



COMUNE DI CARINARO
PROVINCIA DI CASERTA

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 2020 - 73 Data 10-07-2020	OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER IL PERIODO 2020-2022 E NUOVA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE PER IL TRIENNIO 2020 - 2022;
---	---

L'anno **duemilaventi** , il giorno **dieci** del mese di **Luglio** , alle ore **13:40** nella Sala delle adunanze della sede comunale, si è riunita la Giunta Comunale convocata nelle forme di legge. Presiede l'adunanza il Sindaco **dott. Nicola Affinito** e sono rispettivamente presenti ed assenti i seguenti Sigg.

Nominativo	Pres.	Ass.			
AFFINITO NICOLA	X				
MORETTI MARIO	X				
BRACCIANO ALFONSO	X				
MARINO SERENA	X				
BARBATO RACHELE	X				
PRESENTI N. 5					
ASSENTI N. 0					

Con la partecipazione del Segretario Comunale Dott.ssa Giovanna Olivadese

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

LA GIUNTA COMUNALE

Visti i prescritti pareri previsti dall'art. 49 della legge 18/8/2000, n. 267, che si allegano al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale, in merito all'argomento in oggetto indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- con delibera del Commissario Straordinario con i poteri di Consiglio comunale n. 11 in data 26/3/2019 esecutiva, è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2019 - 2021;
- con delibera del Commissario Straordinario con i poteri di Giunta comunale n. 32 in data 28/3/2019, esecutiva, è stato approvato il Piano esecutivo di gestione 2019 -2021;

Preso atto 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;

Visto 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.*
- 2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.*
- 3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.*
- 4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per*

consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.

5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali 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."

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"*;

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. 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 disastati 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 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.*

Considerato che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre ad 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 apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed 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.

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;

Rilevato che il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

Visto l'articolo 3, comma 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90 che recita: "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 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 16, comma 9, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque* (ex art. 14 bis DL 4/2019 conv. in L.26/2019) 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. L'articolo 76, comma 7, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge

6 agosto 2008, n. 133 è abrogato. Le amministrazioni di cui al presente comma coordinano le politiche assunzionali dei soggetti di cui all'articolo 18, comma 2-bis, del citato decreto-legge n. 112 del 2008 al fine di garantire anche per i medesimi soggetti una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti, fermo restando quanto previsto dal medesimo articolo 18, comma 2-bis, come da ultimo modificato dal comma 5-quinquies del presente articolo."

Visto il testo dell'art. 3, c. 5-sexies, D.L. 24 giugno 2014, n. 90, come introdotto dall'art. 14-bis, c. 1, lett. b), D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, convertito in legge 28 marzo 2019, n. 26: "5-sexies. **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."

Visto l'articolo 3, comma 6 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90 che recita: "I limiti di cui al presente articolo non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo."

Visto l'articolo 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, il quale testualmente recita:

"28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa

sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (...). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.”

Visto inoltre il comma 234, art. 1 su richiamato che recita: *“Per le amministrazioni pubbliche interessate ai processi di mobilità in attuazione dei commi 424 e 425 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, le ordinarie facoltà di assunzione previste dalla normativa vigente sono ripristinate nel momento in cui nel corrispondente ambito regionale è stato ricollocato il personale interessato alla relativa mobilità. Per le amministrazioni di cui al citato comma 424 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014, il completamento della predetta ricollocazione nel relativo ambito regionale è reso noto mediante comunicazione pubblicata nel portale «Mobilità.gov», a conclusione di ciascuna fase del processo disciplinato dal decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 14 settembre 2015, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 227 del 30 settembre 2015. Per le amministrazioni di cui al comma 425 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014 si procede mediante autorizzazione delle assunzioni secondo quanto previsto dalla normativa vigente”.*

Richiamato inoltre il testo dell'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 il quale dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato.

