



CITTA' DI CASTEL DI SANGRO (AQ)

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

DELIBERAZIONE

COPIA

N. 14

del 10/02/2020

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO:

PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2020-2022 - APPROVAZIONE.

L'anno DUEMILAVENTI, addì DIECI del mese di FEBBRAIO alle ore 08:30 nella Casa Comunale;

Previa l'osservanza delle formalità prescritte si è riunita la Giunta Comunale.

Risultano presenti:

		Presenti	Assenti
CARUSO ANGELO	SINDACO	X	
CASTELLANO FRANCO	ASSESSORE	X	
ACCONCIA ENIA	ASSESSORE		X
UZZEO VINCENZO	ASSESSORE		X
ETTORRE LUCIANA	ASSESSORE	X	

Partecipa il Segretario Generale MARISA D'AMICO, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sindaco, ANGELO CARUSO, assume la Presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

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;
- 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...*";
- legge n. 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;
- 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 conformita' 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. 89, comma 5, del D.Lgs. 267/2000, che 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;

DATO ATTO che con Deliberazione della Giunta Comunale n. 186 del 19/10/2018 è stato, tra l'altro, approvato il Piano dei fabbisogni del personale per il triennio 2019 – 2021, con annesso elenco annuale 2019, successivamente modificato ed integrato;

VISTO 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”;

ATTESO che le Linee di indirizzo di cui al citato articolo 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001 sono state adottate dal Ministero per la semplificazione e pubblicate nella G.U.R.I. n. 173 del 27/07/2018;

VISTI:

- l'art. 33 del D.l. 30 aprile 2019 n. 34, "Decreto crescita", pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 100 del 30 aprile 2019, che introduce significative novità in materia di assunzioni di personale nelle Regioni a statuto ordinario e nei Comuni;
- la Legge 19 giugno 2019, n. 56 "Concretezza delle Pubbliche Amministrazioni", in Gazzetta Ufficiale del 22 giugno 2019 e in vigore a partire dal 7 luglio 2019;

CONSIDERATO che:

- il DPCM attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2018, non è ancora entrato in vigore;
- che nella seduta della Conferenza Stato Città del 30/01/2020, si è convenuto di indicare come data di entrata in vigore dello schema di Decreto attuativo in corso di perfezionamento, oggetto dell'intesa sancita nella seduta della Conferenza Stato Città ed Autonomie Locali dell'11.12.2019, il giorno 20 aprile 2020;
- è prevista inoltre la emanazione di una circolare interpretativa che chiarisca meglio le condizioni che verranno a determinarsi a seguito dell'applicazione di tale decreto;

ATTESO che nel corso dell'anno 2020 è prevista, ad oggi, la cessazione dal servizio di n. 5 unità di personale dipendente e che necessita, pertanto, programmare, in via prudenziale, nelle more della definizione del predetto Decreto attuativo, la copertura di alcuni dei posti che si renderanno vacanti, tenendo conto della normativa vigente in materia di turn over;

DATO ATTO:

- della dotazione organica, come risultante dalla deliberazione di Giunta Comunale n.94 del 09/06/2017, modificata con Deliberazione della Giunta Comunale n. 59 del 26/03/2018, e successive ulteriori modifiche;
- che con Deliberazione della Giunta Comunale n. 186 del 19/10/2018 è stato approvato il Piano dei fabbisogni del personale per il triennio 2019 – 2021, con annesso elenco annuale 2019;

RITENUTO quindi necessario approvare il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020/2022, tenendo conto delle predette Linee di indirizzo, così come previsto all' art. 6 del D. Lgs. 165/2001 alla luce delle novità normative introdotte dal D. Lgs. 75/2017;

ESAMINATA la proposta del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020 – 2022 (Allegato "A1") che costituisce parte integrante della presente;

RILEVATO che per quanto riguarda il Piano dei fabbisogni 2020 – 2022 è stata prevista la copertura del turn over del personale dipendente laddove sono e potranno essere maggiori le problematiche a seguito dei pensionamenti;

RILEVATO altresì che il Piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2020 – 2022 è suscettibile di ulteriori variazioni ed integrazioni, in relazione all'eventuale evoluzione del quadro normativo di riferimento e alla entrata in vigore del DPCM attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2018, e/o alle nuove esigenze derivanti da qualsiasi altro fabbisogno che allo stato attuale non è possibile prevedere o definire;

RICHIAMATA a tal proposito la Sentenza del Consiglio di Stato Sez. V - n. 4072/25.06.2010, per la quale l'atto di programmazione ha carattere generale, è atto di organizzazione, non richiede una specifica motivazione ed è ampiamente discrezionale, nonché flessibile rispetto alle sopravvenute esigenze

