

LA GIUNTA COMUNALE

Visto il D.Lgs 267/2000;

Visto lo Statuto Comunale;

Vista Legge 30 dicembre 2018, n. 145 (finanziaria 2019) ed in particolare il comma 823 relativo all'abrogazione del divieto di assunzione in caso di mancato rispetto dell'obbligo dei vincoli del pareggio di bilancio;

Visto il Decreto Legge 28 gennaio 2019, n° 4 recante "Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni" pubblicato sulla G.U. n° 23 del 28/1/2019 convertito con modifiche in Legge n° 26 del 28/3/2019;

Visto il decreto legge 30 aprile 2019 n. 34 (c.d. decreto crescita) recante convertito con modifiche in Legge n° 28 giugno 2019, n.58 ed in particolare l'art. 33. Comma 2;

Visto il decreto legge 35/2019 30 aprile 2019, convertito in legge 25 giugno 2019, n. 60 ed in particolare l'articolo 1, commi 1 e 2;

Vista La legge 19 giugno 2019 n. 56 (cd. [Legge concretezza](#)) ed in particolare l'art 3, commi 8 e 9;

Visto il D.L. 3 settembre 2019 n. 101 convertito con modificazioni nella l. 2 novembre 2019 n. 128, in vigore dal 3.11.2019, che ha introdotto l'art. 6 bis che sostituisce il comma 362 dell'art. 1 della l. 145 del 2018;

Vista la L. 27 dicembre 2019, n. 160 (legge finanziaria 2020);

Richiamati i seguenti atti:

- la Deliberazione C.C. n.26 del 30.07.2019 avente ad oggetto: "APPROVAZIONE DUP 2020/2022";
- La Deliberazione G.C. n. 79 del 08.06.2018 relativa all'approvazione del piano delle azioni positive triennio giugno 2018-giugno 2021;

Premesso che le pubbliche amministrazioni, al fine di assicurare alle comunità amministrare un ottimale livello qualitativo e quantitativo dei servizi erogati, mantenendo la spesa entro limiti compatibili con le risorse disponibili e nel rispetto dei vincoli posti dalle vigenti normative ed in particolare quelle derivanti dagli obblighi comunitari, devono operare un razionale impiego delle risorse umane curando, in particolare, l'ottimale distribuzione delle stesse attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale;

Visti a tal fine:

-L'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449 il quale stabilisce che "*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'articolo 91 del Decreto Legislativo n. 267 del 18.08.2000 "*Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti locali*" il quale stabilisce che "*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.*";

Visto l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75, che testualmente recita:

«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.»;

Considerato che, come prevede l'art. 22 del D.lgs. 25/5/2017, n. 75:

-Le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale, previste dall'art. 6 ter del citato D.lgs. 30/3/2001, n. 165, dovevano essere definite con decreto del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, entro 90 giorni dall'entrata in vigore del D.lgs. 75/2017;

- In sede di prima applicazione, il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del D.lgs. 30/3/2001, n. 165, come modificato dal richiamato decreto, si applica a decorrere dal 30/3/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo;

Vista la deliberazione G.C. n°155 del 20.11.18 avente per oggetto : "Programmazione triennale fabbisogno del personale 2019/2021.Modifica dotazione organica - ricognizione delle eccedenze di personale ai sensi dell'articolo 33 D.lgs. 165/2001 e s.m.i.,

Dato atto che la stessa è stata modificata con successivo atto n.73 del 18.07.2019 a seguito:

- della modifica dell'art. 3, c. 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90, ad opera dell'art. 14-bis, c. 1, lett. a), D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, convertito in legge 28 marzo 2019, n. 26 che ha consentito, a decorrere dall'anno 2014 il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a **cinque anni**, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; ed ha altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al **quinquennio** precedente;

- della modifica dell'art. 3, c. 5-sexies, D.L. 24 giugno 2014, n. 90, ad opera dell'art. 14-bis, c. 1, lett. b), D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, convertito in legge 28 marzo 2019, n. 26, in base alla quale è consentito, **per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, alle regioni ed agli enti locali di 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.

