



COMUNE DI CASTEL DI SASSO

81040 PROVINCIA DI CASERTA

N° 50 del Reg.

Data 25.11.2019

ORIGINALE

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Oggetto: “Modifica piano triennale dei fabbisogni di personale 2019/2021. Provvedimenti”.

L'anno **duemiladiciannove** il giorno **venticinque** del mese di **novembre** alle ore **9,45** nella sala delle adunanze del Comune suddetto si è riunita la **Giunta Comunale** convocata nelle forme di legge:

Presiede l'adunanza il sig. **Avv. Antonio D'Avino**, nella sua qualità di **Sindaco** e sono rispettivamente presenti ed assenti i seguenti sign.ri:

COGNOME, NOME E QUALIFICA RIVESTITA	Presente	Assente
Avv. Antonio D'Avino – SINDACO	X	
Dr. Mimmo De Francesco – Vicesindaco	X	
Dr.ssa Caterina Coletta		X

Partecipa il Segretario sig. **dr.ssa Teresa Lagnese**, incaricato della redazione del verbale.

LA GIUNTA COMUNALE

Richiamate le seguenti disposizioni legislative:

1. l'art. 2 del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 stabilisce che le Amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del sopra citato D.Lgs. 165/2001 dispone che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politicoamministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 5 del D.Lgs. 165/2001 afferma che le pubbliche Amministrazioni assumono ogni determinazione organizzativa al fine di assicurare l'attuazione dei principi di cui all'art. 2 del D.Lgs. 165/2001 medesimo;

- l'art. 39, comma 1 della L. 27.12.1997, n. 449 che così dispone: *“Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482”*;
- l'art. 35, c. 4 del DLgs 165/2001, stabilisce che *“Le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base della programmazione triennale del fabbisogno di personale deliberata ai sensi dell'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449”*;
- l'art. 6, comma 4 del Decreto Legislativo n. 165/2001: *“Le variazioni delle dotazioni organiche già determinate sono approvate dall'organo di vertice delle amministrazioni in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'articolo 39, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni ed integrazioni, e con gli strumenti di programmazione economico finanziaria pluriennale”*.
- l'art. 91 del D. Lgs. 267/2000, a norma del quale gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenute alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68”;

Tenuto conto che:

a) con delibera di Giunta comunale n. 11 del 05/03/2019 si provvedeva alla approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2019/2021, successivamente ribadito nel Documento Unico di programmazione 2019/2021, approvato con delibera di Consiglio comunale n. 4 del 26/03/2019;

b) per l'annualità 2019, e relativamente ai rapporti di lavoro a tempo indeterminato, il predetto piano prevedeva:

- 1) N. 1 assunzione di personale a tempo indeterminato e part time (18 ore) di categoria B1, qualifica di aiuto stradino, fontaniere, muratore-operatore ecologico- autista,;

Visto l'art. 4, D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 il quale ha modificato l'art. 6 del Decreto Legislativo n. 165/2001 ponendo in posizione fondamentale lo strumento del piano triennale dei fabbisogni di personale, che sostituisce il tradizionale assetto organizzativo della dotazione organica, in coerenza con la pianificazione pluriennale di personale e della performance, sulla base delle linee di indirizzo, da emanarsi dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, nonché d'intesa con la Conferenza unificata per quanto riguarda le amministrazioni regionali e gli enti locali;

Visto il decreto 8 maggio 2018 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, avente ad oggetto “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche”;

Dato atto che, secondo quanto previsto dall’art. 6 ter, comma 1, del D. Lgs. 165/2001, come inserito dall’art. 4, comma 3, del D. Lgs. 75/2017, le linee di indirizzo sono volte ad orientare le PP.AA. nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale;

Visto l’art. 2 del predetto decreto, ad oggetto “Efficacia e divieto di assunzioni” che, al comma 1, dispone l’entrata in vigore delle linee di indirizzo il giorno della pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale;

Considerato che il decreto è stato pubblicato sulla G.U. 173 del 27 luglio 2018;

