



CITTA' DI CASTEL DI SANGRO (AQ)

*Regno delle Due Sicilie - Carlo III - Privilegio del 20 ottobre 1744
Medaglia di bronzo al Valore Civile*

COPIA

DELIBERAZIONE

N. 28

del 05/03/2021

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO:

**APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE
2021/2022/2023.**

L'anno DUEMILAVENTUNO, addì CINQUE del mese di MARZO alle ore 12:45 nella Casa Comunale;

Previa l'osservanza delle formalità prescritte si è riunita in modalità "a distanza", tramite videoconferenza, secondo quanto disposto dal Decreto Sindacale n. 5 del 19 marzo 2020, la Giunta Comunale.

Risultano presenti, tutti in videoconferenza:

		Presenti	Assenti
CARUSO ANGELO	SINDACO	X	
CASTELLANO FRANCO	ASSESSORE	X	
D'AMICO MICHELA	ASSESSORE	X	
ACCONCIA ENIA	ASSESSORE	X	
DELL'EREDE RAFFAELLA	ASSESSORE	X	

Partecipa, in videoconferenza, il Segretario Generale PAOLO CARACCILOLO, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sindaco, ANGELO CARUSO, ai sensi del punto c) del precitato Decreto Sindacale, assume la Presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

CONSIDERATO che la vigente normativa prevede che possano procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale gli Enti che:

- abbiano approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale (art.39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n.449, art.6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 e art. 91 Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n.267); abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art.33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165);
- abbiano conseguito, nell'anno precedente, il saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali, come previsto dall'art.1, comma 723, lett.E), Legge 28 dicembre 2015, n. 208;
- abbiano trasmesso, con modalità telematiche, alla Ragioneria Generale dello Stato l'attestazione dei risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali, entro il 31 marzo (e, comunque, entro il 30 aprile) dell'anno successivo a quello di riferimento (art.1, comma 470, Legge 11 dicembre 2016, n.232);
- abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dalla loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche art.9 comma 1 quinquies Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113);
- abbiano adottato il Piano della Performance (art.10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n.150) che, per gli Enti Locali, ai sensi dell'art.169, comma 3bis, del Decreto Legislativo 28 agosto 2000, n. 267, è unificato nel Piano Esecutivo di Gestione;
- abbiano rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296);
- abbiano approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art.48, comma 1, Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n.198 e art.6, comma 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);

VERIFICATO, inoltre, il rispetto di tutti i vigenti presupposti normativi necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale;

PREMESSO che:

- la 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;
- la legge n. 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...";

- la legge n. 448 del 28 dicembre 2001, in particolare l'art. 19, comma 8, 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;
- l'articolo 91 del D.Lgs. 18.8.2000, n. 267, stabilisce che nell'ambito dell'ente locale, ai fini di funzionalità ed ottimizzazione delle risorse "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 al contenimento della spesa per il personale", così come già previsto dal comma 102 dell'art 1 della Legge 20 dicembre 2004 n. 311;
- l'art. 89, comma 5, del D.Lgs. 267/2000, stabilisce, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, che i Comuni, le Province e gli altri Enti locali, nel rispetto dei principi fissati dalla legge stessa, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di servizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

CHE:

- l'articolo 6, commi 1, 2, 3, 4 e 6 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, nel testo risultante dalle recenti modifiche apportate dal D. Lgs. n. 75 del 25/05/2017, così dispone:

"Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

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....omissis.....

4. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3 è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.....omissis.....

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

RICHIAMATO l'art. 6-ter del D. Lgs. 165/2001 recante "Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale" che, al comma 1, recita testualmente: "Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali";

VISTO il Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 08/05/2018 con cui il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche";

EVIDENZIATO che

- la programmazione dei fabbisogni trova il suo naturale sbocco nel reclutamento effettivo del personale, ovvero nell'individuazione delle figure e competenze professionali idonee, nel rispetto dei principi di merito, trasparenza e imparzialità, per le quali devono essere richieste competenze e attitudini, oltre che le conoscenze;
- previa analisi delle esigenze, da un punto di vista quantitativo e qualitativo, per le amministrazioni diverse dalle amministrazioni statali, il piano dei fabbisogni di personale si sviluppa in prospettiva triennale ed è adottato annualmente nel rispetto delle previsioni dei cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D. Lgs. n. 165/2001;