Dato atto che in esecuzione della programmazione 2019/2021, sono state effettuate le seguenti assunzioni:

- N. 1 Istruttore direttivo amministrativo contabile cat D
- N. 1 Istruttore tecnico cat. C
- N. 1 Istruttore di vigilanza (Agente P.M.) cat. C

mentre non si è proceduto alla copertura del posto di Istruttore Amm.vo cat..C

Dato atto che per effetto dell'art. 14 comma 1 del Decreto Legge n. 4 del 28/01/2019 convertito con modificazioni dalla Legge n. 26 del 28/03/2019, recante «Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni», in via sperimentale per il triennio 2019-2021, sono state collocate a riposo con diritto alla pensione anticipata quota 100 :

- un dipendente con profilo professionale di esecutore Amm.vo cat. B con decorrenza 16.08.2019
- un dipendente con profilo professionale di Istruttore di vigilanza cat. C con decorrenza 1.09.2019

CONSIDERATO che nel corso dell'anno 2019 sono state introdotte numerose disposizioni normative sopra richiamate e che in alcuni casi rivoluzionano le modalità di assunzione di personale nel comparto EE.LL. ed in particolare:

-il decreto legge 30 aprile 2019 n. 34, convertito con modifiche in Legge n°58/2019 che all'art. 33. Comma 2, testualmente recita “ “ **A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva**

per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, ((della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati)), considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e ((la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati)) risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.....omissis” .

Tale disposizione ha dunque profondamente modificato la disciplina dei limiti alla spesa di personale per le amministrazioni regionali e comunali. Infatti dispone che, a decorrere dalla data che verrà stabilita dal D.M. , queste ultime possano effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato, nel limite di una spesa complessiva non superiore al valore soglia, definito come percentuale, anche differenziata per fascia demografica, delle entrate relative ai primi tre titoli risultanti dal rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, considerate al netto di quelle la cui destinazione è vincolata e al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Con l'introduzione di tale disciplina, non si fissa quindi più un tetto alla complessiva spesa del personale, **bensì un tetto alla spesa per le assunzioni.** Si supera dunque il concetto di un tetto alla spesa per assunzioni tendenzialmente fisso, perché il rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, fa sì che incrementi delle entrate o riduzioni del fondo crediti di dubbia esigibilità dei comuni possano portare anche ad una crescita tendenziale del totale delle spese di personale.

La norma consente di fatto a regioni ed enti locali virtuosi di effettuare potenzialmente un numero di assunzioni anche superiore al 100% del turnover.

Verosimilmente, non appena saranno varati i decreti ministeriali dai quali dipende l'attuazione della norma, questo ente potrebbe rivedere in aumento le risorse da destinare alle assunzioni e, quindi, i dipendenti da assumere.

- La legge 56/2019(cd. [Legge concretezza](#)) il cui articolo 3 rubricato “*Misure per accelerare le assunzioni mirate e il ricambio generazionale nella pubblica amministrazione*”

a) **al comma 8** recita “*Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001;*

b) **al comma 9 lett. b) punto 2**, modifica l'art 34 bis del D.lgs. 165/2001 relativo all'esperienza della mobilità obbligatoria riducendo i termini da 60 a 45 giorni.

- Il D.L. 3 settembre 2019 n. 101 convertito con modificazioni nella l. 2 novembre 2019 n. 128, in vigore dal 3.11.2019, che ha introdotto l'art. 6 bis che sostituisce il comma 362 dell'art. 1 della l. 145 del 2018 sull'utilizzo delle graduatorie concorsuali, proprie e di altri enti;

CONSIDERATO che in data 11 dicembre scorso, tra i tecnici dei Ministeri e la Conferenza Stato-Città, era stato concordato il contenuto del D.P.C. M. richiamato dall'art 33 comma 2 del D.L. 34/2019 contenente le norme attuative dell'art. 33 comma 2 del d.l. 34/2019 da applicarsi a far data del 1 gennaio 2020;

