COMUNE DI PALAGIANO
Provincia di Taranto

COPIA DI DELIBERAZIONE GIUNTA MUNICIPALE

N. 187 del reg. **Data 16.12.2019**	**OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DI PERSONALE 2020/2022.**

L'anno **duemiladiciannove** il giorno **sedici** di **dicembre** alle ore 15,45 nella sala delle adunanze del Comune, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Municipale con la presenza del Sindaco **Avv. Domenico Pio Lasigna** e con l'intervento dei sigg.ri:

	Presenti	Assenti
LASIGNA Domenico Pio	X	
OTTOMANIELLO Rocco	X	
CATUCCI Cosimo	X	
LIVERANO Angela	X	
ORSINI Marco Stefano		X
ROLLO PATRIZIA		X

Partecipa con funzioni consultive, referenti, di assistenza e verbalizzazione (art. 97 comma 4 lett. a) Del D. Lgs. n. 267 del 18/08/2000) il Segretario comunale **Dr.ssa Teresa Maria ALOISIO.**

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

LA GIUNTA MUNICIPALE

Premesso che, ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs n. 267 del 18/08/2000, sulla proposta della presente deliberazione sono stati espressi i seguenti pareri:

- Il responsabile del servizio interessato Dr.ssa Marianna SCALERA, per quanto concerne la regolarità tecnica: **Si esprime parere di regolarità tecnica e si attesta la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa ai sensi dell'art. 147-bis, comma 1, d.lgs. n. 267/2000: Favorevole.**
- Il Responsabile del servizio interessato, Dr. Marianna SCALERA, per quanto riguarda la **regolarità contabile e con specifico riferimento all'art. 147 – bis, comma 1, d.lgs n. 267/2000: Favorevole**

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNODI PERSONALE 2020/2022

LA GIUNTA COMUNALE

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

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."

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 princìpi 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 princìpi 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 [illegible]

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.

Atteso dunque che il quadro normativo in materia di spese di personale degli enti locali:

☐ pone una serie di vincoli e limiti assunzionali inderogabili posti quali principi di coordinamento della finanza pubblica per il perseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa e di risanamento dei conti pubblici;

☐ prevede che tali vincoli e limiti si applichino, nonostante l'estensione a tutti gli enti locali del pareggio di bilancio introdotto dalla Legge di stabilità 2016, tenendo conto del fatto che gli enti locali siano stati o meno soggetti al patto di stabilità interno nel 2015

[illegible] in quanto devono orientare le scelte amministrative e gestionali dell'ente al perseguimento degli obiettivi di riduzione di spesa;

Visto l'articolo 1, commi 557, 557-*bis*, 557-*ter* e 557-*quater* della L. 27 dicembre 2006, n. 296 (*Legge finanziaria 2007*), il quale contiene la disciplina vincolistica in materia di spese di personale degli enti soggetti nel 2015 a patto di stabilità, 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 a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento: a) riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile; b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali*" (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 partecipati 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 già previsto in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno (comma 557-*ter*);
- gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della legge di modifica (comma 557-quater) (*triennio 2011-2013*).

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 tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente. L'articolo 76, comma 7, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito [illegible] 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 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 [illegible]

[illegible] 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 «Mobilita.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 che per quanto attiene ai limiti finanziari previsti dalla L. n. 208/2015 (Legge di stabilità 2016) in caso di assunzione di personale, con decorrenza dall'anno 2017, si applica il comma 723 che dispone: "*In caso*

di mancato conseguimento del saldo di cui al comma 710, contenimento dei saldi di finanza pubblica, gli enti di cui al comma 709 devono conseguire un saldo non negativo nell'anno successivo a quello dell'inadempienza, nel caso di non rispetto di tale limite l'ente non può procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione";

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 Legge del 19 giugno 2019, n.56 - (CdRiformaBongiorno) che all'Articolo3 co.2 enuncia che al fine di accrescere l'efficienza dell'organizzazione e dell'azione amministrativa, le amministrazioni predispongono il piano dei fabbisogni, tenendo conto dell'esigenza di [illegible]

a)digitalizzazione;
b)razionalizzazion e esemplificazione dei processie dei procedimenti amministrativi;
c)qualità dei servizi pubblici;
d)gestione dei fondi strutturali e della capacità di investimento;
e)contrattualistica pubblica;
f)controllo di gestione e attività ispettiva;
g)contabilità pubblica e gestione finanziaria.

