



# 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. 29  
del 09/03/2022

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO:

### **ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2022 – 2024.**

L'anno DUEMILAVENTIDUE, addì NOVE del mese di MARZO alle ore 12:00 nella Casa Comunale;

Previa l'osservanza delle misure prescritte ai fini della prevenzione del COVID-19, si è riunita "in videoconferenza", la Giunta Comunale

Risultano presenti,:

		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, , il Vicesegretario Comunale ANGELO ANGELONE, 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

**PREMESSO** che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs. n. 267/2000 e dal D.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

### VISTI:

- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita:
  - 1. 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. 20 della legge n. 488 del 23/12/1999 che ha modificato ed integrato parzialmente, con il comma 20 bis, il citato art. 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, stabilendo:
  - 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.*
- l'art. 19 della legge n. 448 del 28 dicembre 2001, al comma 8, che stabilisce:
  - A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, accertano 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 legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate.*
- l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita:
  - 1. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. 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;*
  - 2. Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, 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 dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, 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;*

*3. Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.*

*4. Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.*

- l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, 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 esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

**RICHIAMATO** l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, che recita:

*"1. 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.*

*4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro*

dell'economia e delle finanze. 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.

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

**VISTO** inoltre l'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che recita:

*“1. 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.”;*

**RILEVATO** che:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
- le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare, ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti;
- l'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che *“(...) il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo”;*

**RICHIAMATO** inoltre l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così dispone:

*“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.*

*2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.*

*3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.*

*4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area.”*

**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;

**CONSIDERATO**, inoltre, che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre a essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese;

**PRESO ATTO** che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di "*dotazione organica*" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei *budget* assunzionali;

**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”;*

**RILEVATO** che l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone:

*“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 valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. 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 superiore 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 superiore 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, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, 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."

**VISTO** il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

**VISTA** la circ. Presidenza del Consiglio dei ministri 13 maggio 2020 ad oggetto: "Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni", pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell'11 settembre 2020;

**RILEVATO** che, ai sensi dell'art. 5 comma 1, del suddetto D.P.C.M. del 17/3/2020, in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni con un rapporto fra spese di personale e media delle entrate correnti dell'ultimo triennio inferiore al valore soglia di cui alla tabella 1 del DPCM, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale

registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato nella tabella 2. Detto valore percentuale per i comuni appartenenti alla fascia demografica da 5.000 a 9.999 abitanti è pari al 24% per il 2022, al 25% nel 2023 e al 26% per il 2024;

**VERIFICATO** che sulla base del sopra citato DPCM e del rendiconto anno 2020, approvato con deliberazione di consiglio comunale n. 20 del 17/05/2021, il Comune di Castel di Sangro ha un rapporto spesa personale/entrate correnti del 21,71 %, inferiore quindi al valore soglia prevista per la propria fascia demografica così determinato:

- classe demografica ai sensi art.3 DPCM 17/3/20: classe e) da 5.000 a 9.999 abitanti;
- valore soglia ai sensi art.4 del DPCM: 26,90% rapporto spesa personale/entrate correnti per i Comuni di fascia demografica e);
- spesa di personale: ai sensi art. 2 del DPCM: impegni di competenza per spesa complessiva di personale al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'IRAP: € 1430941,54;
- entrate correnti: media accertamenti di competenza ultime tre rendiconti approvati al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata: € 6.592.565,11;
- valore soglia di cui all'art. 4, c. 1, del D.P.C.M. ossia il 26,90% di € 6.592.565,11 (Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato): € 1773.400,01;

**DATO ATTO**, quindi, che il Comune di Castel di Sangro si trova al di sotto del valore soglia massimo di cui all'art. 4 del Decreto 17 marzo 2020, pertanto trovano applicazione le disposizioni di cui al comma 2 del medesimo articolo e le disposizioni di cui all'art. 5 sopra richiamato;

**VISTO** l'allegato prospetto denominato "CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI 2022 – DPCM 17 MARZO 2020", parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

**RILEVATO**, inoltre, che per il Comune di Castel di Sangro, la dotazione organica, intesa come spesa potenziale massima, di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., (ossia la spesa media del triennio 2011-2013) è pari a € 1.260.745,00;

**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 2022 -2024, parte integrale e sostanziale della presente deliberazione, e ritenuto opportuno riportare sinteticamente le motivazioni organizzative che ne sono alla base:

- Settore II "Finanziario, Contabilità e Bilancio, Personale, Economato e Provveditorato, Tributi, Informatica, Attività promozionali, Turismo, Cultura, Ufficio di Piano Ambito Sociale Distrettuale n. 6": in considerazione dell'attuale carenza di personale, nell'ottica di garantire la piena e ottimale gestione e attuazione dei procedimenti/servizi, si intende rafforzare l'organico del Settore ricorrendo all'assunzione a tempo indeterminato e parziale (18 ore settimanali) di n. 1 Istruttore Amministrativo, categoria C, posizione di accesso C1;
- Settore V "Polizia Locale": si intende rafforzare l'organico della Polizia Municipale, a seguito della carenza di personale determinatasi per n. 2 collocamenti a riposo, attraverso l'assunzione a tempo indeterminato e parziale (18 ore settimanali) di n. 2 Agenti di Polizia Locale, categoria C, posizione di accesso C1 e n. 10 agenti Agenti di Polizia Locale a tempo determinato e parziale (18 ore settimanali), categoria C, posizione di accesso C1 per esigenze temporanee, straordinarie e/o stagionali. 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;
- Settore III "Urbanistica, Edilizia privata, Ambiente, Manutenzioni e SUPA": in considerazione dell'aspettativa non retribuita per n. 1 dipendente dell'Ente, titolare di PO, si rende necessario continuare a garantire il coordinamento, la gestione e l'operatività del Settore III procedendo all'individuazione di n. 1 unità attraverso l'attivazione di una selezione ex art. 110 del D. Lgs 267/2000 o attraverso Convenzione con altro Ente ai sensi dell'art. 14 del CCNL del 22/01/2004;

**VISTI**, infine:

- gli artt. 6 e 35, comma 7, del D.Lgs. n. 165/2001;
- il C.C.N.L. del comparto 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, dal Responsabile del Settore II - Finanziario;

**RITENUTO** quindi, di dover prevedere all'approvazione del Piano triennale del fabbisogno di personale per il triennio 2022-2024, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia e dei vincoli di spesa;

All'unanimità dei voti espressi per alzata di mano,

**DELIBERA**

1. Di approvare, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del d.Lgs. n. 267/2000, l'allegato **piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2022-2024**, quale parte integrante e sostanziale;
2. Di dare atto che il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con i limiti di spesa determinati ai sensi del D.M. 17 marzo 2020 e che il Comune di Castel di Sangro si trova al di sotto del valore soglia massimo di cui all'art. 4 dello stesso Decreto, pertanto trovano applicazione le disposizioni di cui al comma 2 del medesimo articolo e le disposizioni di cui all'art. 5, come da allegato prospetto di calcolo denominato "CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI 2022 – DPCM 17 MARZO 2020";
3. Di dare atto infine che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, d.Lgs. n. 165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
4. 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;
5. 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.;
6. 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 Vicesegretario Comunale  
F.to Angelo Angelone

#### 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 10/03/2022 al 25/03/2022.

Castel di Sangro, addì 10/03/2022

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

#### COPIA

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

Castel di Sangro, addì 27/09/2022

Il Responsabile del Settore  
( Felice Le Donne)