DATO ATTO che , in osservanza di detto documento, si reputa opportuno effettuare, per il triennio 2020/2022, una programmazione provvisoria, limitata alla sola attuazione di quanto già attivato sulla base della

programmazione 2019/2021 sopra richiamata, condizionandola alla pubblicazione in G.U. del DPCM di esecuzione dell'art. 33 comma 2 del suddetto D.L. 34/2019 riguardante i comuni, nella considerazione che questo Ente, possa avere una capacità di spesa in eccedenza alla spesa generata dal turn over;

DATO ATTO CHE, come sopra evidenziato, fra le assunzioni previste nella programmazione 2019/2021, relativamente all'annualità 2019, non è stata attuata la sola assunzione di un istruttore Amm.vo cat. C

VISTO il decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8/5/2018 col quale sono state definite, ai sensi dell'articolo 6 *ter*, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come inserito dall'articolo 4, comma 3, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale;

VISTI:

- l'art. 16 della L.183/2011 e l'art. 33 del D.Lgs 165/2001, che dispongono l'obbligo di procedere alla ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, prevedendo, in caso di inadempienza il divieto di instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;

RILEVATO che, a seguito di richiesta del Segretario comunale prot. n. 17911 del 18.10.2019, è stata effettuata la suddetta ricognizione delle eccedenze di personale, dalla quale emerge l'assenza di personale in esubero e/o in soprannumero ;

DATO ATTO, altresì, che rispetto alle esigenze funzionali e organizzative, non si rilevano nell'Ente situazioni di eccedenza di personale, anche alla luce della revisione della dotazione organica; effettuata con delibera di G.C. n.155 del 20.11.18 contestualmente all'approvazione della programmazione 2019/2021;

PRESO ATTO altresì che:

questo Comune non risulta in scopertura per ciò che concerne l'assunzione obbligatoria di cui all'art. 18, comma 2, della Legge n. 68/1999

Vista l'allegata relazione del Responsabile del servizio finanziario "Allegato B" dalla quale si evince:

- la riduzione della prevista spesa del personale dell'anno 2020, comprensiva delle spese per le assunzioni di cui alla presente programmazione, rispetto alla media del triennio 2011-2013;
- Il rispetto della trasmissione alla RGS entro il 31 marzo, della certificazione attestante il saldo non negativo ai sensi dell'art. 9 c. 1 della L. 243/2012 pareggio di bilancio;
- Il rispetto dei termini di approvazione del bilancio di previsione 2019/2021 (atto. n. 10 del 6/3/2019) con trasmissione nei termini al BDAP ai sensi dell'art.9, comma 1 quinquies del D.L. 113/2016 (nota BDAP prot.35732 del 11/03/2019);
- L'avvenuta approvazione del il consuntivo 2018 con atto di C.C. n. 15 del 31/05/2019 e il rispettato del il termine di invio nei 30 giorni successivi al BDAP (nota BDAP prot. 112449 del 15/05/2019);
- Il rispetto del termine di approvazione del bilancio consolidato (delibera di C.C: n. 34 del 26/09/2019) e di invio al BDAP nei termini dei 30 giorni successivi;
- Il rispetto ai limiti di spesa per lavoro flessibile di cui all'art.9, comma 28, del D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazione nella L. 122/2010, rappresentato dalla spesa sostenuta per le stesse finalità dell'anno 2009 ed ammontante a € 32.464,00;
- che non sono pervenute richieste di certificazioni di crediti.-

DATO ATTO che nell'(Allegato A) alla presente deliberazione e costituente parte integrante e sostanziale risulta quantificata la capacità assunzionale dell'Ente ;

RITENUTO dover approvare il programma come di seguito riportato:

ANNUALITA' 2020 :