RICHIAMATE, inoltre, le seguenti norme in tema di contenimento della spesa di personale come da ultima modifica di cui al D.L. n. 113/2016 convertito in L. n. 160/2016:

i commi 557, 557-bis e 557-ter dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (Legge finanziaria 2007), così come modificati dall'art. 16, comma 1, della legge n. 160/2016, contengono la disciplina vincolistica in materia di spese di personale, prevedendo che:

- ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, tali enti "assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi 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" (comma 557);
- costituiscono spese di personale anche quelle "sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata 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 o comunque facenti capo all'ente" (comma 557-bis);
- in caso di mancato rispetto dell'obbligo di riduzione delle spese di personale scatta il divieto di assunzione di cui all'art. 76, comma 4, del D.L. n. 112/2008, convertito, con modificazioni, dalla legge 6/8/2008, n. 133 (comma 557-ter);

CONSIDERATO che, in relazione ai limiti alla spesa del personale, l'art. 3, comma 5-bis, del D.L. n. 90/2014, convertito dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114, ha specificato che ai fini della determinazione della spesa per il personale, in applicazione dell'art. 1, comma 557, della Legge n. 296/2006, a decorrere dall'anno 2014 gli Enti Locali assicurano, nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno del personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della legge di conversione (Triennio 2011 - 2013);

PRESO ATTO che:

- l'articolo 11 del D.L. n. 90/2014, convertito dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114, ha introdotto alcune rilevanti disposizioni per il personale degli Enti Locali innovando gli articoli 90 e 110 del

D.Lgs. 18/08/2000, n. 267, ed introducendo disposizioni in materia di utilizzo delle forme di lavoro flessibile;

- in particolare, il comma 4-bis stabilisce che le limitazioni di cui all'articolo 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, non si applicano agli Enti che siano in regola con gli obblighi normativi di contenimento della spesa del personale di cui ai commi 557 e 562 della Legge n. 296/2006;

- i Comuni soggetti al patto di stabilità interno che hanno garantito la costante riduzione della spesa del personale, non sono più soggetti all'obbligo di rispettare, per le assunzioni con contratto a tempo determinato, di collaborazione coordinata e continuativa, di formazione lavoro e altri rapporti formativi, di somministrazione e lavoro accessorio, il 50% della corrispondente spesa sostenuta nel 2009;

VISTA la Delibera n. 2/2015 della Corte dei Conti – Sezione delle Autonomie, in ordine ai limiti che hanno gli enti che rispettano i vincoli in materia di spese di personale, in materia di lavoro flessibile dopo le modifiche del D.L. 90/2014 all'art. 9, comma 28, con cui testualmente e definitivamente si chiarisce:

“Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, l. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28”;

VISTO l'art.33 comma2 del D.L. n. 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58 nel quale si prevede una nuova disciplina in materia di capacità assunzionale dei Comuni, con l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale;

RICHIAMATE le nuove modalità di calcolo delle capacità assunzionali contenute nel D.M. 17/03/2020, in cui sono individuati i valori soglia che i Comuni devono rispettare per poter procedere a nuove assunzioni a decorrere dal 20/04/2020;

DATO ATTO che, ai sensi degli articoli 3 e 4 del citato decreto, questo Ente rientra nella fascia demografica “E” relativa ai comuni da 5.000 a 9.999 abitanti e che il valore soglia del rapporto tra la spesa di personale e le entrate correnti che consente l'incremento delle spese di personale è fissato nella misura del 26,90%;

ACCERTATO che il rapporto tra la spesa complessiva del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione dell'ultima annualità considerata, è pari a 19,28%, quindi inferiore al valore soglia del 26,90%, come da calcoli di cui all'allegato A, parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

PRESO ATTO quindi che, trovandosi il comune di Castel di Sangro, al di sotto del valore soglia massimo di cui all'art. 4 del Decreto 17 marzo 2020, si applica la disposizione del comma 2 del medesimo articolo, la quale dispone che: “a decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per le assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali di fabbisogno del personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, non superiore al valore soglia”;

PRESO ATTO inoltre che l'art. 5 del Decreto 17 marzo 2020 al comma 1 stabilisce che in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale nella tabella 2, 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 e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1;