Dato atto che sulla Gazzetta Ufficiale n. 145 del 22 giugno 2019 è stata pubblicata la **Legge 56/2019** recante **"Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo"** che apporta le seguenti principali novità:

- _Richiamato l'Art. 14 bis, comma 2, lettera b DI 4/2019 che recita "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."

[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.*"

- ❖ Richiamata la possibilità di recuperare le facoltà assunzionali non utilizzate nei cinque anni precedenti (e non più quelle dell'ultimo triennio) e pertanto per il 2019 degli anni dal 2014 al 2018, di cui all'art. 14-bis, comma 1 "All'articolo 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114,sono apportate le seguenti modificazioni: a) al comma 5, quinto periodo, le parole: "tre anni" sono sostituite dalle seguenti:"cinque anni" e le parole: "al triennio precedente" sono sostituite dalle seguenti: "al quinquennio precedente"."
- ❖ 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) all'articolo 34-bis al comma 4, le parole: « decorsi due mesi » sono sostituite dalle seguenti: « decorsi quarantacinque giorni

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 rispettato* i vincoli del pareggio di bilancio per l'anno 2018;

Vista la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2020-2022 predisposta dal responsabile del servizio finanziario-personale 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 ad 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;

Atteso in particolare che, a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

Vista la ricognizione delle spese di personale 2017 come meglio specificato nella relazione allegata;

Dato atto della programmazione delle seguenti assunzioni a tempo indeterminato:

ANNO 2020 - TEMPO INDETERMINATO:

- Istruttore direttivo tecnico Cat.D1 a tempo indeterminato e part time 20 ore, presso il settore Tecnico per un costo totale annuale presunto di € 13.400,00 oltre oneri, da effettuarsi secondo le seguenti procedure ordinarie di reclutamento:
  - utilizzo graduatorie proprie/di altri enti secondo i principi dettati dall'art. 4, comma 3, del D.L. n. 101/2013 e previo esperimento delle procedure di mobilità ai sensi dell'art 34-bis del D. Lgs. n. 165/2001

- ovvero ad esito negativo concorso pubblico;

- Incremento di 5 ore al Dipendente Addabbo Marina, Istruttore Amministrativo contabile Cat.C1 con contratto di lavoro a tempo indeterminato e part time 15 ore per un costo totale annuale presunto di € 3.100,00 oltre oneri;
- Trasformazione in full time al Dipendente Caputo Lucia, Istruttore Amministrativo contabile Cat.C1 con contratto di lavoro a tempo indeterminato e part time 32 ore per un costo totale annuale presunto di € 2.500,00 oltre oneri;
- Trasformazione in full time al Dipendente Caforio Salvatore, Operaio Cat.A1 con contratto di lavoro a tempo indeterminato e part time 24 ore per un costo totale annuale presunto di € 6.200,00 oltre oneri;
- Trasformazione in full time al Dipendente Scalera Marianna , Istruttore Direttivo contabile Cat.D1 con contratto di lavoro a tempo indeterminato e part time 32 ore per un costo totale annuale presunto di € 2.700,00 oltre oneri;
- Trasformazione in full time al Dipendente Amati Cristiano, Istruttore Tecnico Cat.C1 con contratto di lavoro a tempo indeterminato e part time 30 ore per un costo totale annuale presunto di € 3.700,00 oltre oneri;
- Trasformazione in full time al Dipendente Fonseca Maria Michela Istruttore Servizi Sociali Cat.D1 con contratto di lavoro a tempo indeterminato e part time 12 ore per un costo totale annuale presunto di € 16.000,00 oltre oneri;
- Trasformazione in full time dei 4 agenti in fase di assunzione Cat.C1 con contratto di lavoro a tempo indeterminato e part time 24 ore per un costo totale annuale presunto di € 30.000,00 oltre oneri (da maggio 2020);

Per le ulteriori previsioni assunzionali 2021 e 2022 si rimanda a successiva delibera, previa verifica dei requisiti di pensionamento dei dipendenti in forza e delle normative vigenti.