- copertura di n. 1 posto di istruttore amministrativo C1 (peraltro già prevista nella programmazione 2019/2021 relativamente all'annualità 2019) attraverso il ricorso, dopo l'esperimento della procedura obbligatoria di mobilità ai sensi dell'art. 34 del D.Lgs 165/2001, o alla mobilità ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs 165/200 o a graduatorie di altri Enti nel rispetto del D.L. 3 settembre 2019 n. 101 convertito con modificazioni nella l. 2 novembre 2019 n. 128, in vigore dal 3.11.2019, che ha introdotto l'art. 6 bis che sostituisce il comma 362 dell'art. 1 della l. 145 del 2018 armonizzando l'utilizzo delle graduatorie concorsuali, proprie e di altri enti;

- rilascio nulla osta al comando in uscita, finalizzato alla mobilità ad un Istruttore direttivo amministrativo contabile, con decorrenza 15.04.20

- prosecuzione dell'assunzione a tempo determinato, soggetta ai limiti di spesa per lavoro flessibile di cui all'art.9, comma 28, del D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazione nella L. 122/2010 e s.m.i., di un collaboratore amministrativo cat. B3 ai sensi dell'art. 90 del D.Lgs 267/2000

- eventuale ricorso alla somministrazione lavoro, sempre nel rispetto dei limiti di spesa di cui sopra.

- eventuale utilizzo parziale (ex art. 14 del CCNL 22.01.2004 del comparto Regioni-Autonomie locali), di unità lavorative di altro Ente per far fronte a carenze di personale;

- eventuale ricorso al comando;

ANNUALITA' 2021 :

- prosecuzione dell'assunzione a tempo determinato, soggetta ai limiti di spesa per lavoro flessibile di cui all'art.9, comma 28, del D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazione nella L. 122/2010 e s.m.i., di un collaboratore amministrativo cat. B3 ai sensi dell'art. 90 del D.Lgs 267/2000

- eventuale ricorso alla somministrazione lavoro, sempre nel rispetto dei limiti di spesa di cui sopra.

- eventuale utilizzo parziale (ex art. 14 del CCNL 22.01.2004 del comparto Regioni-Autonomie locali), di unità lavorative di altro Ente per far fronte a carenze di personale;

- eventuale ricorso al comando;

ANNUALITA' 2022 :

- prosecuzione dell'assunzione a tempo determinato, soggetta ai limiti di spesa per lavoro flessibile di cui all'art.9, comma 28, del D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazione nella L. 122/2010 e s.m.i., di un collaboratore amministrativo cat. B3 ai sensi dell'art. 90 del D.Lgs 267/2000

- eventuale ricorso alla somministrazione lavoro, sempre nel rispetto dei limiti di spesa di cui sopra.

- eventuale utilizzo parziale (ex art. 14 del CCNL 22.01.2004 del comparto Regioni-Autonomie locali), di unità lavorative di altro Ente per far fronte a carenze di personale;

- eventuale ricorso al comando;

DATO ATTO che in esecuzione delle linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs 165/2001 sarà possibile modificare la programmazione in qualsiasi momento alla luce dell'approvazione del D.P.C.M. richiamato dall'art 33, comma 2, del D.L. 34/2019 citato in premessa, nonché per nuove esigenze, derivanti dal trasferimento di funzioni o di qualsiasi altro sopravvenuto fabbisogno che allo stato attuale non è possibile prevedere o definire;

Visto inoltre l'art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001 (Legge finanziaria 2002) ai sensi del quale l'organo di revisione contabile accerta che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa;

ACQUISITO il parere favorevole reso in merito dal revisore dei conti dell'Ente e ricevuto al prot. dell'Ente in data 07.04.2000 al n.4927 "Alleg. C";

RITENUTA la propria competenza ai sensi dell'art. 48, comma 3, del D.lgs 267/2000, trattandosi di materia inerente l'ordinamento degli uffici e dei servizi (ARAN RAL 670 del 05.06.2011);

DATO ATTO che sulla proposta della presente deliberazione sono stati acquisiti formalmente agli atti istruttori parere **favorevole** ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18/08/2000, n° 267 e ss. mm e ii del responsabile dell'area affari generali , sotto il profilo della **regolarità tecnica**;