Dato atto che, in maniera sintetica, le linee di indirizzo dispongono quanto segue:

- Il fabbisogno di personale implica una attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze dell’Amministrazione sotto un duplice profilo:
 - a) quantitativo, riferito alla consistenza numerica di unità necessarie alla missione dell’Ente;
 - b) qualitativo, riferito alla tipologia di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell’Ente;
- Le linee di indirizzo tendono a favorire cambiamenti organizzativi che superino i modelli dei fabbisogni fondati sulle logiche delle dotazioni organiche storicizzate; Il PTFP, secondo quanto previsto dall’art. 6 del D. Lgs. 165/2001, si sviluppa in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente, con la possibilità di modifica di anno in anno. L’eventuale modifica in corso d’anno del PTFP è consentita solo a fronte di situazioni nuove o non prevedibili e deve essere comunque adeguatamente motivata;
- Il piano è sottoposto ai controlli previsti dai rispettivi ordinamenti anche al fine di verificare la coerenza con i vincoli di finanza pubblica;
- E’ sottoposto alla preventiva informativa sindacale se prevista nei contratti collettivi nazionali;
- La comunicazione dei contenuti dei piani del personale al sistema di cui all’art. 60 del D. Lgs. 165/2001 è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione; in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle Amministrazioni di procedere alle assunzioni;
- L’art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall’art. 4 del D. Lgs. 75/2017, 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;
- La nuova visione introdotta dal D. Lgs. 75/2017, di superamento della dotazione organica, si sostanzia, quindi, nel fatto che tale strumento solitamente cristallizzato in un atto sottoposto ad un iter complesso per l’adozione, cede il passo ad un

paradigma flessibile e finalizzato a rilevare realmente effettive esigenze, quale il PTFP;

- La dotazione organica finisce per rappresentare l'indicatore di spesa potenziale massima previsto dalla normativa vigente;
- E' questa la dotazione organica alla quale richiamarsi per tutte le disposizioni di legge che assumono la dotazione o la pianta organica come parametro di riferimento;
- Resta poi fermo che nell'ambito di tale indicatore di spesa potenziale massima, come declinato nell'ambito di una eventuale rimodulazione qualitativa e quantitativa della consistenza di organico, le amministrazioni:
 - a) Potranno coprire posti vacanti nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, verificando l'esistenza di oneri connessi con l'eventuale acquisizione di personale in mobilità e fermi restando gli ulteriori vincoli di spesa dettati dall'ordinamento di settore con riferimento anche alla stipula contratti a tempo determinato;
 - b) Dovranno indicare nel PTFP, ai sensi dell'art. 6, comma 2, ultimo periodo del decreto legislativo 165/2001 le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;
- 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;
- Il valore finanziario dei fabbisogni programmati non può superare la "dotazione" di spesa potenziale derivante dall'ultimo atto approvato o i limiti di spesa di personale previsti dalla normativa vigente;

Considerato che quanto indicato nelle Linee Guida è stato già supportato da varie deliberazioni della Corte dei Conti: tra esse, la Sezione Regionale di controllo per il Veneto, con la deliberazione 548/2018, ha sostenuto che si può prescindere dalla corrispondenza, anche numerica, tra personale cessato e quello assumibile, a condizione che permanga l'invarianza della spesa e, quindi, venga rispettato il tetto di spesa;

Visto l'art. 1, comma 557 quater, della L. 296/2006 (finanziaria per l'anno 2007), che dispone che gli enti assicurano, nell'ambito del piano 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 modifica della legge (triennio 2011-2013);

Preso atto che il 2018 è stato l'ultimo esercizio di applicazione della disciplina temporanea in materia di limiti al turn over, introdotta per il triennio 2016-2018 dalla legge di bilancio 2016 (art. 1, c. 228, L. n. 208/2015);