CONSIDERATO pertanto che, allo scopo di definire l'incremento massimo annuo di spesa dal 2020 al 2024, occorre moltiplicare la spesa di personale anno 2018 per le % in tabella 2 del DPCM in base alla fascia demografica (ente in fascia E);

RILEVATO che gli effettivi incrementi massimi annui di spesa sono rispettivamente:

SPESA PERSONALE 2018	PERCENTUALE INCREMENTO	ANNO	IMPORTO	TOTALE
1272.430,96 €	17%	2020	216.313,26 €	1488.744,22 €
1272.430,96 €	21%	2021	267.210,50 €	1539.641,46 €
1272.430,96 €	24%	2022	305.383,43 €	1577.814,39 €
1272.430,96 €	25%	2023	318.107,74 €	1590.538,70 €
1272.430,96 €	26%	2024	330.832,05 €	1603.263,01 €

VISTO, inoltre, l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L.n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), il quale ha introdotto l'obbligo dall'1/1/2012 di procedere alla ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

RITENUTO necessario, pertanto, prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale, procedere alla ricognizione del personale in esubero;

CONSIDERATA la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, e rilevato che, in tale ambito, non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art.33 del D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i.;

PRESO ATTO , inoltre, che l'Ente non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'articolo 242 del decreto legislativo n. 267/2000 - Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali e successive modificazioni;

VISTO l'allegato Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021 -2023 (Allegato B) e ritenuto opportuno riportare sinteticamente le motivazioni organizzative che ne sono alla base:

- Settore III "Urbanistica - S.U.E. Manutenzioni – Ambiente" - Potenziare l'Ufficio Manutenzioni attraverso l'assunzione di n. 2 unità di operai specializzati (cat. B del C.C.N.L. Funzioni Locali), di cui un muratore e un elettricista, da destinare all'attività di ordinaria manutenzione degli immobili comunali;
- Settore III "Urbanistica - S.U.E. Manutenzioni – Ambiente" e Settore IV "Opere pubbliche - Protezione civile - Patrimonio - C.U.C" - Rafforzare l'organico degli uffici tecnici con l'assunzione di n. 2 Istruttori tecnici (cat. C del C.C.N.L. Funzioni Locali), in considerazione della carenza di personale determinatasi a seguito di un collocamento a riposo e di un congedo prolungato per malattia grave;
- Settore VI "Attività promozionali, Turismo, Cultura, Ufficio di Piano Ambito Sociale Distrettuale n. 6"

- in considerazione dell'attuale carenza di personale, rafforzare l'organico del VI ricorrendo all'utilizzo a tempo parziale di personale assegnato da altri enti a seguito di attivazione di convenzione ai sensi dell'art.1, comma 124, della Legge 30.12.2018 n.145;
- Potenziamento temporaneo dell'Ufficio di Piano dell'ECAD n. 6 Sangrino con n. 1 Assistente sociale e n. 1 Amministrativo, esigenza emersa a seguito della carenza di personale determinatasi e della proroga del Piano Sociale Regionale 2016-2018 con procrastinazione delle pertinenti attività e dei relativi adempimenti;
- Settore II "Finanziario, Contabilità e Bilancio, Personale, Economato e Provveditorato, Tributi, Informatica" – variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa del personale in servizio in considerazione dell'attribuzione ad interim della titolarità del Settore VI al Responsabile del Settore II e dell'incremento degli adempimenti e dei procedimenti, nell'ottica di continuare a garantire l'efficienza ed il buon andamento complessivo dei servizi;
- Settore V "Polizia Locale" – Rafforzare l'organico della Polizia Municipale a seguito della carenza di personale determinatasi a seguito di n. 2 collocamenti a riposo. Tale necessità è ulteriormente amplificata dalle seguenti situazioni: una popolazione di circa 6700 abitanti, notevolmente incrementata nell'ultimo decennio; notevoli flussi turistici in corrispondenza di diversi periodi dell'anno; emergenza epidemiologia da Covid -19;

VISTI, infine:

- gli artt. 6 e 35, comma 7, del D.Lgs. n. 165/2001;
- il C.C.N.L. Funzioni Locali del 21/05/2018;
- l'art. 3 del C.C.N.L. Comparto Regioni - Autonomie Locali del 31.03.1999 e gli artt. 7 e 8, comma 1, lettera d) del C.C.N.L. del 01.04.1999, i CC.NN.LL. 21.1.2004 e 9.5.2006;;
- il D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;
- il parere reso dall'organo di revisione economico – finanziario;
- i pareri resi favorevoli in ordine alla "regolarità tecnica" ed alla "regolarità contabile", resi ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 18.8.2000, n.267, rispettivamente dal Segretario Generale e dal Responsabile del Settore II - Finanziario;

RITENUTO quindi, di dover prevedere all'approvazione del Piano triennale del fabbisogno di personale per il triennio 2021-2023, nel rispetto dei predetti vincoli in materia di assunzioni;

All'unanimità dei voti espressi per alzata di mano,

DELIBERA

Con richiamo alle premesse,

1. **DI DARE ATTO** che questo Comune rispetta i parametri di virtuosità di cui al D.P.C.M. del 17 marzo 2020, in quanto il rapporto tra le spese per il personale dell'anno 2019 e le entrate correnti del triennio 2017/2019 al netto del Fondo crediti di dubbia esigibilità è pari a 19,28%, quindi inferiore al valore soglia del 26,90%, come dimostrato nell'Allegato A che costituisce parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
2. **DI PRENDERE ATTO** che la capacità assunzionale del comune di Castel di Sangro per il triennio 2021/2023, determinata sulla base di quanto disposto dall'art 5 del DPCM 17 marzo 2020 recante "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", è la seguente:

SPESA PERSONALE 2018	PERCENTUALE INCREMENTO	ANNO	IMPORTO	TOTALE
1272.430,96 €	17%	2020	216.313,26 €	1488.744,22 €
1272.430,96 €	21%	2021	267.210,50 €	1539.641,46 €
1272.430,96 €	24%	2022	305.383,43 €	1577.814,39 €
1272.430,96 €	25%	2023	318.107,74 €	1590.538,70 €
1272.430,96 €	26%	2024	330.832,05 €	1603.263,01 €

3. **DI APPROVARE**, per le motivazioni in premessa, il Piano Triennale dei Fabbisogni del personale 2021 – 2023, come da allegato B che costituisce parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
4. **DI DARE ATTO** che l'Ente assicura, nell'ambito della presente programmazione triennale del fabbisogno del personale, la compatibilità con tutte le altre prescrizioni dettagliate in questo atto in tema di spesa di personale;
5. **DI DARE ATTO** che, ferma la programmazione di cui al presente provvedimento, si provvederà alla copertura di ciascuno dei posti di cui all'allegato, previa puntuale verifica delle effettive disponibilità e coperture di Bilancio;
6. **DI DARE ATTO** che tale programmazione:
 - a) potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze, connesse agli obiettivi dati ed in relazione alle limitazioni o vincoli cui l'Ente è soggetto o che possano derivare da modifiche normative;
 - b) relativamente alla previsione di assunzioni a tempo determinato, è da intendersi quale previsione di massima e che eventuali variazioni in merito ai periodi e ai profili professionali utilizzati, all'interno della complessiva copertura finanziaria assicurata al Piano, potranno essere adottate senza necessità di ulteriori atti;
7. **DI TRASMETTERE** copia del presente provvedimento alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU.
8. **DI PUBBLICARE** il presente piano triennale dei fabbisogni in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D.Lgs.n. 33/2013 e s.m.i.;
9. **DI DICHIARARE** la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 – comma 4 del D.Lgs. n. 267/2000, stante l'urgenza.

Il Presidente
F.to Angelo Caruso

L'Assessore Anziano
F.to Castellano Franco

Il Segretario Generale
F.to Paolo Caracciolo

RELATA DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio di questo Comune per quindici giorni consecutivi a norma dell'art.124 - 1° comma - del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267 e precisamente dal 11/03/2021 al 26/03/2021.

Castel di Sangro, addì 11/03/2021

Il Responsabile del Settore
F.to (Felice Le Donne)

COPIA

La presente è COPIA CONFORME all'originale esistente in archivio.

