



# COMUNE DI STIMIGLIANO

PROVINCIA DI RIETI  
PIAZZA ROMA N. 6 - 02048 STIMIGLIANO -  
P. IVA 00094130572 - FAX 0765 576078 - TEL 0765 576038

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N.14 DEL 25.01.2019

\*\*\*\*\*

Oggetto: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2019-2021

\*\*\*\*\*

L'anno 2019 il giorno Venticinque del mese di Gennaio alle ore 13.20 e seguenti nella Sede Comunale si è riunita la GIUNTA COMUNALE con l'intervento dei Signori:

		<i>Presenti</i>	<i>Assenti</i>
GILARDI FRANCO	SINDACO	X	
DI LORETO ILARIO	VICE SINDACO		X
FARINELLI GIUSEPPE	ASSESSORE	X	

Presiede il dott GILARDI FRANCO

Partecipa il SEGRETARIO COMUNALE Dott.ssa DI TROLIO FILMA

Il SINDACO, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

## LA GIUNTA COMUNALE

### Richiamata

- la delibera di Giunta Comunale n. 63 del 24.09.2018 di approvazione della rideterminazione del piano del fabbisogno di personale per il triennio 2018-2020 ;
- Considerato che la stessa in adempimento delle linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni pubbliche, di cui al D.M. 8 maggio 2018, n. 173 del 27 luglio 2018 la deliberazione in parola veniva trasmessa alla Ragioneria generale dello Stato mediante il sistema SICO;

### Richiamate le seguenti normative in materia di programmazione delle risorse umane:

- Legge 27.12.1997, n. 449 che all' art. 39, comma 1, stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche, 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 legge 12 marzo 1999 n. 68; che al comma 19 del citato articolo prevede per gli enti locali l'adeguamento dei propri ordinamenti ai principi suddetti, finalizzandoli alla riduzione programmata delle spese di personale;
- Legge 488 del 23.12.1999 che all'art. 20 ha modificato ed integrato parzialmente, con il comma 20 bis, il citato art. 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, ed ha ribadito che obiettivo degli enti locali deve essere quello di programmare le proprie politiche di assunzione adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa del personale, come segue:  
*"...g) dopo il comma 20 sono inseriti i seguenti: 20-bis. Le amministrazioni pubbliche alle quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, fermo restando quanto previsto dai commi 19 e 20, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni; di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze ...omissis...";*
- Legge 448 del 28 dicembre 2001 in particolare l'art. 19, comma 8, il quale, relativamente alla programmazione del fabbisogno di personale, stabilisce sinteticamente che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di complessiva riduzione della spesa e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- Le disposizioni dell'art. 39, Legge 449/97, sopra richiamate, sono riprese dall'art. 91 del D.Lgs. 267/2000, che al comma 1, tra l'altro recita: " ...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...";*

- ▷ l'art. 6 comma 1 del D.Lgs. 165/2001, ai sensi del quale le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità dall'art. 1 comma 1 (accrescimento dell'efficienza delle amministrazioni, razionalizzazione del costo del lavoro pubblico, contenendo la spesa complessiva per il personale, realizzazione della migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni), adottando in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai propri ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali;

Rilevato che ai sensi dell'art. 6 commi 2, 3, 6 del D.Lgs. 165/2001, come da ultimo modificato con D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75:

*"2. 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.*

*3. 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.*

*6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale."*

Visto altresì che ai sensi dell'art. 6 ter del D.Lgs. n. 165/2001, come da ultimo modificato con D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, le amministrazioni pubbliche adottano annualmente 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 del art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

Visto l'art. 22, comma 1, del D.Lgs. n. 75/2017, il quale prevede 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. 165/2001e s.m.i. si applica a decorrere dal 30.3.2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle predette linee di indirizzo;

Preso visione del decreto regolamentare di cui all'art.6 ter del dlgs.165 adottato in data 08.05.2018 con il quale sono definite " *le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte della P.A.*", pubblicato in G.U. Serie Generale n. 173 del 27/7/2018;