Rilevato che, conseguentemente, a partire dal 2019 riacquista piena efficacia la disciplina contenuta nell'art. 3, c. 5, D.L. 90/2014, determinando il superamento delle limitazioni al turn over e con ciò la possibilità, per tutti gli Enti locali superiori ai 1.000 abitanti, di avere una capacità assunzionale pari al 100% della spesa del personale cessato nell'anno precedente (ad es. cessati 2018 per assunzioni 2019) se la spesa complessiva di personale è contenuta entro il valore medio del triennio 2011-2013;

Considerato che l'art. 14 bis del D.L. 4 del 28 gennaio 2019, convertito con la L. n. 26 del 28 marzo 2019, ad oggetto "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto legge 28 gennaio 2019, n. 4, recante disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni" ha introdotto il comma 5 sexies all'art. 3 del D.L. 90/2014, convertito con L. 114/2014, che dispone quanto segue:

5sexies. 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 turnover;

Dato atto che la predetta disposizione non è una norma a regime, valendo solo per il triennio 2019/2021 e che la medesima stabilisce, eccezionalmente, che per determinare la capacità assunzionale dell'anno, oltre a computare le cessazioni dell'anno precedente, si possono computare anche le cessazioni dell'anno in corso; in pratica, dunque, è possibile sostituire il personale cessato nel medesimo anno in cui cessa, con l'unico vincolo che per effettuare le assunzioni è necessario che si concretizzino prima le cessazioni che ne fanno maturare la capacità;

Visto altresì l'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, che dispone quanto segue:

2. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, 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. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Statocittà ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e le predette entrate correnti dei primi tre titoli del rendiconto risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'[articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75](#) (3) è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio procapite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.

Dato atto, tuttavia, che questo nuovo sistema di determinazione delle facoltà assunzionali non è ancora applicabile, rinviando la norma a successivi decreti che Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'Interno, che non ha ancora approvato;

Considerato che al termine della annualità 2019 cesseranno dal servizio due unità e precisamente:

- 1 unità a tempo pieno ed indeterminato di cat. C, con profilo di vigile urbano, con cessazione del rapporto di lavoro in data 31/12/2019;
- 1 unità a tempo pieno ed indeterminato di cat. B, con profilo di operatore ecologico
- autista, con cessazione del rapporto di lavoro in data 31/12/2019;

Ritenuto dunque, in considerazione della suddetta normativa ed al fine di colmare ,seppure parzialmente le carenze di personale descritte, di dover procedere alla modifica del programma triennale del fabbisogno di personale per l'annualità 2019, prevedendo, a fronte delle cessazioni indicate, le seguenti assunzioni:

- n. 1 unità a tempo indeterminato e part time (12 ore settimanali) di cat. C, posizione economica C1, con profilo professionale di istruttore amministrativo da destinare ai Servizi demografici, mediante concorso pubblico previo esperimento della mobilità obbligatoria ai sensi dell'art. 34 bis del D.lgs 165/2001 "Allegato B";

Dato atto che il Comune di Castel di Sasso presenta una forte carenza di organico nella Cat B;

Ritenuto, pertanto, attivare tali procedure, al fine di acquisire personale appartenente alla Cat. B con qualifica di esecutore, riservata al lavoratore socialmente utile in carico al Comune di Castel di Sasso, secondo quanto indicato nell'allegato "B" e nel rispetto di quanto disposto dalla legge e dalle disposizioni e pareri resi dal dipartimento Funzione pubblica (in particolare UUPA n. 25/07 e UUPA n. 36/08) ed in attuazione di quanto previsto nei Decreti Dirigenziali della Regione Campania n. 43 del 25/10/2018 e n. 44 del 12/11/2018;

Evidenziato che per la stabilizzazione di L.S.U. possono essere impegnate le risorse assunzionali derivanti da cessazioni di personale, nella misura del 12,91% di quelle complessivamente disponibili (Euro 47.329,59) e pertanto per un importo massimo di Euro 6.108,92;

Considerata, altresì, la necessità di garantire all'Ente, in tempi rapidi, le suddette figure, per colmare sia le vacanze che si determineranno nell'organico che per consentire un alleggerimento del carico di lavoro del Responsabile dell'Area Amministrativo- contabile;