Castel di Sangro, addì 11/03/2021

Il Responsabile del Settore
(Felice Le Donne)



COMUNE DI CASTEL DI SANGRO

Provincia dell'Aquila

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI – DPCM 17 MARZO 2020

INDIVIDUAZIONE DEL VALORE SOGLIA PER CLASSE DEMOGRAFICA

COMUNE	Castel di Sangro
POPOLAZIONE	6634
CLASSE DEMOGRAFICA <i>(art. 3, comma 1, DPCM 17 marzo 2020)</i>	Classe E (comuni da 5.000 a 9.999 abitanti)
VALORE SOGLIA <i>(art 4, comma 1, DPCM 17 marzo 2020)</i>	26,90%

CALCOLO VALORE EFFETTIVO COMUNE DI CASTEL DI SANGRO

ANNO		2017	2018	2019	MEDIA
ENTRATE CORRENTI		5.473.420,00 €	6.768.683,00 €	7.475.578,00 €	6.572.560,33 €
FONDO CREDITI DUBBIA ESIGIBILITA' (FCDE)*	548.945,00 €				
MEDIA ENTRATE CORRENTI - FCDE	6.023.615,33 €				
SPESA PERSONALE 2019	1.161.217,00 €				
VALORE EFFETTIVO ENTE	19,28%				
VALORE SOGLIA MASSIMO PER FASCIA DEM.	26,90%				
CAPACITA' ASSUNZIONALE	459.135,52 €				
% MAX INCREMENTO SPESA PERSONALE ANNO 2021	21%				
MAX INCREMENTO SPESA PERSONALE ANNO 2021	243.855,57 €				

**fondo crediti di dubbia esigibilità assestato nell'ultimo bilancio di previsione*



COMUNE DI CASTEL DI SANGRO

Provincia dell'Aquila

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI – DPCM 17 MARZO 2020

**PERCENTUALI MASSIME ANNUALI DI INCREMENTO DEL PERSONALE IN SERVIZIO AI SENSI
DELL'ART. 5 DEL DPCM 17 MARZO 2020 (SEDE DI PRIMA APPLICAZIONE).**

SPESA PERSONALE 2018	PERCENTUALE INCREMENTO	ANNO	IMPORTO	TOTALE
1.272.430,96 €	17%	2020	216.313,26 €	1.488.744,22 €
1.272.430,96 €	21%	2021	267.210,50 €	1.539.641,46 €
1.272.430,96 €	24%	2022	305.383,43 €	1.577.814,39 €
1.272.430,96 €	25%	2023	318.107,74 €	1.590.538,70 €
1.272.430,96 €	26%	2024	330.832,05 €	1.603.263,01 €



COMUNE DI CASTEL DI SANGRO
PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021/2023

FABBISOGNI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO 2021/2023

ANNO 2021

CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	UFFICIO SETTORE	AZIONE PIANO	DECORRENZA
B - CCNL COMPARTO "FUNZIONI LOCALI"	n. 1 operaio specializzato - elettricista	Settore III	Concorso pubblico per esami	Dalla data di sottoscrizione del contratto individuale di lavoro
B - CCNL COMPARTO "FUNZIONI LOCALI"	n. 1 operaio specializzato addetto alle manutenzioni - muratore	Settore III	Concorso pubblico per esami	Dalla data di sottoscrizione del contratto individuale di lavoro
C- CCNL COMPARTO "FUNZIONI LOCALI"	n.1 Istruttore Amministrativo – Contabile (part-time)	Settore II	Variazione in aumento dell'orario della prestazione lavorativa di personale in servizio part-time (da 18 a 24 ore settimanali)	Dalla data di aggiornamento del contratto individuale di lavoro
D- CCNL COMPARTO "FUNZIONI LOCALI"	n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo	Settore VI	Utilizzo a tempo parziale (9 ore) di personale assegnato da altri Enti a seguito di attivazione di convenzione (Art.1 comma 124 Legge 30.12.2018 n.145)	Dalla data di decorrenza indicata in convenzione.