Evidenziato che le linee di indirizzo costituiranno i punti cardinali della nuova programmazione orientata a:

- perseguire obiettivi di performance in armonia con gli obiettivi del ciclo della performance privilegiando il potenziamento delle funzioni istituzionale e di *core business*.
- definire fabbisogni prioritari in relazione alle politiche di governo, individuando *professionalità infungibili* non legate a logiche di sostituzione ma con inclinazione e sensibilità verso le nuove professioni e relative competenze professionali.
- definizione del bisogno di risorse umane avendo di vista un cambiamento dei modelli organizzativi, che però dovranno essere preceduti da analisi degli *input della produzione* fondata su metodologie di standardizzazione dei bisogni partendo dalla individuazione di *parametri e indicatori*.
- rafforzare la *dimensione valoriale* delle finalità pubbliche.

Va aggiunto che gli organi di indirizzo politico prendono atto della attenzione posta anche ai due *rapporti finali* che nel 2017 sono le risultanze delle attività del *Dipartimento della Funzione Pubblica* e l'Aran:

1. *Modelli di analisi e di gestione dei fabbisogni di personale nelle amministrazioni pubbliche;*
2. *Modelli di rappresentazione delle professioni e relative competenze: ipotesi di lavoro per la P.A.*

Studio che getta le basi per un approccio metodologico e sostanziale diversificato ed innovativo da cui appare evidente che occorre uscire dalla logica di governare solo i flussi e recuperare un qualche concetto di valore di equilibrio e dunque di fabbisogni standard. Si possono cioè adeguare le nuove assunzioni in base al fabbisogni di personale (al solito con un percorso di gradualità), oppure si può modulare il tasso di rimpiazzo in funzione della distanza fra dotazione di fatto e fabbisogno.

Questa seconda opzione, ancorché la possibilità di assumere sarebbe comunque legata al manifestarsi di cessazioni, rappresenta comunque una forte innovazione rispetto all'esistente.

E' auspicabile che questi provvedimenti possano adottare l'idea di modulare i rimpiazzati in base ad una qualche nozione di squilibrio fra dotazioni di fatto e fabbisogno. Peraltro l'idea ha già trovato accoglimento nei disposti normativi per i Comuni, ove con il D.L. 113/2016 e successivamente con il D.L. 50/2017, si prescrive che la percentuale di spesa da destinare a nuove assunzioni venga "modulata" proprio in relazione al rispetto di parametri che richiamano una prima, seppur rudimentale, indicazione di fabbisogno. Il riferimento è

infatti ai valori fissati con cadenza triennale dal Ministero dell'Interno, valori che altro non sono che una media del numero di dipendenti per ciascuna fascia dimensionale, calcolata a livello pro-capite.

Vi è poi una seconda strada, spesso impiegata nella letteratura economica, che utilizza come grandezze esplicative un'ampia quantità di variabili economiche, sociali, demografiche, geografiche ecc.. In questo caso, l'informazione centrale non è rappresentata da una misurazione di un output da mettere in relazione con gli input necessari a produrlo, quanto appunto dalle condizioni di fondo che esprimono le esigenze dei diversi territori, sui quali insiste l'azione dell'ente stesso. E' l'altra situazione polare, nella quale l'output è composto da una miriade di atti amministrativi, difficilmente rilevabili e di cui non è chiaro come produrre indicatori sintetici.

Si ha infine una situazione intermedia, ove è possibile fare ricorso a "carichi di lavoro". Non si tratta cioè di veri e propri output, ma neanche di una generica misurazione della domanda.

Quindi sul piano teorico, la determinazione dei fabbisogni è ottenibile applicando tre diverse configurazioni economiche, differenziate in base alle caratteristiche delle grandezze esplicative che s'intenderà utilizzare.