Considerato ai fini dell'impiego ottimale delle risorse come richiesto dalle Linee Guida sopra citate che:

- si rileva la necessità di perseguire l'ottimale distribuzione del personale tramite la mobilità interna ed esterna;
- si rileva la necessità di prevedere eventuali progressioni di carriera nella programmazione;
- si rileva la necessità di prevedere ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile, ivi comprese quelle comprese nell'art. 7, D.Lgs. n. 165/2001;
- le assunzioni delle categorie protette all'interno della quota d'obbligo devono essere garantite anche in presenza di eventuali divieti sanzionatori, purché non riconducibili a squilibri di bilancio;
- in caso di esternalizzazioni, devono essere rispettate le prescrizioni dell'art. 6-bis, D.Lgs. n. 165/2001^[1];

Richiamata la precedente deliberazione del Commissario straordinario con i poteri della Giunta Comunale n. 14 in data 31/01/2019, esecutiva ai sensi di legge, ad oggetto *“Adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2019-2021”*;

Ravvisata la necessità di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2020-2022, e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

Ricordato che questo ente ha un rapporto tra spese di personale e spese correnti riferito all'anno 2018, pari a 17,98%;

Vista la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2020-2022 predisposta dal responsabile del servizio finanziario sulla base delle direttive impartite dalla Giunta comunale e delle indicazioni fornite dai singoli responsabili dei servizi, a seguito di attenta valutazione:

- a) del fabbisogno di personale connesso a esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
- b) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
- c) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;

che si allega al presente provvedimento sotto la lettera A) quale parte integrante e sostanziale;

Atteso in particolare che, a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001 e acquisita agli atti d'ufficio (rif. note prot. interno nn. 7 in data 18/6/2020, con la programmazione triennale del fabbisogno:

non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

Preso atto, dunque, che, come indicato nelle Linee Guida sopra richiamate: *“l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni”*.

Ritenuto procedere ad attivare le procedure anche per la programmazione 2021, fermo restando la decorrenza delle assunzioni dall'annualità 2021, ciò al fine di abbreviare i tempi attesa la carenza di personale infra - tempore venutasi a verificare per il pensionamento anticipato di unità lavorative;

Considerato che la spesa potenziale massima derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni è determinata come segue:

Spesa del personale in servizio (+)	€ 763.897,00
Spesa potenziale calcolata sulle facoltà assunzionali disponibili (comprehensive di quanto stabilito da leggi speciali e da procedure di stabilizzazione) (+)	€ 1.054.101,00
Spesa potenziale massima (A) (=)	€ 290.204,00

Considerato che per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2020 – 2022 l'ente deve programmare una spesa complessiva così determinata:

Personale a tempo indeterminato a tempo pieno IN SERVIZIO (+)	€ 653.152,00
Personale a tempo indeterminato a tempo parziale IN SERVIZIO (+)	€ 110.745,00
Personale a tempo determinato (art. 110 – comma 1 – D. Lgs. 267/2000 - PT) (+) (B)	€ 15.179,00
Integrazione salariale LLSSUU per lavori di pubblica utilità (B)	€ 40.000,00
Personale di staff – Ufficio del Sindaco – (B)	€ 5.700,00
Assunzioni di categorie protette nella quota d'obbligo P/T (+) (B)	€ 11.706,00
Assunzioni per mobilità e/o concorso di n. 2 istr. di vigilanza cat. C (+) (B)	€ 41.880,00
Assunzione per mobilità e/o concorso di n. 2 istr. Amm. Cat. C1 (+) (B)	€ 55.839,00

Rilevato dunque che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2020 - 2022 (B) è inferiore alla spesa potenziale massima (A);

Richiamato l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

Visto il proposito il parere n. **15** rilasciato in data **09.07.2020**, con cui l'organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, L. n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, L. n. 296/2006;

Ritenuto di approvare la nuova dotazione organica dell'ente (allegato B);

Visto il piano occupazionale 2020 – 2022 predisposto sulla base della nuova dotazione organica e della normativa sopra richiamata e tenendo altresì conto delle esigenze dell'ente, che si riporta all'allegato C) alla presente deliberazione;

Dato atto in particolare che il nuovo piano occupazionale 2020-2022 prevede complessivamente di coprire:

Anno 2020

2 posti a tempo indeterminato, di cui 1 part time area vigilanza, qualifica Istruttore di Vigilanza Categoria C;
1 posto a tempo determinato Categoria D, Istruttore Tecnico ai sensi dell'art. 110, comma 1 del D.Lgs. 267/2000;