Rilevato che la programmazione delle assunzioni a tempo indeterminato e determinato degli enti locali soggetti a patto di stabilità (ora pareggio di bilancio) è subordinata ai seguenti vincoli:

vincoli finanziari:

aver rispettato il pareggio di bilancio ed avere effettuato la relativa comunicazione alla RGS entro il termine del 31/3 (comunicazione del 29/03/2019);

avere rispettato il tetto della spesa del personale, che non deve avere superato quella media del triennio 2011/2013;

avere rispettato il tetto della spesa del lavoro flessibile 2009 (per le sole assunzioni a tempo determinato);

vincoli procedurali:

le assunzioni devono essere inserite nella programmazione annuale e triennale del fabbisogno del personale;

l'ente deve attestare l'assenza di personale in sovrannumero e/o in eccedenza;

l'ente deve avere adottato il programma delle azioni positive;

Deve essere stata attivata la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti;

Approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto di gestione, ed invio dei dati relativi a questi documenti alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (DL n. 113/2016). Il rispetto di questo vincolo oltre i termini fissati dal legislatore consente, a partire da quel momento la effettuazione di assunzioni;

Considerato che con delibera di Giunta comunale n. 7 del 18/02/2019 è stato approvato il piano triennale delle azioni positive 2019/2021;

Acquisiti i preventivi pareri positivi di regolarità tecnica e contabile, resi ai sensi degli artt. 49 e 147 bis del D. Lgs. 267/2000;

Acquisito altresì il parere positivo del revisore dei conti, acquisito al prot. n. 3744 del 23/11/2019;

PROPONE DI DELIBERARE

1) di modificare il piano triennale dei fabbisogni di personale 2019/2021, relativamente all'annualità 2019, prevedendo le seguenti assunzioni:

n. 1 unità a tempo indeterminato e part time (12 ore settimanali) di cat. C, posizione economica C1, con profilo professionale di istruttore amministrativo da destinare ai servizi demografici;

n. 1 unità a tempo indeterminato e part time 20 ore di cat. B, con qualifica di esecutore mediante stabilizzazione di lavoratore socialmente utile (LSU) in carico al Comune di Castel di Sasso;

2) di approvare i seguenti allegati:

- Allegato "A" calcolo de limite di spesa per nuove assunzioni a tempo indeterminato;
- Allegato "B" fabbisogno personale;
- Allegato "C" prospetto delle spese per il personale

3) di demandare ai Responsabili competenti l'adozione degli atti consequenziali;

4)Di dare atto dell'aggiornamento della dotazione organica di cui alla delibera di Giunta comunale n. 13 del 14/03/2017;

5)Di specificare che la dotazione organica, intesa quale spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, comma 557 quater, della L. 296/2006 è pari a euro 289.784,00;

6)Di dare atto che la dotazione organica attuale, rappresentata dai dipendenti in servizio e dalle assunzioni previste nel presente documento, comporta una spesa pari a € 133.217,00 per l'anno 2019 e pari a € 131.434,49 per gli anni 2020/2021;

7)Di dare atto che la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra, rientra nei limiti della spesa per il personale e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;

8)Di pubblicare il presente piano triennale dei fabbisogni in Amministrazione trasparente nell'ambito degli Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, di cui all'art. 16 del D. Lgs. 33/2013;

9)Di trasmettere il presente piano triennale alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo Piano dei Fabbisogni presente in SICO ai sensi dell'art. 6 ter del D. Lgs. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. 75/2017, secondo le istruzioni contenute nella Circolare RGS n. 18/2018;

10)Di rendere il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 267/2000, al fine di favorire il tempestivo avvio delle relative procedure.