In particolare, il riferimento è ad una tassonomia fondata su tre possibili tipologie di grandezze esplicative: *gli output prodotti, le caratteristiche della domanda territoriale, i carichi di lavoro*. Ciascuna di esse può rappresentare la miglior soluzione applicativa disponibile a seconda della tipologia di amministrazioni e di attività cui la metodologia verrà applicata.

Dovrebbe esser chiaro che la realizzazione di un sistema informativo nazionale sul lavoro pubblico costituisce dunque un elemento cardine alla luce delle attività che dovranno essere poste in essere per monitorare nel tempo le consistenze di personale ma anche per affrontare le decisioni in materia di organici e fabbisogni, nonché per effettuare previsioni e proiezioni delle dinamiche occupazionali nel settore pubblico.

Si evince chiaramente che evidentemente l'approccio oltre alla evidente gradualità non potrà che ancorarsi alle situazioni di fatto, quelle storiche ed alle dimensioni delle amministrazioni interessate nelle quali le variabili hanno influenze talvolta difficilmente identificabili. Altrettanto chiaramente si evince che sarà necessario costruire una serie di indicatori standard nazionali attraverso l'uso di metodologie diverse a cui le amministrazioni potranno ancorare la riorganizzazione.

Inoltre richiamate:

- le seguenti norme in tema di contenimento della spesa di personale come da ultima modifica di cui al D.L. 113/2016 convertito in L. 160/2016:
  - art. 1 della L. 296 del 27 dicembre 2006 (Legge finanziaria 2007), e s.m.i. ed in particolare il comma 557 e segg., che di seguito si riportano:  
*"557. 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) ... (abrogato da art. 16 c. 1 legge 7/8/2016 n. 160, di conversione, con modificazioni, del D.L. 24/6/2016 n. 113)...

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 organico;

c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.

557-bis. Ai fini dell'applicazione della presente norma, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione continuata 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.

557-ter. In caso di mancato rispetto della presente norma, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4, del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133.

557-quater. 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."

#### Atteso :

- che per il Comune di Stimigliano , sulla scorta dei dati finanziari definiti come risultante dai documenti contabili approvati ed esecutivi, il valore medio della spesa di personale per il triennio 2011 – 2012 – 2013 è consolidata in euro 448.073,13 e che tale valore rappresenta il " valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile ".
- che le spese programmate nell'anno 2019 e triennio rispettano il suddetto vincolo.

Richiamato l'art. 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di stabilità 2016), modificato dapprima dall'art 16 del d.l. 113/2016 conv. in legge 160/2016 ,successivamente dall'art 22 del D.L.n.50 del 24.04.2017, conv. in legge 21.06.2017 n.96, che testualmente recita: "Le amministrazioni di cui all'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, e successive modificazioni, possono procedere, per gli anni 2016, 2017 e 2018, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente. Ferme restando le facoltà assunzionali previste dall'articolo 1, comma 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per gli enti che nell'anno 2015 non erano sottoposti alla disciplina del patto di stabilità interno, qualora il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito







Che le soluzioni non possono transitare da processi di riorganizzazione interna sia per la assenza di professionalità specifiche al settore di attività , sia per la oggettiva ridotta presenza di organico rispetto ai parametri strutturali e alle funzioni e servizi a carico;

**Dato atto:**

- che il Comune di stimigliano ha assicurato una riduzione della spesa del personale così come evidenziato dai diversi conti consuntivi degli esercizi presi a riferimento dalla normativa di cui commi 557 e 562 della L. n. 296/2006;
  - ha adottato il piano triennale 2016/2018 dell'azione in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006) ultimamente aggiornato con Deliberazione n.139 del 23.12.2016;
  - che il Comune di stimigliano , ha rispettato le regole sugli equilibri finanziari " saldo di competenza" per l'anno 2017, come da certificazione trasmessa ;
  - il Comune di stimigliano non si trova in condizioni di dissesto finanziario o di deficitarietà strutturale in base ai parametri relativi al certificato del conto consuntivo da ultimo redatto;
- l'indice di rapporto personale/popolazione di questo territorio alla data dell'ultimo esercizio chiuso è 1/223 , indice significativamente distante dai parametri segnalatori degli enti strutturalmente deficitari, come definiti con il decreto del Ministro dell'Interno di cui all'art. 263, comma 2, T.U. 267