- del responsabile dell'area Finanziaria , per quanto concerne la **regolarità tecnica - contabile** e la relativa copertura finanziaria ai sensi dell'art. 49, 151 e 154 del D. Lgs. 267/2000;

Con voti unanimi favorevoli espressi nei modi di legge

DELIBERA

1. Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale e si intendono integralmente richiamate, costituendone motivazione ai sensi dell'art 3 della L. 241/90 e s.m.i;
2. Di approvare, per i motivi esposti in premessa, per il triennio 2020/ 2022, una programmazione provvisoria di fabbisogno del personale ,di seguito riportata, limitata per lo più alla sola attuazione di quanto già attivato sulla base della programmazione 2019/2021 richiamata nelle premesse , in considerazione della imminente pubblicazione in G.U. del DPCM di esecuzione dell'art. 33 comma 2 del suddetto D.L. 34/2019 riguardante i comuni, che potrà evidenziare che questo Ente , abbia una capacità di spesa in eccedenza rispetto a quella generata dal turn ove;;

ANNUALITA' 2020 :

- copertura di n. 1 posto, a tempo pieno ed indeterminato, di istruttore amministrativo C1 (peraltro già prevista nella programmazione 2019/2021 relativamente all'annualità 2019) attraverso il ricorso, dopo l'esperienza della procedura obbligatoria di mobilità ai sensi dell'art. 34 del D.Lgs 165/2001, o alla mobilità ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs 165/2000 o a graduatorie di altri Enti nel rispetto del D.L. 3 settembre 2019 n. 101 convertito con modificazioni nella l. 2 novembre 2019 n. 128, in vigore dal 3.11.2019, che ha introdotto l'art. 6 bis che sostituisce il comma 362 dell'art. 1 della l. 145 del 2018 armonizzando l'utilizzo delle graduatorie concorsuali, proprie e di altri enti;

- rilascio nulla osta al comando in uscita, finalizzato alla mobilità, ad un Istruttore direttivo amministrativo contabile, con decorrenza 15.04.20:

- prosecuzione dell'assunzione a tempo determinato, soggetta ai limiti di spesa per lavoro flessibile di cui all'art.9, comma 28, del D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazione nella

L. 122/2010 e s.m.i., di un collaboratore amministrativo cat. B3 ai sensi dell'art. 90 del D.Lgs 267/2000

- eventuale ricorso alla somministrazione lavoro, sempre nel rispetto dei limiti di spesa di cui sopra.
- eventuale utilizzo parziale (ex art. 14 del CCNL 22.01.2004 del comparto Regioni-Autonomie locali), di unità lavorative di altro Ente per far fronte a carenze di personale;
- eventuale ricorso al comando;

ANNUALITA' 2021 :

- prosecuzione dell'assunzione a tempo determinato, soggetta ai limiti di spesa per lavoro flessibile di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazione nella L. 122/2010 e s.m.i., di un collaboratore amministrativo cat. B3 ai sensi dell'art. 90 del D.Lgs 267/2000
- eventuale ricorso alla somministrazione lavoro, sempre nel rispetto dei limiti di spesa di cui sopra.
- eventuale utilizzo parziale (ex art. 14 del CCNL 22.01.2004 del comparto Regioni-Autonomie locali), di unità lavorative di altro Ente per far fronte a carenze di personale;
- eventuale ricorso al comando in entrata;

ANNUALITA' 2022 :

- prosecuzione dell'assunzione a tempo determinato, soggetta ai limiti di spesa per lavoro flessibile di cui all'art.9, comma 28, del D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazione nella L. 122/2010 e s.m.i., di un collaboratore amministrativo cat. B3 ai sensi dell'art. 90 del D.Lgs 267/2000
 - eventuale ricorso alla somministrazione lavoro, sempre nel rispetto dei limiti di spesa di cui sopra.
 - eventuale utilizzo parziale (ex art. 14 del CCNL 22.01.2004 del comparto Regioni-Autonomie locali), di unità lavorative di altro Ente per far fronte a carenze di personale;
 - eventuale ricorso al comando in entrata;
3. Di dare atto che la programmazione triennale del fabbisogno nel periodo suddetto potrà essere modificata alla luce del D.P.C.M. di cui in premessa;
 4. Demandare al Responsabile dell'Area Affari Generali l'adozione degli atti successivi.