Pareri ex art. 49, comma 1, e 147 bis del D. Lgs n°267/2000

Il sottoscritto Avv. Antonio D'Avino responsabile dell'Ufficio Economico Finanziario, sulla proposta di delibera sopra formulata esprime, in merito alla regolarità tecnica, il seguente parere:
FAVOREVOLE

Il responsabile dell'ufficio Economico Finanziario
F.to (Avv. Antonio D'Avino)

Il sottoscritto Avv. Antonio D'Avino, responsabile dell'Ufficio Economico Finanziario, sulla proposta di delibera sopra formulata esprime, in merito alla regolarità contabile, il seguente parere:
FAVOREVOLE

Il responsabile dell'Ufficio Economico Finanziario
F.to (Avv. Antonio D'Avino)

Il presente verbale viene così sottoscritto:

IL PRESIDENTE
F.to (Avv. Antonio D'Avino)

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to (Dr.ssa Teresa Lagnese)

Prot. n° 3779, li 26/11/2019

La presente deliberazione, viene da oggi resa nota mediante affissione all'Albo Pretorio On Line, come prescritto dall'art. 32 comma 1 e 5 della legge 18.6.2009 n° 69, dall'art. 2 comma 5 del DL 30.12.2009 n° 194 nel testo modificato dalla legge n° 25 del 26.2.2010, per rimanervi quindici giorni consecutivi ai sensi dell'art. 124 del D.Lgs. n° 267/2000.

IL MESSO COMUNALE
F.to (Franchino Mastroianni)

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

La suesata deliberazione è stata pubblicata mediante affissione ai sensi dell'art. 124 del Dec.Legs. 8 agosto 2000, n° 267, all'Albo Pretorio Comunale per quindici giorni consecutivi dal contrassegnata con n° del Registro Pubblicazioni, senza reclami od opposizioni.

IL SEGRETARIO COMUNALE

Castel di Sasso, li

ATTESTATO DI TRASMISSIONE E COMUNICAZIONE

Su conforme assicurazione da parte del Messo Comunale si ATTESTA che :
la suesata deliberazione, contestualmente all'affissione all'Albo Pretorio Comunale, è stata riportata in apposito elenco comunicato con lettera prot. n° 3780 in data 26/11/2019 ai Sigg. Capigruppo Consiliari ai sensi dell'art. 125 del Dec.Legs. n° 267/2000;
Castel di Sasso, li 26/11/2019

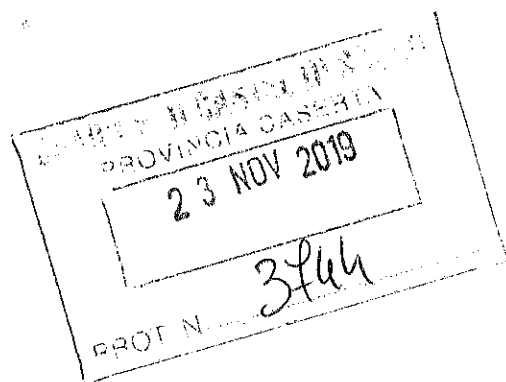
IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to (Dr.ssa Teresa Lagnese)

ATTESTATO DI ESECUTIVITA'

La suesata deliberazione è divenuta esecutiva ai sensi del Dec.Legs. n° 267/2000 il giorno

IL SEGRETARIO COMUNALE

Castel di Sasso, li _____



COMUNE DI CASTEL DI SASSO

Provincia di Caserta

L'ORGANO DI REVISIONE

PARERE N. 15/2019

Oggetto: Parere sulla modifica piano triennale dei fabbisogni di personale 2019/2020/2021.

L'Organo di Revisione del Comune di Castel di Sasso, nella persona del dott. Luigi Policola

Visti:

- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001 che dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, che recita *"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:*
 - 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";*
- l'art. 1, comma 557 ter della Legge n. 296/2006 che prevede che in caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4 del D.L.112/2008, convertito con modificazioni nella L. 133/2008, ovvero, *"in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione";*
- l'art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006, che stabilisce, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore relativo all'anno precedente;
- Le norme vigenti in materia di assunzioni a tempo indeterminato e determinato previste dal D.L. 28/1/2019 n. 4 "Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e pensione" convertito in Legge 28/3/2019 n. che modifica l'articolo 3 del decreto-legge 24/6/2014 n. 90, convertito con modificazioni dalla Legge 11/8/2014 n. 114;
-

preso atto che:

- il D.L. 113/2016 ha abrogato la lett. a) del su riportato comma 557 dell'art. 1 della Legge 296/2006 *"riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile"*;
- l'articolo 33 del D.Lgs. n.165/2001, come modificato con la Legge 183/2011, ha introdotto l'onere di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria con conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;
- le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere, mentre i responsabili delle unità organizzative che non attuano le procedure previste dal richiamato articolo 33 ne rispondono in via disciplinare;

rilevato che i Dirigenti dei Settori comunali hanno attestato, come da relazioni conservate agli atti, che non risultano sussistere nei relativi settori situazioni di eccedenze o soprannumero di personale;

vista la proposta di delibera di Giunta comunale, avente ad oggetto " Modifica piano triennale dei fabbisogni di personale 2019/2021

vista la delibera di Giunta comunale n. 11 del 05/03/2019, avente ad oggetto "Piano triennale dei fabbisogni di personale 2019/2020/2021 – revisione struttura organizzativa dell'Ente, ricognizione annuale delle eccedenze di personale e programmazione dei fabbisogni di personale-aggiornamento";

preso atto che l'Ente:

- ha rideterminato la dotazione organica del personale ed ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, nel rispetto delle norme sopra richiamate;
- ha rispettato i vincoli di finanza pubblica per l'anno 2018;
- rispetta il limite di cui all'art. 1, comma 557 della L. 296/2006;

rilevato che:

- sono confermati anche per l'anno 2019 i vincoli per le assunzioni a tempo indeterminato previsti per il 2018;
- il limite assunzionale per l'anno 2019 è pari a € 47.329,59 derivante dai residui relativi agli anni 2016 – 2017 – 2018;

preso atto che il limite di cui all'art. 1, comma 557 quater della L. 296/2006, come modificato dall'art. 3, comma 5 bis del D.L. 90/2014, risulta come segue:

- **Media triennio 2011-2012-2013 € 289.784,00**
- Previsione 2019 € 133.217,00
- Previsione 2020 € 131.434,49
- Previsione 2021 € 131.434,49

preso atto che per il rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L.78/2010, così come aggiornato dal D.L. 113/2016 convertito nella Legge n. 160/2016, la spesa complessiva per il personale a tempo determinato non può essere superiore alla spesa sostenuta per le medesima finalità nell'anno 2009 pari a € 15.455,97 - così rideterminata a seguito della esclusione della spesa dei rapporti a tempo determinato di cui all'art. 110, comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000;

rilevato che con il presente atto:

- sono previste assunzioni a tempo indeterminato nel rispetto dei vincoli assunzionali sopra citati;
 - non sono previste assunzioni a tempo determinato;

- **visti** i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi rispettivamente dai Dirigenti competenti, ai sensi degli articoli 49 - 1° comma - e 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000;
- che con delibera di Giunta comunale n. 7 del 18/02/2019 è stato approvato il piano delle azioni positive 2019/2021;

per tutto quanto sopra espresso, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. 448/2001, a seguito dell'istruttoria svolta;

a c c e r t a

che la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2019-2021 è improntata al principio di riduzione complessiva della spesa del personale, in quanto:

- a) sussiste il rispetto del limite di cui all'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006;

rileva

il permanere degli equilibri di bilancio;

che le previsioni contenute nella proposta di delibera di modifica di programmazione triennale in oggetto sono compatibili con l'applicazione delle norme di legge;

e s p r i m e

parere favorevole all'adozione della proposta di deliberazione di Giunta comunale, avente ad oggetto: " modifica piano triennale dei fabbisogni di personale 2019/2021.