Anno 2021

2 posti di a tempo indeterminato, full time, qualifica di Istruttore Amministrativo Categoria C;
1 posto a tempo indeterminato di categoria A/1, qualifica di Collaboratore, part time, categorie protette nella quota d'obbligo;

Anno 2022

Non è prevista nessuna assunzione.

concorso pubblico;

avviamento di personale appartenente alle categorie protette ex L. n. 68/1999;

· procedura selettiva per articolo 110 Tuel

fermo restando l'obbligo del previo esperimento delle procedure di mobilità volontaria ex art. 30 del d.Lgs. n. 165/2001 e di mobilità obbligatoria ex art. 34-bis, D.Lgs. n. 165/2001;

Dato atto che:

- questo ente durante il 2020 non sarà più in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2020 - 2022 si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- questo ente non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale 2020 – 2022 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;
- la circolare sul DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34/2019 in materia di

assunzioni di personale evidenzia all'articolo 6 che *“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'articolo 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006 n. 296”*.

Dato atto infine che con deliberazione della Giunta comunale n. 53 in data 28/05/2020, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2020/2022, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, d.Lgs. n. 198/2006;

Ritenuto di provvedere in merito;

Visto il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

Visto il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;

Visto il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;

Visto il D.M. 17 marzo 2020;

A votazione unanime e palese

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, il **piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2020-2022** quale parte integrante e sostanziale;

2. di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, la **dotazione organica** dell'Ente, costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

3. di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, il nuovo **piano occupazionale per il triennio 2020-2022**, dando atto che lo stesso:

- è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-bis e 35 del decreto legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;
- non *prevede* stabilizzazioni ai sensi dell'articolo 35, comma 3 bis del decreto legislativo n. 165/2001;

4. di dare atto che:

- la circolare sul DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale evidenzia all'articolo 6 che *“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'articolo 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006 n. 296”*.

5. 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, nota prot. interno n. 7/2020;

6. di attivare le procedure anche per la programmazione 2021, fermo restando la decorrenza delle

assunzioni dall'annualità 2021 così come programmato, ciò al fine di abbreviare i tempi attesa la carenza di personale infra tempore venutasi a verificare per il pensionamento anticipato di unità lavorative

7. di trasmettere, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2020 - 2022 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano^[2].

8. di demandare al responsabile del servizio personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

9. di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del d.Lgs. n. 267/2000.

PARERI DI CUI ALL'ARTICOLO 49 DEL D. LGS 18.8.2000, N° 267

Oggetto:PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER IL PERIODO 2020-2022 E NUOVA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE PER IL TRIENNIO 2020 – 2022.

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, si esprime:	
☒	Parere favorevole
☐	Parere sfavorevole
☐	Parere non dovuto
Carinaro, li 09.07.2020	
	Il Responsabile del Servizio Dr. Salvatore Fattore

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, si esprime:	
☒	Parere favorevole
☐	Parere sfavorevole

	Parere non dovuto
Carinaro, li 09.07.2020	Il Responsabile del Servizio
	Dr. Salvatore Fattore

Allegato B) alla deliberazione G.C. n. 73 in data 10.07.2020

Comune di Carinaro (Prov. Ce)
SERVIZIO PERSONALE

DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

Cat.	Posti coperti alla data del 01/01/2020		Posti da coprire per effetto del presente piano	
	FT	PT	FT	PT
D5	1			
D1		2		
D1	1			
D1				1
C5	3			
C4	1			
C3	3			
C1			3	1
B7	1			
B5	1			
B1		8		

A5	1			
A1				1
TOTALE	12	10	3	3

Allegato C) alla deliberazione G.C. n. 73 in data 10.07.2020

PIANO OCCUPAZIONALE 2020-2022

ANNO 2020

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento			
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	
C1	Istruttore di Vigilanza	P.M.	FT	SI	NO	NO	
C1	Istruttore di Vigilanza	P.M.	PT	SI	NO	NO	
C	Ufficio di Staff del Sindaco – Pers interno	Sindaco	FT	NO	NO	NO	
D1	Istruttore Tecnico – Art. 110, c.1, D.Lgs. 267/200	UTC	PT	SELEZ	NO	NO	

ANNO 2021

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento			
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione
C1	Istruttore Amministrativo	AA. GG.	FT	SI	NO	NO	
A1	Collaboratore Tecnico	UTC	PT	NO	SI	SI	

[1] “2. Le amministrazioni interessate dai processi di cui al presente articolo provvedono al congelamento dei posti e alla temporanea riduzione dei fondi della contrattazione in misura corrispondente, fermi restando i processi di riallocazione e di mobilità del personale.”