Sulla Base dei dati forniti nel 2020 raggiungeranno i requisiti di pensionamento i seguenti dipendenti:
- Gonnella Giovanni

- le assunzioni a tempo determinato possibili sul 100% del budget del 2009 risultano essere pari ad € €75.082,00 oneri inclusi.
- Gli oneri sostenuti dall'ente locale per i rinnovi contrattuali andranno esclusi non solo in sede di verifica della spesa del personale complessiva, ma anche nel raffronto con quella sostenuta per i rapporti di lavoro flessibili (indicazione della Corte dei conti, Sezione regionale di controllo per l'Abruzzo, deliberazione n. 121/2018).

Per qunto sopra premesso e nel limite della spesa del personale risultano possibili le seguenti assunzioni:

FIGURA	CONTRATTO	SPESA LORDA PER 12 MESI	MODALITA'
n.1 Geometra	Part time TEMPO DETERMINATO – 18 ore (da maggio 2020);	10.000 (di cui € 340,00 per rinnovi contrattuali)	Scorrimento graduatorie
n.1 Geometra	Part time TEMPO DETERMINATO – 18 ore	15.000 (di cui € 482,00 per rinnovi contrattuali)	Contratto in essere al 9/4/19 del geom.Loporcaro Nunzio
n.1 Staffista	Part time TEMPO DETERMINATO – 18 ore	15.000 (di cui € 482,00 per rinnovi contrattuali)	Contratto in essere al 9/4/19 Carmen Mignozzi
	TOTALE	**€40.000,00** (di cui €1.304,00 per rinnovi contrattuali)	

Assunzione a tempo determinato fuori dal limite del DL 78/2010, come modificato dall'art.16, c.1-quarter del dl 24/6/2016, n.113, conv.in legge n.160/2016, ma all'interno del limite della spesa del personale:

FIGURA	CONTRATTO	SPESA LORDA PER 12 MESI	MODALITA'
Istruttore tecnico direttivo c/o l'ufficio tecnico in sostituzione dell'Ing.Iannucci (in aspettativa)	Cat.D1 - 36 ore (28/12/19-31/12/20)	32.000,00	Ex Art.110 comma 1 tuel

Dato atto che per le assunzioni ex art.110 comma 1 Tuel risuta rispettato il limite previsto dal Regolamento degli uffici e dei servizi vigente all'art.17 comma 15 che recita "*Con riferimento alle finalità di cui al precedente comma, pertanto, i rapporti di cui al presente articolo possono essere costituiti nel limite del 10% delle posizioni dirigenziali (ovvero n.6 per il Comune di Palagiano), di alta specializzazione o di funzionariato, corrispondentemente alla tipologia di rapporto che s'intende istituire, presenti nella dotazione organica dell'amministrazione, con arrotondamento all'unità superiore in caso di valori decimali."*

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*

Rilevato che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2020 – 2022 (B) è di € € 1.489.290,24, dunque inferiore alla spesa potenziale massima pari ad € 1.499.618,38;
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. ..... rilasciato in data ....., 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;

Dato atto in particolare che il nuovo piano occupazionale 2020-2022 prevede complessivamente n. 1 posto da ricoprire mediante concorso pubblico 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 per il 2019 e n.1 posto per il 2020, come meglio specificato nella relazione in allegato;

Dato atto che:

- questo ente *è in regola* con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999;

- il piano occupazionale 2020-2022 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;
- l'andamento della spesa di personale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;

Dato atto infine che con deliberazione della Giunta comunale n. 72 in data 25/6/18, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2018-2020, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, d.Lgs. n. 198/2006;

Accertato che sul presente provvedimento è stata espletata la procedura di informazione così come risulta dalla nota n. ..... in data .....

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;

A votazione unanime e palese

DELIBERA

2. di dare atto, per le motivazioni riportate nella premessa, che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2020 – 2022 (B) è di € 1.489.290,24, dunque inferiore alla spesa potenziale massima pari ad € 1.499.618,38;

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;

ANNO 2020 - TEMPO INDETERMINATO:

- Istruttore direttivo tecnico Cat.D1 a tempo indeterminato e part time 20 ore, presso il settore Tecnico per un costo totale annuale presunto di € 13.400,00 oltre oneri, da effettuarsi secondo le seguenti procedure ordinarie di reclutamento:
  - utilizzo graduatorie proprie/di altri enti secondo i principi dettati dall'art. 4, comma 3, del D.L. n. 101/2013 e previo esperimento delle procedure di mobilità ai sensi dell'art 34-bis del D. Lgs. n. 165/2001
  - ovvero ad esito negativo concorso pubblico;
- Incremento di 5 ore al Dipendente Addabbo Marina, Istruttore Amministrativo contabile Cat.C1 con contratto di lavoro a tempo indeterminato e part time 15 ore per un costo totale annuale presunto di € 3.100,00 oltre oneri;
- Trasformazione in full time al Dipendente Caputo Lucia, Istruttore Amministrativo contabile Cat.C1 con contratto di lavoro a tempo indeterminato e part time 32 ore per un costo totale annuale presunto di € 2.500,00 oltre oneri;
- Trasformazione in full time al Dipendente Caforio Salvatore, Operaio Cat.A1 con contratto di lavoro a tempo indeterminato e part time 24 ore per un costo totale annuale presunto di € 6.200,00 oltre oneri;

- Trasformazione in full time al Dipendente Scalera Marianna , Istruttore Direttivo contabile Cat.D1 con contratto di lavoro a tempo indeterminato e part time 32 ore per un costo totale annuale presunto di € 2.700,00 oltre oneri;
- Trasformazione in full time al Dipendente Amati Cristiano, Istruttore Tecnico Cat.C1 con contratto di lavoro a tempo indeterminato e part time 30 ore per un costo totale annuale presunto di € 3.700,00 oltre oneri;
- Trasformazione in full time al Dipendente Fonseca Maria Michela Istruttore Servizi Sociali Cat.D1 con contratto di lavoro a tempo indeterminato e part time 12 ore per un costo totale annuale presunto di € 16.000,00 oltre oneri;
- Trasformazione in full time dei 4 agenti in fase di assunzione Cat.C1 con contratto di lavoro a tempo indeterminato e part time 24 ore per un costo totale annuale presunto di € 30.000,00 oltre oneri (da maggio 2020);

ANNO 2020 - TEMPO DETERMINATO

FIGURA	CONTRATTO	SPESA LORDA PER 12 MESI	MODALITA'
n.1 Geometra	Part time TEMPO DETERMINATO – 18 ore (da maggio 2020);	10.000 (di cui € 340,00 per rinnovi contrattuali)	Scorrimento graduatorie
n.1 Geometra	Part time TEMPO DETERMINATO – 18 ore	15.000 (di cui € 482,00 per rinnovi contrattuali)	Contratto in essere geom.Loporcaro Nunzio
n.1 Staffista	Part time TEMPO DETERMINATO – 18 ore	15.000 (di cui € 482,00 per rinnovi contrattuali)	Contratto in essere Carmen Mignozzi

FIGURA	CONTRATTO	SPESA LORDA PER 12 MESI	MODALITA'
Istruttore tecnico direttivo c/o l'ufficio tecnico in sostituzione dell'Ing.Iannucci (in aspettativa)	Cat.D1 - 36 ore (28/12/19-31/12/20)	32.000,00	Ex Art.110 comma 1 tuel

4. di dare atto che:
   - il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;
   - l'andamento della spesa di personale conseguente all'attuazione del piano occupazionale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e dall'art. 3, c. 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90;
   - tale delibera costituirà allegato del DUP 2020-2022.
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;
6. di trasmettere, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2019 – 2021 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.

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

Infine la Giunta Comunale, stante l'urgenza di provvedere, con separata e unanime votazione

DELIBERA

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

Approvato e sottoscritto

IL SINDACO
f.to Avv. Domenico Pio LASIGNA

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to Dr.ssa Teresa Maria ALOISIO

---

visti gli atti di ufficio

SI ATTESTA

- Che la presente deliberazione:
  - ☐ E' stata affissa all'albo pretorio on line comunale il giorno 18.12.2019, per rimanervi per quindici giorni consecutivi (art. 124, comma 1 D. Lgs.267 del 18/08/2000)
  - ☐ E' stata compresa nell'elenco **n. 19202** in data 18.12.2019, delle deliberazioni comunicate ai capigruppo consiliari (art. 125, D. Lgs.267 del 18/08/2000)
  - ☐ E' copia conforme all'originale.

