura organizzativa e della consistenza qualitativa e quantitativa degli organici per verificarne l'adeguatezza in relazione agli obiettivi dell'Ente;
- la programmazione triennale del fabbisogno di personale è correlata e deve corrispondere a quanto indicato nel bilancio di previsione e nei criteri generali per l'organizzazione degli uffici e dei servizi, in quanto strumento indispensabile per attuare la programmazione di competenza del Consiglio Comunale ai sensi dell'art.42 del D.Lgs. 267/00;
- la programmazione del fabbisogno di personale deve essere strettamente correlata alle previsioni finanziarie, ragione per la quale è da riferirsi esclusivamente alle assunzioni di personale a tempo indeterminato a copertura di posti vacanti che impegnano gli esercizi finanziari futuri dell'Amministrazione e non si riferisce alle assunzioni di personale a tempo determinato, che non sono programmabili nel triennio e che data la particolare natura del rapporto non si proiettano su esercizi finanziari successivi;

Dato atto che le previsioni del presente provvedimento sono vincolate dalla necessità non rinunciabile di mantenere (se non implementare) il livello qualitativo o quantitativo dei servizi erogati alla collettività;

Evidenziato che l'esigenza di rispettare di volta in volta i vincoli normativi che si avvicendano non deve peraltro far venire meno l'attenzione che si deve porre alla funzione programmatica del personale, al suo significato e alle sue finalità per raggiungere l'obiettivo di una gestione strategica;

Rilevato che, come tutti gli anni, è interesse di questa Amministrazione valorizzare il personale in servizio con le esigue risorse a disposizione, cercando di razionalizzare gli uffici e modernizzando gli stessi con software ed hardware aggiornati e puntando soprattutto sulla formazione interna ed esterna del personale medesimo;

Precisato che nell'ambito dell'Unione di Comuni "Comunità Collinare Vigne&Vini" cui il Comune di Castelnuovo Belbo appartiene e che l'Ente ha individuato quale ambito ottimale di gestione delle funzioni fondamentali, l'attuazione della normativa in materia di gestione associata delle funzioni non risulta aver avuto ancora compimento;

Rilevato in particolare che l'Ente per l'esercizio associato della polizia locale amministrativa ha acconsentito l'utilizzo congiunto del dipendente a tempo pieno ed indeterminato del Comune di Castelnuovo Belbo, Sig. Santoro Tonino (mediante accordo ex art. 14 C.C.N.L. 22.01.2004);

Verificata la possibilità di valorizzare il personale in servizio seppur con le esigue risorse a disposizione piuttosto che attingere dall'esterno;

Richiamato l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 il quale nel disporre in ordine alla organizzazione e alla disciplina degli uffici e delle dotazioni organiche, al comma 4bis introdotto dal D.Lgs. 150/2009 prevede che il documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale debba essere elaborato su proposta dei competenti dirigenti (leggasi funzionari con P.O.), i quali individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti;

Letto il vigente Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;

Ritenuto che il razionale impiego delle risorse umane sia un obiettivo delle pubbliche amministrazioni, per assicurare un ottimale livello qualitativo e quantitativo dei servizi erogati mantenendo la spesa entro limiti compatibili con le risorse disponibili;

Evidenziate le difficoltà finanziarie cui versa l'Ente e i limiti normativi imposti in tema di spesa del personale;

Dato atto che sono in corso le seguenti Convenzioni:

- tra il Comune di Castelnuovo Belbo (Capo - convenzione) e il Comune di Fontanile ex art. 14 CCNL 22.01.2001 in forza della quale la dipendente Cat. D presta servizio presso il Comune di Fontanile per n. 6 ore settimanali;

- tra il Comune di Castelnuovo Belbo e l'Unione dei Comuni "Comunità Collinare Vign&Vini" ex art. 14 CCNL 22.01.2001 in forza della quale il dipendente Cat. C presta servizio presso l'Unione per n. 6 ore settimanali;

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

Viste le LINEE DI INDIRIZZO PER LA PREDISPOSIZIONE DEI PIANI DEI FABBISOGNI DI

PERSONALE DA PARTE DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE, allegate al decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione del giorno 08 maggio 2018;

Considerato che:

- le predette linee di indirizzo sono volte ad orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei propri piani dei fabbisogni di personale, secondo le previsioni degli articoli 6 e 6-ter del decreto legislativo n. 165/2001, come novellati dall'articolo 4 del decreto legislativo n. 75 del 2017, nell'ottica di coniugare l'ottimale impiego delle risorse pubbliche disponibili e gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e di assicurare, da parte delle amministrazioni destinatarie, il rispetto degli equilibri di finanza pubblica;
- le novità introdotte dal citato decreto legislativo n. 75 del 2017 sono finalizzate a mutare la logica e la metodologia che le amministrazioni devono seguire nell'organizzazione e nella definizione del proprio fabbisogno di personale;
- le innovazioni che il predetto d.lgs. 75/2017 reca consentono di coniugare una più ragionata determinazione dei fabbisogni con modalità di reclutamento volte a soddisfare tali fabbisogni e perciò sviluppate secondo strategie, processi di selezione e bacino di reclutamento che privilegino l'individuazione di figure e competenze professionali idonee ad una pubblica amministrazione moderna, nel rispetto dei principi di merito, trasparenza ed imparzialità, focalizzando l'attenzione sull'introduzione di strumenti volti a valorizzare le attitudini e le abilità richieste per lo svolgimento delle attività e delle responsabilità da affidare, in aggiunta alle conoscenze.
- le linee di indirizzo tendono dunque a favorire cambiamenti organizzativi che superino i modelli di fabbisogno fondati sulle logiche delle dotazioni organiche storicizzate, a loro volta discendenti dalle rilevazioni di carichi di lavoro superate sul piano dell'evoluzione normativa e dell'organizzazione del lavoro e delle professioni;
- il PTFP si sviluppa in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale. L'eventuale modifica in corso di anno del PTFP è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata;
- l'articolo 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo art. 4, del decreto legislativo n. 75 del 2017, introduce elementi significativi tesi a realizzare il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica;
- il termine dotazione organica, 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. Secondo la nuova formulazione dell'articolo 6, è necessaria una coerenza tra il piano triennale dei fabbisogni e l'organizzazione degli uffici, da formalizzare con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti;
- la centralità del PTFP, quale 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, è di tutta evidenza. Il PTFP diventa lo strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione;
- la nuova visione, introdotta dal d.lgs. 75/2017, di superamento della dotazione organica, si

sostanza, quindi, nel fatto che tale strumento, solitamente cristallizzato in un atto sottoposto ad iter complesso per l'adozione, cede il passo ad un paradigma flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze, quale il PTFP;

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

Dato Atto che il nuovo piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere redatto sulla scorta delle indicazioni contenute nelle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche";

Evidenziato che il predetto 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;

Dato Atto che, alla luce delle linee guida emanate, il concetto di fabbisogno di personale implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:

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

Evidenziato che:

1) con riferimento al profilo quantitativo, l'analisi dei fabbisogni può essere supportata da alcuni metodi:

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

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

Preso Atto che sulla base di tale schema l'amministrazione potrà definire una tabella dei fabbisogni articolata su:

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

Ribadito che:

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

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

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

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

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

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

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

Precisato che l'adozione del PTFP è sottoposta alla preventiva informazione sindacale (articolo 6, comma 1, del d.lgs. 165/2001);

Richiamato l'articolo 16 del decreto legislativo del 14 marzo 2013, n. 33 rubricato "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato". Si ritiene che il PTFP sia oggetto di pubblicazione in quanto contiene pressoché tutte le informazioni richiamate, ai fini della pubblicazione. La comunicazione del PTFP al SICO può rappresentare lo strumento di assolvimento ai predetti obblighi rendendo tale comunicazione visibile in area pubblica;

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

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;

RELATIVAMENTE ALLA DOTAZIONE ORGANICA:

Calcolo della spesa della dotazione organica

A differenza di quanto previsto sino ad ora, le amministrazioni dovranno partire dall'ultima

dotazione

organica approvata non solo in termini di quantità ma anche di valore. Partendo dai recenti valori previsti dal CCNL della Funzioni Locali, sottoscritto in data 21/05/2018, per ciascuna categoria giuridica di ingresso, gli importi sono rappresentati dalla seguente tabella:

Cat.	Importi al 01/04/2018	13° mens.	Totale
Dirig.	39.979,29	3.331,61	43.310,90
D3	25.451,86	2.120,99	27.572,85
D1	22.135,47	1.844,62	23.980,09
C1	20.344,07	1.695,34	22.039,41
B3	19.063,80	1.588,65	20.652,45
B1	18.034,07	1.502,84	19.536,91
A1	17.060,97	1.421,75	18.482,72