RAVVISATA l'urgenza, al fine di consentire le assunzioni programmate, con separata votazione unanime, favorevole, la presente deliberazione viene dichiarata **immediatamente eseguibile** ai sensi dell'art.134, comma 4 del Decreto legislativo 18.08.2000 n. 267.

LETTO APPROVATO E SOTTOSCRITTO

Sindaco
MARINELLI SANDRO

Vice Segretario Comunale
Dott.ssa Lorena Giansante

PROSPETTO A) - CAPACITA' ASSUNZIONALE

CAPACITA' ASSUNZIONALE RESIDUA (BUDGET quinquennio 2015-2017-2019):

ANNO	anno di cessazione	N dipendenti	categoria di accesso	trattamento economico fondamentale (posizione di ingresso)	13^ mensilità	IVC X 13 mesi	totale	oneri e irap a carico dell'ente (cpdel-inadel-inail) =35,76%	totale	% capacità assunzionale da applicare	capacità assunzionale in termini di	NOTE
2015	2014	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
2016	2015	1	D3	24.338,14	2.028,18	197,73	26.564,05	9.499,30	36.063,35	100%	36.063,35	
2017	2016	1	B3	18.310,3		148,07				75%	20.347,96	
		1	A	16.386,5		132,60						Non rileva trattasi di unità L. 68/99
2018	2017	1	B3	18.472,3		148,07				75%	20.526,66	
		1	C	19.712,15	1.642,68	158,08	21.354,83	7.636,49	28.991,32			Non rileva trattasi di cessaz. per
2019	2018	1	D	22.135,47	1.844,62		23.980,09	8.575,28	32.555,37	100%	32.555,37	
			D	22.135,47	1.844,62		23.980,09	8.575,28	32.555,37			Non rileva trattasi di cessaz.per mobilità
2020	2019	1	C	20.198,15	1.683,18	154,31	22.035,64	7.879,94	29.915,58	100%	29.915,58	
			B	18.034,07	1.502,84	136,76	19.673,65	7.035,30	26.708,95	100%	26.708,95	
										Totale	166.117,87	

Assunzioni effettuate nel 2017

Categoria di accesso	N.	trattamento economico fondamentale (posizione di ingresso)	13^ mensilità	IVC X 13 mesi	Totale	oneri e irap a carico dell'ente (cpdel-inadel-inail) =35,76%	totale per assunzione a tempo pieno	
D1	1	21.447,51	1.787,29	171,99	23.406,79	8.370,27	31.777,06	
D1	1	21.447,51	1.787,29	171,99	23.406,79	8.370,27		Non Rileva trattasi di assunzione per mobilità a seguito di comando

Assunzioni effettuate nel 2018

categoria di accesso	N.	trattamento economico fondamentale (posizione di ingresso)	13 [^] mensilità	IVC X 13 mesi	Totale	oneri e irap a carico dell'ente (cpdel-inadel-inail) =35,76%	totale per assunzione a tempo pieno
0	0	0	0	0	0	0	0

Assunzioni effettuate nel 2019

categoria di accesso	N.	trattamento economico fondamentale (posizione di ingresso)	13 [^] mensilità	IVC X 13 mesi	Totale	oneri e irap a carico dell'ente (cpdel-inadel-inail) =35,76%	totale per assunzione a tempo pieno
C1	1	20.198,15	1.683,18		21.881,33	7.824,76	29.706,09
D1	1	21.976,71			23.808,10	8.513,78	32.321,88
C1	1	20.198,15	1.683,18		21.881,33	7.824,76	29.706,09

Capacità assunzionale anno 2020 (residuo ultimo quinquennio cessazioni 2015/2019, cessazioni 2020 dalla data di decorrenza delle stesse):