[2] **NOTA BENE:** è possibile inviare tramite il portale SICO (<https://www.sico.tesoro.it/Sico/>) un file in formato .pdf, come indicato anche nella Circ. RGS n. 18/2018:

“Il piano triennale dei fabbisogni

L'articolo 6, comma 2 del d.lgs. n. 165/2001, come modificato dal d.lgs. n. 75/2017, prevede che le pubbliche amministrazioni adottino il piano triennale dei fabbisogni di personale redatte secondo le linee di indirizzo che il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione emanerà di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.

L'articolo 6-ter, comma 5 del medesimo decreto legislativo ne prescrive l'acquisizione attraverso il sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.

Nel sistema informativo SICO è stato implementato un modulo che consente l'invio dei documenti contenenti i suddetti piani. Con l'emanazione delle linee di indirizzo, questa sezione di SICO sarà aggiornata poiché verrà predisposto uno specifico modello attraverso il quale saranno acquisite le informazioni contenute nei rispettivi piani dei fabbisogni. Specifiche istruzioni per l'invio dei documenti sono presenti nella prima sezione delle istruzioni che costituiscono l'allegato alla presente circolare."

Comune di Carinaro

**Provincia di Caserta
SERVIZIO : Area Contabile
Ufficio : RAGIONERIA**

PROPOSTA N. 85 DEL 06-07-2020

DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE

N. 73 DEL 10-07-2020

Oggetto:PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER IL PERIODO 2020-2022 E NUOVA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE PER IL TRIENNIO 2020 - 2022;

Letto, confermato e sottoscritto

IL SINDACO

Dott. Nicola Affinito

IL S

Dott.

x l'originale

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del T.U. 445/2000 e del D.Lgs 82/2005 e rispettive norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

x la copia

La firma autografa è sostituita da indicazione a stampa dei soggetti responsabili ai sensi del D.Lgs 12/02/93, n. 39, art. 3, c.2. L'originale del documento informatico è stato prodotto e conservato dall'Amministrazione secondo le regole tecniche previste dal D. lgs. 82/2005.

Comune di Carinaro

PROVINCIA DI CASERTA

SERVIZIO : Area Contabile

Ufficio : RAGIONERIA

PROPOSTA DI GIUNTA

N. 85 DEL 06-07-2020

**Oggetto: *PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER IL PERIODO 2020-2022;
NUOVA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE PER IL TRIENNIO 2020 - 2022;***

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 del T.U. sull'ordinamento degli enti locali approvato con d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, si esprime Favorevole in ordine alla regolarità tecnico-amministrativa della proposta di deliberazione indicata in oggetto.

Carinaro, Li 09-07-2020

Il Responsabile del Settore

SALVATORE FATTORE

x l'originale

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del T.U. 445/2000 e del D.Lgs 82/2005 e rispettivamente collegato, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

x la copia

La firma autografa è sostituita da indicazione a stampa dei soggetti responsabili ai sensi del D.Lgs 12/03/99, art. 3, c.2. L'originale del documento informatico è stato prodotto e conservato dall'Amministrazione secondo le regole tecniche previste dal D. lgs. 82/2005.

Comune di Carinaro

PROVINCIA DI CASERTA

SERVIZIO : Area Contabile

Ufficio : RAGIONERIA

DELIBERA DI GIUNTA

PROPOSTA N. 85 DEL 06-07-2020

**Oggetto: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER IL PERIODO 2020-2022
E NUOVA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE PER IL TRIENNIO 2020-2022
PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE**

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 del T.U. sull'ordinamento degli enti locali approvato con D.Lgs. n. 267 del 2000, si esprime Parere Favorevole in ordine alla regolarità CONTABILE della deliberazione indicata in oggetto.