Al fine di verificare il valore quantitativo dell'ultima dotazione organica, formalmente approvata dall'ente, la situazione è rappresentata dalla tabella seguente:

DOTAZIONE ORGANICA VIGENTE al 31.12.2018

Catg. pos.ec.	Profilo	N° posti	Coperto	Vacante	Servizio
D (D4)	Istruttore direttivo Tecnico	1	1		U.T.C.
C (C6)	Istruttore Amministrativo	1	1		Servizi demografici
C (C3)	Istruttore amministrativo	1	1		Servizio Segreteria
B (B3)	operaio specializzato	1	1		UTC
	TOTALI	4	4		

L'ultima dotazione organica adottata dall'ente locale deve essere trasformata in valore finanziario al fine di ottenere la spesa del personale teorica prevista. Pertanto, sulla base dei valori contrattuali e delle singole categorie, si ottengono i seguenti valori rappresentati dalla tabella seguente:

CAT.		tabellare	comparto	CONTRIB.	IRAP	INAIL	SPESA TOTALE
D1	1 P.T.70%	16.786,06	435,96	4.718,83	1.463,87	187,34	23.592,06
C	1 F.T.	20.344,07	549,6	5.724,86	1.775,96	1.227,24	29.621,73
C	1 P.T.50%	10.172,03	274,8	2.827,82	887,98	187,34	14.349,97

B	1 P.T.83,33%	16.280,11	393,12	4.635,16	1417,22	1.227,24	23.952,85
TOTALE	4						91.516,61

Non c'è spesa per lavoro flessibile.

La spesa della dotazione organica come risultava al 31.12.2018 è di €. 91.516,61 valore che tiene conto del rinnovo contrattuale 2016-2018 del 21.05.2018.

A tale valore si sommano il valore del fondo accessorio, la spesa per lo straordinario, la spesa delle posizioni organizzative.

I valori finanziari sono così riepilogati:

	Importo	Contributi	Irap	Premio Inail	Spesa Totale
Fondo dipendenti	13.751,83	3823,01	1168,91	0,00	18.743,75
P.O.	3.080,04	856,25	261,80	0,00	4198,09
Straordinario	0,00	0,00	0,00	0,00	
TOTALE					22.941,84

Infine va inserita la spesa del Segretario comunale a scavalco è di euro 1742,48 mensili.

Quindi in sintesi la spesa totale sommando tutte le voci riportate nelle tabelle che precedono è di €. 135.368,21

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;

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

Dato atto che non ci sono state cessazioni nel triennio precedente e per gli anni 2019-2020-2021 l'Ente non intende fare assunzioni **pertanto** il piano del fabbisogno del personale per il comune di Castelnuovo Belbo per il triennio 2019/2021 è il seguente:

ANNO 2019

L'amministrazione ritiene, per il momento, di non programmare assunzioni a tempo indeterminato nel periodo di riferimento riservandosi di decidere in ordine ad eventuali assunzioni nel periodo di riferimento compatibilmente con le esigenze organizzative e di bilancio e con la normativa tempo per tempo vigente.

Nel rispetto delle disposizioni in materia di contenimento delle spese per il personale, rimane salvo il ricorso all'utilizzo dei contratti flessibili per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso dell'anno.

ANNO 2020 e 2021

Alla data attuale non vi sono elementi atti a prevedere cessazioni di personale. L'amministrazione ritiene, per il momento, di non programmare assunzioni a tempo indeterminato nel periodo di riferimento riservandosi di decidere in ordine ad eventuali assunzioni nel periodo di riferimento compatibilmente con le esigenze organizzative e di bilancio e con la normativa tempo per tempo vigente.

Nel rispetto delle disposizioni in materia di contenimento delle spese per il personale, rimane salvo il ricorso all'utilizzo dei contratti flessibili per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso dell'anno.

Ritenuto che non sussistano situazioni di soprannumero o comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria;

Dato atto che questo Ente non versa in situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 D.Lgs. 267/2000;

Acquisito il parere preventivo favorevole di regolarità tecnica amministrativa reso dal Segretario Comunale/Responsabile del Servizio "Affari Generali, legali e personale" ex art. 49 e 147bis D.Lgs. 267/00 e art. 4 Regolamento per la disciplina dei controlli interni, allegato alla presente deliberazione;

Acquisito il parere preventivo favorevole di regolarità contabile, reso dal Responsabile del Servizio finanziario ex art. 49 e 147bis D.Lgs. 267/00 e art. 5 Regolamento per la disciplina dei controlli interni, allegato alla presente deliberazione;