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

- a) 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);

CHE:

- il comma 5, art. 3, del citato D.L. stabilisce che le amministrazioni locali coordinano le politiche assunzionali delle aziende partecipate, istituzioni e società partecipate, al fine di garantire anche per i medesimi soggetti una graduale riduzione della percentuale tra spesa di personale e spese correnti, fermo restando quanto previsto dall'art. 18, comma 2-bis, del D.L. n. 112/2008;
- tale ultima disposizione è stata modificata dalla Legge n. 59/2014, di conversione del Decreto Legge n. 66/2014, che ha previsto che gli enti controllati si attengono al principio di riduzione dei costi del personale, attraverso il contenimento degli oneri contrattuali e delle assunzioni, sulla base degli atti di indirizzo dell'Ente controllante, con cui si definiscono specifici criteri e modalità di attuazione del principio di contenimento dei costi del personale, tenendo conto del settore in cui ciascun soggetto controllato opera;
- è stato abrogato l'art. 76, comma 7, del D.L. n. 112/2008 che, tra l'altro, vietava qualsiasi facoltà assunzionale ai Comuni nei quali l'incidenza delle spese di personale (dovendo a tal fine consolidare la spesa del personale di aziende, istituzioni e società a partecipazione pubblica locale totalitaria o di controllo, affidatarie di servizi pubblici locali senza gara o strumentali) fosse pari o superiore al 50 per cento delle spese correnti;

RICHIAMATA, a tal proposito, la Deliberazione della Giunta Comunale n. 149 del 10/08/2018 recante: "Linee di indirizzo per le politiche di gestione delle spese di personale delle società partecipate";

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. 18.8.2000, 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 Deliberazione 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”;

CONSIDERATO CHE l'art. 16, comma 1-quater della Legge n. 160/2016 testualmente recita: "All'articolo 9, comma 28, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni, dalla Legge 30 luglio 2010, n. 122, dopo l'ottavo periodo è inserito il seguente: "Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267”;

ATTESO che:

- l'articolo 1, comma 762, della legge n. 208/2015, ha previsto che le norme finalizzate al contenimento della spesa del personale che fanno riferimento al patto di stabilità interno si intendono riferite, ora, al pareggio di bilancio;
- l'Ente ha rispettato i vincoli del pareggio del bilancio nell'anno 2018, di cui alla Legge 28.12.2015, n. 208;
- si è provveduto alla trasmissione alla Ragioneria Generale dello Stato, dell'attestazione del rispetto del vincolo del pareggio di bilancio entro il 31/03/2019 (Legge n. 232/2016);
- la dotazione organica è stata rideterminata con Deliberazione della Giunta Comunale n. 94 del 09/06/2017 e successive modifiche, ai sensi dell'art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001;
- sono state verificate eventuali eccedenze di personale;

- è stato approvato il Piano delle azioni positive in materia di pari opportunità di cui all'art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006 e art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001;
- è stata attivata la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti di cui all'art. 27 del D.L. n. 66/2014;
- sono stati approvati il Bilancio di previsione 2019/2021 ed il Rendiconto di gestione per l'esercizio finanziario 2018 ed inviati i dati relativi a tali documenti alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui al D.L. n. 113/2016;
- sono stati approvati il PEG- Piano della performance ed il DUP 2019 -2021;
- è stato approvato il Bilancio consolidato con quello delle partecipate riferito all'anno 2018;

CONSIDERATO CHE:

- l'articolo 3 del d.l. 90/2014, rubricato "Semplificazione e flessibilità nel turn over", è stato modificato dall'articolo 14 bis del d.l. 4/2019, convertito con legge 26/2019 (Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni), ha previsto che in merito al turn over del 100% (attuabile dal 2018 per tutti gli enti locali), si possono cumulare le 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;
- pertanto, dal 30 marzo 2019, gli enti locali possono cumulare i resti non utilizzati degli ultimi 5 anni (2014-2018), anziché degli ultimi 3 anni.
- la stessa legge di conversione del Decreto sul reddito di cittadinanza e riforma delle pensioni, ha introdotto il comma 5-sexies al citato articolo 3 del d.l. 90/2014, il quale ha previsto che *"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"*.
- in attesa dell'emanazione del decreto ministeriale che deve dare attuazione al citato articolo 33 del Decreto Crescita, gli enti devono tener conto dei limiti al turn over imposto dall'articolo 3 del d.l. 90/2014.;

CHE:

- ai sensi dell'art. 22, comma 2, del D.L. n. 50/2017 nei Comuni con popolazione superiore a mille abitanti, per gli anni 2017 e 2018, le facoltà assunzionali di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale sono state innalzate al 75% della spesa corrispondente alle cessazioni dell'esercizio precedente, nel caso in cui il rapporto tra dipendenti e popolazione dell'anno precedente risulti inferiore al limite fissato per gli Enti dissestati e/o strutturalmente deficitari;
- con D.M. 10/04/2017 sono stati definiti i rapporti dipendenti/popolazione per gli Enti dissestati e/o strutturalmente deficitari;

DATO ATTO che il rapporto abitanti/personale al 31/12/2017 era il seguente: Popolazione n. 6.721; unità in servizio al 31.12.2017: n. 24 = 1/280 inferiore dunque al rapporto 1/159 previsto per i comuni da 5000 a 8999 abitanti dal Decreto sopra menzionato;

CONSIDERATO CHE:

- l'art. 3, comma 5, quarto periodo del D.L. n. 90/2014, convertito con modificazioni dalla Legge n. 114/2014, prevede che: *"... A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre 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 triennio precedente";

- il comma 5-quater, articolo 3, D.L. n. 90/2014, testualmente recita: *"Fermi restando i vincoli generali sulla spesa di personale, gli enti indicati al comma 5, la cui incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente è pari o inferiore al 25 per cento, possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato, a decorrere dal 1° gennaio 2014, nel limite dell'80 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente e nel limite del 100 per cento a decorrere dall'anno 2015";*
- l'art. 1, comma 228, della Legge n. 208/2015, ha disapplicato la possibilità di ampliare le facoltà assunzionali nel caso in cui il rapporto spesa personale/spesa corrente sia inferiore al 25% limitatamente agli anni 2017 e 2018;
- per il 2019 e per il 2020 le capacità assunzionali corrispondono al 100% della spesa dei cessati dell'anno precedente;
- il comma 5-sexies al citato articolo 3 del d.l. 90/2014, ha previsto che *"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"*.

VISTI in merito alle modalità di calcolo dei resti assunzionali:

- l'art. 3, commi 3 e 5-quater, del D.L. n. 90/2014, convertito dalla Legge n. 114/2014 e l'art. 1, comma 228, della Legge n. 208/2015;
- la Deliberazione della Corte dei Conti - Sezione Autonomie n. 25/SEZAUT/2017/QMIG dell'11.11.2017 ha chiarito che:

c) i resti assunzionali sono rappresentativi delle capacità assunzionali maturate e quantificate secondo le norme vigenti ratione temporis dell'epoca di cessazione dal servizio del personale non utilizzate entro il triennio successivo alla maturazione. Detta quantificazione rimane cristallizzata nei predetti termini;

CHE, pertanto:

- per quanto concerne le facoltà assunzionali per l'anno 2016, l'art. 3, comma 5-quater del D.L. 90/2014, convertito dalla Legge n. 114/2014, ha previsto per le Regioni ed i Comuni soggetti al patto di stabilità un turn over pari al 100% del personale cessato nell'anno 2015, in presenza di un rapporto tra spesa del personale e spesa corrente inferiore al 25%;
- come risulta da certificazione fornita dall'ufficio finanziario, al 31.12.2015 il Comune di Castel di Sangro presentava un rapporto tra spesa del personale e spesa corrente pari al 23,16%;

VERIFICATE, ai fini della definizione dei resti assunzionali, le cessazioni di personale dipendente intervenute, utili ai fini della presente programmazione;

PRESO ATTO delle cessazioni di personale dipendente previste nel corso del 2020 e già definite, utili ai fini della presente programmazione;

RISCONTRATA la compatibilità della spesa derivante dalla presente programmazione con le facoltà assunzionali dell'Ente;

VISTA la dotazione organica del personale, così come rimodulata in relazione al Piano dei fabbisogni 2020 – 2022;

RILEVATO che la predetta rimodulazione assicura, per i rapporti di lavoro a tempo parziale, il rispetto del limite del 25% della dotazione organica di cui all'art. 4, comma 2, del CCNL Comparto Regioni – Autonomie Locali del 14.9.2000;

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);
- in relazione ai limiti di spesa del personale previsti dai citati commi 557 e seguenti della Legge n. 296/2006, si dà atto del rispetto dei vincoli;
- risulta rispettato il limite di cui all'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. n. 90/2014, non comportando la presente programmazione il superamento del limite massimo della spesa sostenuta nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28, come da documentazione agli atti;