ANNO	anno di cessazione	N dipendenti cessati	categoria di accesso	trattamento economico fondamentale (posizione di ingresso) nuovo CCNL 21.05.18	13 [^] mensilità	totale	oneri e irap a carico dell'ente (cpdel-inadel-inail) =35,76%	totale	% capacità assunzionale da applicare	capacità assunzionale in termini di spesa	NOTE
Residuo capacità assunzionali quinquennio 2015/2019										42.606,75	
2020	Cessaz.01.07.20	1	C1	20.198,15	1.683,18	21.881,33	7.824,76	29.706,09	100%	29.706,09	Da utilizzare solo per assunzioni con decorrenza 01.07.2020
Totale										72.312,84	

Assunzioni previste nel 2020

categoria di accesso	N.	trattamento economico fondamentale (posizione di ingresso)	13^ mensilità	Totale	oneri e irap a carico dell'ente (cpdel-inadel-inail) =35,76%	totale per assunzione a tempo pieno	
C1	1	20.198,15	1.683,18	21.881,33	7.824,76	29.706,09	
						29.706,09	

Assunzioni previste nel 2021

Nessuna assunzione

Assunzione previste nel 2022

Nessuna assunzione

N.B. presumibilmente Da aprile/maggio 2020 decorrerà il nuovo metodo di calcolo.



Città di Pianella

Provincia di Pescara

AREA FINANZIARIA

Tel. 085/9730208-9730229

protocollo@pec.comune.pianella.pe.it

C.F e P. Iva 00225910686

Alla Giunta Comunale
Al Responsabile Area Affari Generali
Al Revisore dei Conti
SEDE

OGGETTO: relazione programmazione triennale del personale 2020/2022.

Il Responsabile Area Finanziaria

Visti gli atti d'ufficio;

PRESO ATTO delle prescrizioni di legge al fine di poter attivare le procedure per l'assunzione di personale;

ATTESTA

l'Ente, ai sensi del comma 466 della L.232/2016, ha conseguito per l'anno 2018 un saldo non negativo in termini di competenza tra entrate finali e spese finali, ai sensi dell'art.9, comma 1, della L.243/2012. Per il 2019 tale adempimento è stato cancellato dalla normativa.

-l'Ente ha rispettato il termine dell'invio entro il 31/03/2019 della certificazione attestante il rispetto del saldo non negativo ai sensi dell'art.9, comma 1, della L.243/2012 (invio del 26/03/2019 e rinviato per saldo non negativo diverso a seguito di rendiconto entro il termine di legge ovvero il 19/06/2019);

-l'Ente rispetta il principio di riduzione della spesa del personale nell'anno 2020, comprese le assunzioni previste dalla proposta di Delibera di G.C. del rispetto alla media del triennio 2011/2013;

Spesa media triennio 2011/2013	€ 1.408.885,35
Spesa prevista anno 2020	€ 1.366.090,52
Spesa prevista anno 2021	€ 1.339.233,52
Spesa prevista anno 2022	€ 1.339.233,52



Piazza Garibaldi, 13
65019 Pianella (PE)
Centralino 085.97301
www.comune.pianella.pe.it