**Precisato che:**

- a) il Piano triennale dei fabbisogni di personale indica il fabbisogno del personale dell'Ente, fornendo altresì, indicazioni di massima circa la modalità cui realizzare la copertura degli organici prevista, garantendo complessivamente un adeguato accesso dall'esterno, configurandosi come atto propedeutico autorizzatorio per le procedure di assunzione;
- b) che il presente programma di assunzione è suscettibile di variazioni, integrazioni, limitazioni in relazione all'evoluzione del quadro normativo di riferimento e/o nuove esigenze;

Evidenziato che i fabbisogni del personale necessari all'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente, sono definiti in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente, e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

Richiamato inoltre l'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito in L. 122/2010, modificato con la Legge 183/2011 e, per ultimo, l'art. 4 ter c. 12 della L. 44/2012, che fissa un limite di spesa annuo nei limiti della spesa sostenuta nell'esercizio 2009, relativamente all'acquisizione di personale a tempo determinato o altre forme di lavoro flessibili;

Il quadro normativo, in parte succitato, è continuamente soggetto a interventi legislativi e di numerosi interventi in sede consultiva da parte della giurisprudenza contabile in ordine a diversi interrogativi legati alle "facoltà" o "capacità" assunzionali, all'utilizzo dei resti degli anni precedenti, alle percentuali di turn over dei resti degli anni precedenti, all'utilizzo di graduatorie valide anche di altre amministrazioni, alimentando diversi contrasti ermeneutici non agevolmente risolvibili; la sistematicità temporale delle fonti appare comunque legittimare ampiamente la programmazione di cui alla presente che esclude, seppur con dubbi, la possibilità di utilizzare la percentuale del 100%

Richiamata la deliberazione n. 10 del 02/03/2018, con la quale il Consiglio Comunale ha approvato il Bilancio di Previsione Finanziario 2018-2020 e la nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (D.U.P.);

**PARERI ESPRESSI AI SENSI DELL'ART.49 COMMA 1° E 2° D.LGS. 267/2000**  
Si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità-tecnica e alla correttezza dell'azione amministrativa



IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO AMMINISTRATIVO  
Rag. Armando Falcidi

**PARERI ESPRESSI AI SENSI DELL'ART.49 COMMA 1° E 2° D.LGS. 267/2000**  
Si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità-contabile e alla correttezza dell'azione amministrativa



IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO  
Dott. Massimiliano Brignola

VISTO lo Statuto Comunale

CONSIDERATO che la procedura BDAP per l'anno 2018 è stata avviata e conclusa.

Che la procedura relativa all'anagrafe delle prestazioni è stata adempiuta al 30.06.2018

VISTO il piano delle azioni positive adottato con delibera di giunta n. 12 del 25.01.2019

VISTO il D.Lgs. 30/03/2001, n. 165 e successive modificazioni;

VISTO il D.Lgs. 18/08/2000, n. 267 e successive modificazioni;

VISTO che è stata data preventiva informazione alle organizzazioni sindacali ed alla RSU aziendale ai sensi del CCNL 21 maggio 2018;

VISTO il vigente regolamento degli uffici e dei servizi;

VISTI i vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro;

ACQUISITI, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000:

- Parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica da parte del responsabile del servizio interessato;

- Parere favorevole in ordine alla regolarità contabile da parte del responsabile del servizio economico finanziario;