Data , 23.11.2019

IL REVISORE UNICO

Dott. Luigi Rolicola



CALCOLO DEL LIMITE DI SPESA PER NUOVE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

(art. 1, c. 228, L. 28 dicembre 2015, n. 208 / art. 3, c. 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90 / art. 14-bis, c. 1, lett. a), D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, convertito in legge n.26/2019)

SPESA PER IL PERSONALE CESSATO NELL'ANNO 2017

N.D.	Profilo professionale	Cat. ¹	Modalità di cessazione ²	Decorrenza	Costo annuo			
					Tabellare ³	Oneri riflessi	IRAP	TOTALE
1	Vigile Urbano	C	Pensionamento	01/08/2017	€ 22.039,41	€ 5.880,11	€ 1.873,35	€ 29.792,87
TOTALE COSTO CESSATI ANNO 2017							€	€ 29.792,87

QUOTA PER NUOVE ASSUNZIONI 2019
(75% DI 29.792,87)

€	€ 22.344,65
---	----------------

¹ Indicare la categoria iniziale di accesso (A, B, B3, C, D, D3), senza posizione economica.

² Specificare tra: pensionamento, dimissioni, esternalizzazione del servizio, mobilità in uscita del segretario. Ricordiamo che **NON COSTITUISCONO CESSAZIONI**: mobilità in uscita; cessazione categorie protette, cessazione di dipendente per effetto di progressione verticale.

³ Indicare la retribuzione tabellare della categoria iniziale di inquadramento del dipendente cessato, senza progressioni economiche, considerato per 12 mensilità (compresa la 13^a).

CALCOLO DEL LIMITE DI SPESA PER NUOVE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

(art. 1, c. 228, L. 28 dicembre 2015, n. 208 / art. 3, c. 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90 / art. 14-bis, c. 1, lett. a), D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, convertito in legge n.26/2019)

SPESA PER IL PERSONALE CESSATO NELL'ANNO 2018

N.D.	Profilo professionale	Cat. ¹	Modalità di cessazione ²	Decorrenza	Costo annuo			
					Tabellare ³	Oneri riflessi	IRAP	TOTALE
1	Aiuto stradino fontaniere	A	Pensionamento	01/09/2018	€ 18.482,72	€ 4.931,19	€ 1.571,03	€ 24.984,94
TOTALE COSTO CESSATI ANNO 2018							€	€ 24.984,94
QUOTA PER NUOVE ASSUNZIONI 2019 (100% DI A) (B)							€	€ 24.984,94

¹ Indicare la categoria iniziale di accesso (A, B, B3, C, D, D3), senza posizione economica.

² Specificare tra: pensionamento, dimissioni, esternalizzazione del servizio, mobilità in uscita del segretario. Ricordiamo che **NON COSTITUISCONO CESSAZIONI**: mobilità in uscita; cessazione categorie protette, cessazione di dipendente per effetto di progressione verticale.

³ Indicare la retribuzione tabellare della categoria iniziale di inquadramento del dipendente cessato, senza progressioni economiche, considerato per 12 mensilità (compresa la 13^a).

Personale Fabbisogno

Dipendenti	Competenze	Oneri	Irap	Totale
Categoria C 12 ore Istruttore Amministrativo/Contabile	7.706,49	2.056,09	655,05	10.417,63
Lsu da stabilizzare Categoria B 20 ore	11.359,17	3.030,63	965,53	15.355,33