Visto il T.U. 18 agosto 2000, n. 267, recante: "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali";

Visto il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 recante: "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

Visto il vigente "Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi";

Visti i vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto Regioni – autonomi e locali;

Vista La LEGGE 30 dicembre 2018, n. 145 Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021 (G.U. n.302 del 31-12-2018 - Suppl. Ordinario n. 62) ;

Con voti unanimi e favorevoli espressi in forma palese per alzata di mano;

DELIBERA

1. **Di Richiamare** le premesse quali parti integranti e sostanziali del presente atto;
2. **Di Dare Atto** che:
 - non si riscontrano situazioni di soprannumero né eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 D.Lgs. 165/2011 s.m.i. per l'anno 2019;
 - la Dotazione organica è quella di seguito rappresentata:

– **DOTAZIONE ORGANICA VIGENTE al 31.12.2018**

Catg. pos.ec.	Profilo	N° posti	Coperto	Vacante	Servizio
D (D4)	Istruttore direttivo Tecnico	1	1		U.T.C.
C (C6)	Istruttore Amministrativo	1	1		Servizi demografici
C (C3)	Istruttore amministrativo	1	1		Servizio Segreteria
B (B3)	operaio specializzato	1	1		UTC
	TOTALI	4	4		

3. **Di Approvare** il Piano Triennale del fabbisogno di personale del Comune di Castelnuovo Belbo per il triennio 2019/2020/2021 come segue:

ANNO 2019

L'amministrazione ritiene, per il momento, di non programmare assunzioni a tempo indeterminato nel periodo di riferimento riservandosi di decidere in ordine ad eventuali assunzioni nel periodo di riferimento compatibilmente con le esigenze organizzative e di bilancio e con la normativa tempo per tempo vigente.

Nel rispetto delle disposizioni in materia di contenimento delle spese per il personale, rimane salvo il ricorso all'utilizzo dei contratti flessibili per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso dell'anno.

ANNO 2020 e 2021

Alla data attuale non vi sono elementi atti a prevedere cessazioni di personale. L'amministrazione ritiene, per il momento, di non programmare assunzioni a tempo indeterminato nel periodo di riferimento riservandosi di decidere in ordine ad eventuali assunzioni nel periodo di riferimento compatibilmente con le esigenze organizzative e di bilancio e con la normativa tempo per tempo vigente.

Nel rispetto delle disposizioni in materia di contenimento delle spese per il personale, rimane salvo il ricorso all'utilizzo dei contratti flessibili per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso dell'anno.

- 1) **Di Riservarsi** la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno di personale, approvata con il presente atto, qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutamenti del quadro di riferimento relativamente al triennio in considerazione;
- 2) **Di Trasmettere** al Revisore dei Conti la presente deliberazione, al fine di accertare la conformità del presente atto al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente.
- 3) **Di Dare Atto** che la presente deliberazione sarà trasmessa alle OO.SS.
- 4) **Di Dichiarare**, con separata votazione favorevole e unanime espressa nei modi e nelle forme di legge, la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 134 comma 4° del D.Lgs. n. 267 del 18/08/2000 s.m.i..

Il presente verbale viene redatto, confermato e sottoscritto

Il Presidente
F.to ALLINERI Aldo

Il Segretario Comunale
F.to Dott.ssa Stefania Marravicini

Certificato di Pubblicazione

Si certifica che la presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio informatico del Comune per quindici giorni consecutivi ai sensi dell'art. 124, 1° comma, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n° 267 e dall'art.32 della legge n.69/2009 e ss.mm.ii. con decorrenza dal 11.03.2019

Il Segretario Comunale
F.to Dott.ssa Stefania Marravicini

Dichiarazione di Esecutività

- Si certifica che la su estesa deliberazione è stata pubblicata nelle forme di legge sul Sito informatico di questo Comune senza riportare nei primi dieci giorni di pubblicazione denunce di vizi di legittimità o competenza, per cui la stessa è divenuta esecutiva ai sensi del 3° comma dell'art. 134 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267.
- Si certifica che la su estesa deliberazione è stata dichiarata, con separata votazione unanime, immediatamente eseguibile ai sensi del 4° comma dell'art. 134 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

Lì, 04.03.2019 _____

Il Segretario Comunale
F.to Dott.ssa Stefania Marravicini

La presente copia è conforme all'originale, per gli usi consentiti dalla Legge.

Lì, 11.03.2019

Il Segretario Comunale
Dott. Marco DODERO