Con voti unanimi,

## DELIBERA

1. Confermare le motivazioni in narrativa che si intende integralmente riportate.
2. Di dare atto, che, in base alle risultanze della ricognizione di cui all'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, al momento, non esistono situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria.
3. Di rilevare che la previsione della spesa di personale relativa all'anno 2019 e nel triennio 2019/2021 consente il rispetto del vincolo della media della spesa a tale titolo nel triennio 2011/2013 come disposto dall'aggiornamento del comma 557-quater della legge n. 296/2006 ad opera dell'art. 3, comma 5-bis, del D.L. n. 90/2014, convertito in L. n. 114/2014.
4. Di approvare, il Piano del fabbisogno di personale dell'Ente ritenuto coerente con la programmazione strategica e le esigenze funzionali dell'Ente nonché alle previsioni di sviluppo future, realizzabili compatibilmente con le risorse disponibili ed i vincoli di legge, come da tabelle allegate alla presente sub 1 e 2)
5. Di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale 2019/2021, tabella allegata sub 3 bis) tenuto conto della capacità assunzionale dell'Ente come da prospetto in premessa.
6. Di approvare la programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2019-2020-2021 ed il piano annuale delle assunzioni per l'anno 2019 come tabelle allegate alla presente sub 3) dando atto contestualmente che la presente riprogrammazione è la continuazione temporale della pianificazione approvata ed iniziata nel corso dell'esercizio precedente e non conclusa sicché evidentemente si intendono già esperite le procedure obbligatorie concluse.
7. Di stabilire che l'assunzione di personale per n. 1 unità cat. B posizione economica B1 verrà assicurata con la procedura di cui al decreto
8. Di trasmettere il contenuto del presente provvedimento alle RSU e alle OO.SS. maggiormente rappresentative ai sensi dell'art.4 del CCNL 25.5.2018.
9. Dare atto che la copertura finanziaria resta assicurata dagli stanziamenti relativi previste nelle rispettive missioni e programmi del bilancio di previsione 2019/2021.

10. Di subordinare l'efficacia del presente atto all'acquisizione del parere del Revisore del Conto.
11. Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 - 4° comma - del T.U.EE.LL. di cui al Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267, per consentire l'immediata attuazione di quanto disposto.



COMUNE DI STIMIGLIANO  
PROV. N° 656  
DEL 30 GEN. 2019

## COMUNE DI STIMIGLIANO

Provincia di Rieti

30/01/2019	Parere sul piano triennale del fabbisogno di personale 2019-2021
------------	--

In data 30.01.2019 il sottoscritto Revisore ha esaminato la proposta di deliberazione della Giunta Comunale avente ad oggetto: "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2019-2021", allegata al presente parere.

### VISTO

- l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75
- l'attuale normativa in materia di facoltà di assunzione del personale negli Enti locali, nel combinato disposto tra art.3 del D.L.90 del 24/6/2014 conv. in L.114 del 11/08/2014, L. 208/2015 (legge di stabilità 2016), D.L. 113/2016 convertito Legge 7 agosto 2016, D.L. 50/2017 convertito in legge 96/2017 (decreto Enti locali);
- il D.M. 8 maggio 2018 recante "Linee di Indirizzo per la predisposizione dei piani del fabbisogno di personale da parte delle PA";

### CONSIDERATO

che dall'esame dei suddetti documenti emerge la necessità e l'intenzione dell'Ente di procedere all'assunzione di n. 1 unità di Cat. B - posizione economica B1;

### VERIFICATO

- che è stata effettuata la ricognizione annuale delle eccedenze di personale, attraverso le certificazioni prodotte dai singoli responsabili di servizio dell'Ente ed evidenziato nel punto 2 della suddetta proposta di deliberazione, conservate in atti;
- che la ricognizione sulle eccedenze di personale ha dato esito negativo;
- che l'Ente ha rispettato gli obiettivi del Pareggio di bilancio per l'anno 2016 e 2017, ed il bilancio di previsione attuale assicura il rispetto degli obiettivi anche per il 2018;
- che è stata attivata la piattaforma di certificazione dei crediti;
- che il valore medio della spesa di personale del 2011-2013, ai sensi dell'art. 1 comma 557-quater legge 27 dicembre 2006, n. 296, pari a €. 448.073,13, e che la spesa di personale di cui al c.557 - art. 1 - L.292/2006 e in sede previsionale la spesa di personale per il triennio 2018-2020 tale dato si mantiene in diminuzione rispetto al 2011-2013;
- che il comune di Stimpigliano dispone di una capacità assunzionale sufficiente all'attuazione del programma di assunzioni previsto nella presente delibera, grazie alle cessazioni intervenute nel triennio precedente, secondo i calcoli elaborati ai sensi della normativa citata in premessa, come da prospetto esplicativo trasmesso.