PROSPETTO DELLE SPESE PER IL PERSONALE - BILANCIO 2019/2021

Capitolo	Dipendente (Cognome e nome)	N. mesi	cat	P. E	Stipendio base	Progr. orizz.	R.I.A.	Ind.comp. ente	Ind.comp. fondo	Retrib. posizione	Retrib. risultato	Indennità 13 mensilità	Tredic. mensilità	Indennità 12 mensilità	Assegni familiari	Totale competenze	Capitolo PEG	Dipendente (Cognome e nome)	Totale competenze	Imponibile Contributivo	Contributi C.P.D.E.L.	Contributi I.N.A.D.E.L.	Contributi Inail e ass.ne	Totale oneri contributivi	IRAP	Totale contributi								
5810		0	B	B1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0056.05		0	€	-	€	-	€	-	€	-	€						
5810		0	B	B1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0440.05		0	€	-	€	-	€	-	€	-	€						
5810					-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0056.05		0	€	-	€	-	€	-	€	-	€						
5810					-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0056.05		0	€	-	€	-	€	-	€	-	€						
Totale capitolo 005810																	Totale cap. 005810.01																	
Totale capitolo 0068.00																																		
650		2	C	C3	3.390,68	177,63	-	8,68	82,92			327,43	324,64		-	4.311,98	0146.05	0	€	4.311,98	€	4.311,98	€	1.026,25	€	121,55	€	21,78	€	1.169,57	€	366,52	€	1.536,09
650		12	C	C1	20.344,07	-	-	52,08	497,52			380,45	1.727,04		123,96	23.125,12	0146.05	0	€	23.125,12	€	23.001,16	€	5.474,28	€	646,61	€	116,16	€	6.237,04	€	1.955,10	€	8.192,14
650		0	C	C5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0146.05	0	€	-	€	-	€	-	€	-	€	-	€	-	€	-	€	
Totale capitolo 0650																	Totale cap. 0650.01										27.437,10	27.313,14	6.500,53	768,15	137,93	7.406,61	2.321,62	9.728,23
200		4	E	E1	13.325,10	-	-	-	-	8.296,99	-	-	1.801,84	-	-	23.423,93	0240.05	0	€	23.423,93	€	23.423,93	€	5.574,90	€	674,61	€	118,29	€	6.367,80	€	1.991,03	€	8.358,83
200		3,33	D	D6	6.148,74	2.084,27	-	16,50	156,50	-	-	127,75	696,73	620,64	-	9.851,13	0240.05	0	€	9.851,13	€	9.851,13	€	2.344,57	€	278,73	€	49,75	€	2.673,05	€	837,35	€	3.510,39
200		6	C	C1	10.172,04	-	-	26,04	248,76			209,22	865,10		-	11.521,16	0240.05	0	€	11.521,16	€	11.521,16	€	2.742,04	€	323,90	€	197,82	€	3.263,75	€	979,30	€	4.243,05
200		4	C	C1	6.781,36	-	-	17,36	165,84			163,22	578,71		-	7.706,49	0240.05	0	€	7.706,49	€	7.706,49	€	1.834,14	€	216,67	€	132,32	€	2.183,14	€	655,05	€	2.838,19
200		6,67	B	B1	10.018,93	-	-	24,87	237,20	-	-	224,55	853,62	-	-	11.359,17	0240.05	0	€	11.359,17	€	11.359,17	€	2.703,48	€	319,60	€	57,36	€	3.080,44	€	965,53	€	4.045,97
Totale capitolo 0200																	Totale cap. 0200.01										63.861,88	63.861,88	15.199,13	1.813,50	555,54	17.568,17	5.428,26	22.996,43
2000		0	C	C2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0240.05		0	€	-	€	-	€	-	€	-	€	-	€	-	€	-	€
2000		6	C	C1	10.172,04	-	-	26,04	248,76			185,48	863,13	555,42	-	12.050,86	0272.05	0	€	12.050,86	€	12.050,86	€	2.868,10	€	339,15	€	60,86	€	3.268,11	€	1.024,32	€	4.292,44
2000		0	B	B1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0272.05		0	€	-	€	-	€	-	€	-	€	-	€	-	€	-	€
2000		0	C	C1	-	-	-	-	-	-	-	245,28	20,44	-	-	265,72	1390.05	0	€	265,72	€	265,72	€	63,24	€	7,65	€	4,56	€	75,46	€	22,59	€	98,04
Totale capitolo 02000																	Totale cap. 02000.01										12.316,58	12.316,58	2.931,35	346,80	65,42	3.343,57	1.046,91	4.390,48
5400		0	B	B1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0440.05		0	€	-	€	-	€	-	€	-	€	-	€	-	€	-	€
5400		0	B	B1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0440.05		0	€	-	€	-	€	-	€	-	€	-	€	-	€	-	€
Totale capitolo 05400																	Totale cap. 05400.01																	
Totale Spesa anno 2020																	103.615,57																	37.115,14
a detrarre contributo regionale																																		
Totale Spesa anno 2020																																		