Carinaro, Lì 09-07-2020

**Il Responsabile del Settore
FATTORE SALVATORE**

x l'originale

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del T.U. 445/2000 e del D.Lgs. 82/2005 e delle norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

x la copia

La firma autografa è sostituita da indicazione a stampa dei soggetti responsabili ai sensi dell'art. 39, art. 3, c.2. L'originale del documento informatico è stato prodotto e conservato digitalmente secondo le regole tecniche previste dal D. lgs. 82/2005.

Comune di Carinaro

PROVINCIA DI CASERTA

SERVIZIO : Area Contabile

Ufficio : RAGIONERIA

PROPOSTA N. 85 DEL 06-07-2020

DELIBERA DI

N. 73 DEL 10-07-2020

Oggetto:PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER IL PERIODO 2020-2022 E NUOVA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE PER IL TRIENNIO 2020 - 2022;

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Messo Comunale attesta che la presente deliberazione è stata affissa all'Albo pretorio dell'Ente in data **15-07-2020** e vi rimarrà pubblicata per quindici giorni consecutivi fino al **30-07-2020** ai sensi dell'art. 124, primo comma 1, del D. Lgs 18 agosto 2000, n. 267 registrata al N.

Carinaro, lì 15-07-2020

Il Messo Comunale SAGLIOCCO ANGELA
SAGLIOCCO ANGELA

x
l'originale

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del T.U. 445/2000 e del D.Lgs 82/2005 e rispettive norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

x la
copia

La firma autografa è sostituita da indicazione a stampa dei soggetti responsabili ai sensi del D.Lgs 12/02/93, n. 39, art. 3, c.2. L'originale del documento informatico è stato prodotto e conservato dall'Amministrazione secondo le regole tecniche previste dal D. lgs. 82/2005

COMUNE DI CARINARO

Provincia di Caserta

IL REVISORE UNICO

VERBALE n°15 DEL 09 LUGLIO 2020

OGGETTO: PARERE SULLA PROPOSTA DI DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE AD OGGETTO: " PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE PER IL PERIODO 2020/2022 E NUOVA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE PER IL TRIENNIO 2020-2022"

Il giorno 09 Luglio 2020, alle ore 09.00 presso il proprio ufficio in Ariano Irpino(Av), il sottoscritto Revisore dei Conti, Dott. Benvenuto DE PASQUALE, nominato con Del. C.C. del 20 Luglio N° 50/2017,

Ricevuta in data 06 Luglio 2020 la bozza di Delibera della Giunta Comunale ad oggetto: " Piano Triennale dei fabbisogni del personale(PTFP) per il periodo 2020/2022 e nuova dotazione organica dell'ente per il triennio 2020-2022 " ;

All."A" Dotazione Organica dell'ente alla data del 1/1/2020;

All "B" Piano occupazionale anno 2020 e anno2021;

esamina la proposta di deliberazione di cui all'oggetto.

Visto

Il D. Lgs 267/2000 e il D.Lgs. 118/2011 e smi.;

il vigente Regolamento Comunale di contabilità e il Regolamento sull'Organizzazione degli uffici.

Richiamate le norme vigenti in materia di fabbisogno del personale, dotazioni organiche e programmi di assunzioni, ed in particolare:

Art.19 c.8 L 448/2001 , art.1 c.557 L. 296/2006 e smi., e art. 39 L.449/2001

Artt. 89, 91 e 239 D.Lgs.267/2000;

Art.6 D.Lgs. 165/2001;

D.M.8 Maggio 2018 pubblicato in G.U. n° 173 del 27/7/2018 (Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni Pubbliche):

Art 33 D.Lgs. 165/2001 come sostituito dall'art. 16 L.183/2011;

Art.8 D.L. 66/2014;

Art.48 D.Lgs. 198/2006;

Art. 1 c.707 e seguenti L 208/2015 (legge di stabilità 2016);

Art. 3 c.5 e c.6 D.L. 90/2014;



Art.1 c.476 L.232/2016;

Premesso che

Il Revisore Unico, con verbale n°5 del 20/2/2020, esprimeva parere favorevole alla proposta di delibera di G.C. che non veniva successivamente approvata;

Che la Giunta Comunale ripropone l'adozione di un nuovo Ptfp sulla base di nuove norme di legge che incidono sulle scelte da effettuare.