#### ATTESTATO

che il valore di spesa corrispondente alla dotazione organica approvata con il presente atto, in attuazione dell'art. 6 del D.Lgs.165/2001, si mantiene all'interno dei vincoli finanziari previsti per gli Enti locali (media della spesa nel triennio 2011-2013), nonché delle altre limitazioni in materia di spesa di personale;

per tutto quanto sopra espresso,

ESPRIME



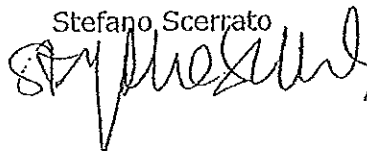
PARERE FAVOREVOLE al Piano Triennale Fabbisogno del Personale 2019/2021 dell'Ente.

Raccomanda, che nel corso dell'attuazione del Piano Triennale Fabbisogno del Personale 2019/2021, e all'atto delle assunzioni o di messa in mobilità, venga effettuata una costante opera di monitoraggio del rispetto di tutti i limiti stabiliti in materia di spese del personale, con l'adozione, ove necessario, dei correttivi eventualmente indotti da modifiche della normativa in materia e dai vincoli di bilancio.

Alatri/Stimigliano, li 30/01/2019

Il revisore

Stefano Scerrato



COMUNE DI STIMIGLIANO  
PROV. DI RIETI

Letto, confermato e sottoscritto

IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to Dott.ssa Filma Di Troilo

Il Sindaco  
F.to Dott. Franco Gilardi

E' copia conforme all'originale

Li, 01 FEB. 2019



IL SEGRETARIO COMUNALE  
Dott.ssa Filma Di Troilo

ATTESTAZIONE DEL MESSO

Il sottoscritto Messo Comunale attesta:

che la presente deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio Comunale il 01 FEB. 2019 e vi resterà per 15 gg. consecutivi in assenza dell'art. 124 del D. Lgs 267/2000

che in data 01 FEB. 2019 sia comunicato ai capigruppo consiliari l'adozione della presente deliberazione con nota prot. 425

Li, 01 FEB. 2019



IL MESSO COMUNALE  
F.to Anna Simoncelli

che in data \_\_\_\_\_ è decorso il 10° giorno di ininterrotta pubblicazione all'albo pretorio comunale.

Li, \_\_\_\_\_

IL MESSO COMUNALE

che in data \_\_\_\_\_ è decorso il 15° giorno di ininterrotta pubblicazione all'albo pretorio comunale.

Li, \_\_\_\_\_

IL MESSO COMUNALE

CERTIFICAZIONE DEL SEGRETARIO COMUNALE

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'Ufficio,

CERTIFICA

Che la presente deliberazione:

è affissa all'albo pretorio comunale per 15 giorni consecutivi dal 01 FEB. 2019 al 16.02.2019 come prescritto dall'art. n. 124 del D. Lgs. 267/2000;

è comunicata ai soli capigruppo consiliari, come previsto dall'art. 125, D.Lgs. 267/2000;

Li, 01 FEB. 2019



IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to Dott.ssa Filma Di Troilo

ESECUTIVITA'

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'Ufficio,

CERTIFICA

che la presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4° D.Lgs. 267/2000);

che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno \_\_\_\_\_;

decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione;

Li, \_\_\_\_\_

IL SEGRETARIO COMUNALE  
Dott.ssa Filma Di Troilo