Città di Pianella

Provincia di Pescara

AREA FINANZIARIA

Tel. 085/9730208-9730229

protocollo@pec.comune.pianella.pe.it

C.F e P. Iva 00225910686

- non sussistono condizioni di deficitarietà strutturale e di dissesto di cui all'art.243, comma 1, del D.Lgs 267/2000;
- sono stati rispettati i termini di approvazione del bilancio di previsione 2019/2021 (atto. n. 10 del 6/3/2019) con trasmissione nei termini al BDAP ai sensi dell'art.9, comma 1 quinquies del D.L. 113/2016 (nota BDAP prot.35732 del 11/03/2019);
- è stato approvato il consuntivo 2018 con atto di C.C. n. 15 del 31/05/2019 e rispettato il termine di invio nei 30 giorni successivi per l'invio al BDAP (nota BDAP prot. 112449 del 15/05/2019);
- è stato rispettato il termine di approvazione del bilancio consolidato (delibera di C.C: n. 34 del 26/09/2019) e di invio al BDAP nei termini dei 30 giorni successivi;
- che l'Ente rispetta quanto prescritto dall'art.9, comma 28, del D.L. 78/2010 come modificato dall'art.11, comma 4 bis, del D.L.90/2014 convertito in L.114/2014 che per gli Enti in regola con l'obbligo di riduzione del personale possono destinare a tali assunzioni una somma pari alla spesa sostenuta per le stesse finalità dell'anno 2009 ammontante a € 32.464,00;
- l'Ente rispetta le limitazioni relative alle forme di lavoro flessibile;
- che non sono pervenute richieste di certificazioni di crediti.

Cordiali saluti

Il Responsabile Area Finanziaria
Dott.ssa Lorena Giansante
firma autografa omessa ai sensi art.3 D.Lgs 39/93)



Piazza Garibaldi, 13
65019 Pianella (PE)
Centralino 085.97301
www.comune.pianella.pe.it

REVISORE UNICO
DEL COMUNE DI PIANELLA (PE)

Verbale n. 04 del 6.04.2020

L'anno 2020, il giorno 06.04.2018, alle ore 16,00, presso il proprio domicilio, la sottoscritta Emilia Ferretti,

Revisore Unico del Comune di Pianella, nominata con delibera di Consiglio n. 26 del 25.06.2018 ;

Avendo ricevuto tramite posta elettronica, la richiesta di parere sulla proposta di deliberazione di Giunta n. 239 del 02.04.2020, avente ad oggetto: " Programmazione triennale del personale 2020/2022

Il Revisore Unico

VISTI

- l'art. 234 e seguenti del D. Lgs. 267/2000;
- Il D.L.gs 118/2011 e ss.mm.ii;
- Lo Statuto ed il vigente Regolamento di Contabilità dell'Ente;
- La legge 27.12.2019 (finanziaria 2020);
- Il Dup 2020/2022 approvato con delibera di Consiglio n. 26 del 30.07.2019;
- L' Art.. 39 DELLA L 449/1997 che ha introdotto l' obbligo della programmazione del fabbisogno di personale;
- L' art. 19, comma 8 della legge n. 448/2001 che attribuisce all'organo di revisione il compito di accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione della spesa;
- L'art. 3, comma 10 bis del D.l. 90/2014 convertito nella legge 114/2014 che prevede che il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa del personale debba essere certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio dell'ente;
- L'art. 16 della L 183 del 2011 il quale dispone che le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annua volta ad accertare l'esistenza di soprannumero o eccedenza di personale non possono effettuare assunzioni di qualsiasi tipo pena la nullità degli atti;
- Vista l'attestazione del responsabile finanziario del Comune di Pianella circa il rispetto dei presupposti finanziari e requisiti per le assunzioni da effettuare per il periodo 2020/2022 n. prot. 4727 del 02.04.2020;

Esaminata la proposta di deliberazione n. 239 del 02.04.2020 con la quale si rimanda all'emanazione degli specifici decreti ministeriali sui valori soglia previsti dalla legge n. 58/2019 all'art. 33 l'applicazione dei maggiori margini presumibilmente derivanti dai nuovi metodi di calcolo della spesa programmabile per le nuove assunzioni e di applicare quindi la vigente normativa;

Esaminata la documentazione allegata;

Constatato la coerenza e sostenibilità della spesa programmata con i documenti di programmazione finanziaria dell'ente e con le attestazioni tecniche e contabili dei rispettivi funzionari;

Visto il Parere di Regolarità tecnica favorevole;

Visto il parere di Regolarità contabile favorevole;

ESPRIME

Parere Favorevole sulla proposta di delibera di giunta n. 239 del 02.04.2020 di

“ Programmazione triennale del personale 2020/2022 “

Silvi, 06.04.2020

IL REVISORE UNICO

d.ssa Emilia Ferretti