Pertanto, visti

L'art.33 D.L 34/2019 e la Conferenza Stato-Città e autonomie locali dell'11/12/2019 convertito con modificazioni nella L.58/2019 che,superando la logica del Turn over, detta la nuova disciplina delle assunzioni a tempo indeterminate dei Comuni

Il D.M. 17 Marzo 2020 ad oggetto : "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminate dei Comuni", pubblicato in G.U. serie generale n° 108 del 27/4/2020;

Rilevato che il decreto dispone, dal 20 Aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dall'art. 1 c. 557-quarter, L. n° 296/2006;

Considerato che

Il PTFP si sviluppa in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale;

Dato atto

Che nella proposta si dà ampia illustrazione del quadro legislativo di riferimento dimostrando la conformità della programmazione dell'ente alle norme di legge, con particolare riferimento ai limiti sulle assunzioni di personale dettate dalla legislazione vigente in materia sia in termini di ammontare complessivo sia di rispetto delle capacità assunzionale derivate dal turn-over;

Preso atto che,

- Con Del. di G.C. n°136 del 9/11/2017 si è provveduto alla revisione della dotazione organica;
- Con Del. della G.C. n° 53 del 28/05/2020 è stato approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità in attuazione di quanto previsto dall'art. 48 c.1 D.Lgs. 198/2006;
- Con Del. C.S. con i poteri della G.C. n°14 del 31/01/2019 è stato adottato il piano triennale dei fabbisogni del personale 2019/2021;
- Che è stata effettuata la ricognizione del personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001, Rifer. Nota prot. Interno N°7 del 18/06/2020, nella quale si prende atto che non sono emerse situazioni di eccedenze di personale e/o soprannumerari.
- Con Del. G.C. n° 64 del 10/5/2016 è stato approvato il regolamento "Piano della Performance"
- Dato, altresì, atto che,



- L'Ente ha adottato nei termini Il Bilancio di previsione 2019, Il rendiconto 2018 e il Bilancio consolidato 2018, con le relative trasmissioni agli organi competenti nei termini;
- L'Ente ha conseguito un saldo non negativo in termini di competenza tra entrate e spese finali nel 2018 e, anche dal rendiconto 2019, in fase di approvazione risulta un saldo non negativo;
- L'ente non versa in situazioni strutturalmente deficitarie ai sensi dell'art. 242 D.Lgs.267/2000;
- L'Ente ha attivato la piattaforma dei crediti commerciali ai sensi dell'art. 9 c.3 bis D.L 185/2008;
- La spesa media del personale nel triennio 2011/2013 determinata ai sensi dell'art.1 c. 447 quater della L. 296/2006 è pari a Euro 828.485,09;
- I limiti di spesa per il personale da impiegare come forme di lavoro flessibili ai sensi dell'art.9,c.28, D.L. 78/2010, riferiti all'annualità 2009, risultano pari a Euro 52.814,00;
- Il rapporto tra spese di personale e spese correnti riferito all'anno 2018 risulta pari al 17,98% ;
- Richiamati gli allegati alla proposta di deliberazione;

Rilevato

Il rispetto dei vincoli in materia di spese di personale e delle norme che regolano le capacità assunzionali dell'Ente,

Visti i Pareri favorevoli espressi di regolarità tecnica e contabile espressi dai Responsabili dei servizi interessati, ai sensi degli artt. 49, D.Lgs 267/2000;

A conclusione dell'istruttoria, sulla base delle informazioni assunte e della documentazione acquisita (che resta agli atti del presente verbale), **esprime**, per quanto di competenza,

PARERE FAVOREVOLE

Alla proposta di deliberazione della Giunta Comunale sulla programmazione del fabbisogno del personale triennio 2020/2022 e relativo programma di assunzioni.

Raccomanda

Di pubblicare il Piano sul sito Web dell'Ente, in "Amministrazione trasparente"(art.16 D.LGS. 33/2013).

Alle ore 09.45 la seduta è sciolta previa redazione e sottoscrizione del presente verbale.

Ariano Irpino,09 Luglio 2020

IL REVISORE UNICO

Dott. Benvenuto DE PASQUALE