ANNO 2022

CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	UFFICIO SETTORE	AZIONE PIANO	DECORRENZA

ANNO 2023

CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	UFFICIO SETTORE	AZIONE PIANO	DECORRENZA

FABBISOGNI DI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO 2021/2023**ANNO 2021**

CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	UFFICIO SETTORE	AZIONE PIANO	DECORRENZA
C - CCNL COMPARTO "FUNZIONI LOCALI"	n. 2 Agenti di Polizia Locale part time 18 ore		Avviso pubblico di selezione per titoli e prova orale per la formazione di una graduatoria da cui attingere per assunzioni	Dalla data di sottoscrizione del contatto individuale di lavoro
C - CCNL COMPARTO "FUNZIONI LOCALI"	n. 2 Istruttori Tecnici (art. 1, commi 69 - 70, della Legge 30 dicembre 2020, n. 178)	Settore III e Settore IV	Avviso pubblico di selezione per titoli e prova orale per la formazione di una graduatoria da cui attingere per assunzioni	Dalla data di sottoscrizione del contatto individuale di lavoro
C - CCNL COMPARTO "FUNZIONI LOCALI"	n. 1 Assistente sociale (part time 18 ore)	Settore VI	Lavoro interinale	Dalla data di sottoscrizione del contatto individuale di lavoro
C - CCNL COMPARTO "FUNZIONI LOCALI"	n. 1 Amministrativo (part time 18 ore)	Settore VI	Lavoro interinale	Dalla data di sottoscrizione del contatto individuale di lavoro

D - CCNL COMPARTO "FUNZIONI LOCALI"	n. Istruttore Direttivo Contabile part- time, ex art. 110, comma 1, del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267	Settore II	Variazione in aumento dell'orario della prestazione lavorativa di personale in servizio part-time (da 18 a 24 ore settimanali)	Dalla data di aggiornamento del contratto individuale di lavoro
C - CCNL COMPARTO "FUNZIONI LOCALI"	n. 1 Istruttore Amministrativo	Staff del Sindaco	Variazione in aumento dell'orario della prestazione lavorativa di personale in servizio part-time (da 18 a 24 ore settimanali)	Dalla data di aggiornamento del contratto individuale di lavoro

ANNO 2022

CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	UFFICIO SETTORE	AZIONE PIANO	DECORRENZA

ANNO 2023

CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	UFFICIO SETTORE	AZIONE PIANO	DECORRENZA

COMUNE DI CASTEL DI SANGRO

Provincia L'Aquila

L'ORGANO DI REVISIONE

OGGETTO: PIANO FABBISOGNI DI PERSONALE 2021/2022/2023.

Il Revisore Unico Dott.ssa Francesca Della Torre , nominato con deliberazione di Consiglio comunale con delibera dell'organo consiliare n. 18 del 13.05.2019;

visti:

- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, il quale 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. 91, D.Lgs. n.267/2000 *“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, D. Lgs. n.165/2001 *“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 ...”*;
- l'art. 1, comma 102, Legge 311/2004 *“Le amministrazioni pubbliche adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica”*;
- l'art. 3 *“Semplificazione e flessibilità nel turn over”*, comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il quale stabilisce che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;
- l'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, il quale 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 il quale 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, il quale stabilisce, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore relativo all'anno precedente;

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;

richiamati:

- l'art.3, comma 5 del D.L.n.90/2014, come modificato dall'art.14 bis del D.L.n.4/2019 che prevede *“Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80% negli anni 2016 e 2017 e del 100% a decorrere dall'anno 2018. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente (...)”*;
- il comma 5-sexies del suddetto D.L.n.90/2014, come modificato dall'art.14 bis del D.L.n.4/2019 che dispone *“per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over”*;

considerato che gli enti sono chiamati ad adottare annualmente il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale e che lo stesso può essere oggetto, in corso d'anno, di modifiche in presenza di motivate esigenze organizzative-funzionali e/o in presenza di evoluzione normativa in materia di gestione del personale;

visti altresì:

- l'art.33, comma 2 del D.L.n.34/2019, come convertito nella L.n.58/2019, il quale prevede che *“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, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, 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 Stato-Città 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 la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati 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 ...”*;
- il DPCM del 17/03/2020 (G.U. n.108 del 27/04/2020¹) avente ad oggetto *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”* previsto dal summenzionato art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019;
- la Circolare interministeriale del 13/05/2020 (pubblicata in G.U. n. 226 del 11/09/2020 in attuazione dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 ed esplicativa del D.P.C.M. 17.3.2020);

vista la proposta di deliberazione di Giunta comunale n. 92 del 12/02/2021 avente ad oggetto *“APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021/2022/2023”* unitamente agli allegati;

preso atto che l'Ente:

- ha rideterminato la dotazione organica del personale²³⁴ ed ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, nel rispetto delle norme sopra richiamate;

¹ Entrato in vigore in data 20/04/2020

² Art. 6, comma 2, D. Lgs. 165/2001: *... 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...*

³ Art. 6, comma 3, D. Lgs. 165/2001: *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*

⁴ Linee di indirizzo 08/05/2018 a firma del Ministro per La Semplificazione e la Pubblica Amministrazione – Punti 2.1. – Superamento della Dotazione Organica: *La dotazione organica è un valore finanziaria ... Si sostanzia in una “dotazione” di spesa potenziale. Coincidente, di norma, con la spesa media di personale relativa agli anni 2011/2013.*

- rispetta il limite di cui all'[art. 1, comma 557 della L. 296/2006](#), così come dimostrato nelle tabelle riportate nella proposta deliberativa;
- risulta essere adempiente con le trasmissioni dei bilanci alla BDAP;

rilevato che:

- è **rispettato** quanto introdotto dal D.Lgs.n.75/2017 all'art. 7, comma 5-bis, del D.Lgs.n.165/2001 dove viene posto il *“divieto alle amministrazioni pubbliche di stipulare contratti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro;*

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 per gli enti in regola con il vincolo comma 557 legge 296/2006 (per gli enti non in regola con vincolo comma 557 legge 296/2006 il limite è pari al 50% della spesa sostenuta nel 2009) 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, del personale comandato (ferma restando l'imputazione figurativa della spesa per l'ente cedente come indicato dalla Corte dei Conti Autonomie n. 12/2017) e del personale coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea nonché nell'ipotesi di cofinanziamento, con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti;

considerato che le capacità assunzionali a tempo **indeterminato** sono state determinate in base a quanto previsto dall'art. 33, comma 2 del D.L. n.34/2019, convertito con modificazioni dalla Legge 58/2019 e dal successivo D.M. 17/03/2020, le cui principali disposizioni sono state riportate in precedenza;

rilevato che:

- il Comune di Castel Di Sangro si colloca nella fascia demografica lett. E) (popolazione da 5.000 a 9.999) della tabella 1 del citato D.M., avendo una popolazione residente di riferimento pari a 6.634;
- il rapporto tra spese di personale al netto dell'IRAP rilevata con l'ultimo rendiconto approvato (anno 2019) e la media delle entrate correnti del triennio precedente (2017 – 2018 – 2019) al netto del FCDE stanziato (dato assestato) nel bilancio di previsione considerato (2019) si attesta al 19,28% , al di sotto della percentuale massima di incremento della spesa di personale, di cui alla tabella 1, pari al 26,90%

rilevato altresì, come si evince dalla documentazione esaminata, che:

- secondo le disposizioni di cui alla tabella 2 del più volte citato DM, il Comune di Castel di Sangro ha la possibilità di incrementare la spesa di personale (determinato secondo quanto previsto dal DM) relativa all'anno 2019 (art. 5, comma 1 del DM),
- che secondo le disposizioni di cui all'art.7 del più volte citato DM, per gli enti virtuosi ... *“La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 ...”;*

rilevato che con il presente atto:

- sono previste assunzioni a tempo indeterminato nel rispetto dei vincoli assunzionali sopra citati;
- sono previste assunzioni a tempo determinato per una spesa complessiva inferiore alla spesa sostenuta nel 2009;

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;

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

rammenta

che ai sensi dell'art. 6 ter, comma 5, D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i., ciascuna Amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'art. 60 le informazioni e gli aggiornamenti annuali dei piani che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni;

accerta

che il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2021/2023 consente di rispettare:

- le disposizioni di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 e s.m.i.;
- il limite di spesa cui all'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006 (verificare eventuale deroga - ENTI VIRTUOSI - derivante dalle disposizioni di cui al DM 17/03/2020);
- il limite di spesa cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;

esprime

parere favorevole alla proposta di deliberazione di Giunta comunale n. 92 del 12/02/2021, avente ad oggetto "APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021/2022/2023".

Data 04/03/2021

L'Organo di Revisione

Della Torre Francesca
Dottoressa Commercialista
Revisore contabile
Via Italica, 75 - 65127 PESCARA
Cod. Fisc. D.L. FNC 76S57 G48ZE
P.IVA: 01747100681