RITENUTO, sulla base dei presupposti di diritto e di fatto citati, di dover approvare il Piano dei fabbisogni di personale 2020 - 2022;

PRESO ATTO 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;

PRESO ATTO altresì che, ai sensi dell'art. 6, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii., i fabbisogni programmati, riferiti ad assunzioni a tempo indeterminato, comportano una rimodulazione della dotazione organica;

PRECISATO che la proposta del Piano del fabbisogno del personale per il triennio 2020/2022, così come formulata, è compatibile con l'obbligo di contenimento del tetto di spesa in materia di spesa del personale di cui all'art.1, comma 557, della legge 296/2006 e ss.mm.ii. e con tutte le altre prescrizioni dettagliate in questo atto in tema di spesa di personale;

VISTI:

- il D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.;
- il C.C.N.L. Funzioni Locali del 21/05/2018;
- il D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;
- il parere reso dall'organo di revisione economico – finanziario;
- i pareri favorevoli resi 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;

Con votazione favorevole unanime, resa nelle forme di legge,

DELIBERA

Con richiamo alle premesse,

1. DI APPROVARE, per le motivazioni in premessa, il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020 – 2022 (Allegato “A1”) che costituisce parte integrante della presente;

2. DI DARE ATTO che l’Ente assicura, nell’ambito della presente programmazione triennale del fabbisogno del personale:

- il rispetto delle capacità assunzionali quantificate a norma di legge, sulla base delle cessazioni verificatesi e di quelle programmate in via definitiva, nonché dei resti assunzionali riferiti al quinquennio precedente;
- il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del Triennio 2011 – 2013, ed è compatibile con tutte le altre prescrizioni dettagliate in questo atto in tema di spesa di personale;

3. DI PRENDERE ATTO della dotazione organica, così come rimodulata a seguito dell'adozione della presente deliberazione;

4. DI DARE ATTO che la spesa relativa viene impegnata nei capitoli di competenza del bilancio 2020 - 2022 che presentano la necessaria disponibilità;

5. DI DEMANDARE al Responsabile delle Risorse umane l'adozione degli atti consequenziali al presente, ai sensi delle norme vigenti in materia;

6. DI DARE ATTO che il Piano dei fabbisogni di personale 2020 - 2022 è suscettibile di ulteriori variazioni ed integrazioni, in relazione all’eventuale evoluzione del quadro normativo di riferimento e/o alle nuove esigenze derivanti da qualsiasi altro fabbisogno che allo stato attuale non è possibile prevedere o definire;

7. DI DISPORRE che del contenuto del presente provvedimento sia data comunicazione alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU.

8. DI DISPORRE, ai sensi dell’art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, la trasmissione della presente al Dipartimento della Funzione pubblica.

Infine, con separata ed unanime votazione,

DELIBERA

di dichiarare la presente urgente e, pertanto, immediatamente eseguibile ai sensi dell’art.134, comma 4, del D.Lgs. 18.8.2000, n. 267.

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2020 - 2022

ANNO 2020

CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	SETTORE	AZIONE PIANO
CAT. C CCNL FUNZIONI LOCALI	Agente di Polizia Locale – Tempo pieno – n. 2 unità (un posto riservato ai sensi dell'art. 1014, comma 3, d.Lgs. 66/2010)	V – Polizia Locale	Procedura concorsuale previo esperimento procedura di mobilità obbligatoria ex art. 34bis D.Lgs. n. 165/2001
CAT. B3 CCNL FUNZIONI LOCALI	Operaio specializzato – Tempo pieno – Mansioni prevalenti di elettricista	III – Urbanistica, SUE, Manutenzioni, Ambiente	Procedura concorsuale previo esperimento procedura di mobilità obbligatoria ex art. 34bis D.Lgs. n. 165/2001
CAT. B3 CCNL FUNZIONI LOCALI	Operaio specializzato – Tempo pieno – Mansioni prevalenti di muratore	III – Urbanistica, SUE, Manutenzioni, Ambiente	Procedura concorsuale previo esperimento procedura di mobilità obbligatoria ex art. 34bis D.Lgs. n. 165/2001

ANNO 2021

CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	SETTORE	AZIONE PIANO

ANNO 2022

CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	SETTORE	AZIONE PIANO

Il Presidente
F.to Angelo Caruso

L'Assessore Anziano
F.to Castellano Franco

Il Segretario Generale
F.to Marisa D'Amico

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 04/08/2020 al 19/08/2020.

Castel di Sangro, addì 04/08/2020

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

COPIA

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

Castel di Sangro, addì 04/08/2020

Il Responsabile del Settore
(Felice Le Donne)