Il Responsabile Settore Amm.vo
f.to Teresa Loforese

---

visti gli atti di ufficio

SI ATTESTA

- Che la presente deliberazione:

☐ E' stata dichiarata immediatamente esecutiva (art. 134 comma 4 D. Lgs.267/00);

Dalla residenza municipale li 18.12.2019

Il Responsabile Settore Amministrativo
f.to Teresa Loforese

E' copia conforme all'originale da servire per uso amministrativo

Dalla residenza municipale li **18.12.2019**

Il Responsabile Settore Amministrativo
Teresa Loforese

COMUNE DI PALAGIANO
Provincia di Taranto

OGGETTO : RELAZIONE SULLA PROPOSTA DI DELIBERA "FABBISOGNO DEL PERSONALE 2020-2022"

A. Assunzioni a tempo indeterminato

Richiamate le seguenti percentuali di turn over vigenti nei rispettivi anni:
- Anno 2014: 60% della spesa dei cessati nel 2013. La percentuale poteva salire all'80% in presenza di un rapporto tra spese di personale e spese correnti inferiore al 25%;
- Anno 2015: 60% della spesa dei cessati nel 2014. La percentuale poteva salire al 100% in presenza di un rapporto tra spese di personale e spese correnti inferiore al 25%;
- Anno 2016: se il rapporto spese di personale su spese correnti era al di sotto del 25% la percentuale era del 100% della spesa dei cessati nel 2015. In caso di risposta negativa, gli enti sopra i 10mila abitanti avevano un turnover al 25%. Gli enti da mille a 10mila abitanti,se rispettavano il parametro dipendenti/popolazione al 31 dicembre 2015 potevano salire fino al 75%;
- Anno 2017: 25% della spesa dei cessati nel 2016. Se rispettato il rapporto dipendenti/popolazione al 31 dicembre 2016, si saliva al 75% Gli enti da mille a 3mila abitanti, se la spesa di personale era inferiore al 24% delle entrate correnti del triennio precedente, potevano beneficiare di un percentuale del 100%;
- Anno 2018: 25% della spesa dei cessati nel 2017. Se rispettato il rapporto dipendenti/popolazione al 31 dicembre 2017, si saliva al 75% (o al 90% se erano stati lasciati spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1% delle entrate). Gli enti da mille a 5mila abitanti, se la spesa di personale era inferiore al 24% delle entrate correnti del triennio precedente, potevano beneficiare di un percentuale del 100%.
- Anno 2019: è tornato in vigore l'art. 3 del D.L. 90/2014 che prevede per tutti i comuni la percentuale del turn- pari al 100% della spesa di

(invece dei tre anni precedentemente previsti ai sensi dell'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 114/2014), utilizzando i resti assunzionali ancora disponibili calcolati con le percentuali in vigore in ciascun esercizio, come da percentuali sopra indicate;

b) l'aggiunta del comma 5 – sexies, all'art. 3 del D.L. 90/2014, prevedendo la possibilità per le Regioni ed Enti Locali , nel triennio 2019 – 2021, 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.

L'art. 33 del D. L. 34/2019 lega la capacità assunzionale dell'Ente al rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti degli ultimi tre anni, quindi potranno aumentare per gli enti virtuosi, mentre si ridurranno drasticamente per gli altri.

Gli Enti che hanno un rapporto tra la spesa del personale e le entrate correnti (al netto del Fondo crediti Dubbia Esigibilità sul bilancio di previsione) degli ultimi tre consuntivi approvati inferiore al valore soglia fissato, anche in modo differenziato per fasce demografiche delle regioni e dei Comuni, potranno assumere per un numero superiore alle cessazioni nel limite individuato dal D.P.C.M.

Gli Enti che invece superano tale rapporto devono impegnarsi a rientrare nella soglia entro il 2025, se non dovessero riuscire ad allinearsi scatterà la sanzione della limitazione delle assunzioni.

La responsabilità di monitorare che con i programmi assunzionali si contenga l'incidenza della spesa del personale sulla media delle entrate correnti spetta sia ai dirigenti (delle risorse umane e del personale), che ai Revisori.

La disposizione dovrebbe superare il tetto di spesa del personale (spesa del 2008 o media del triennio 2011 – 2013), ma manca l'abrogazione formale di tali limiti.

Per il triennio 2020 – 2022 la capacità assunzionale per i Comuni con popolazione superiore a 1.000 abitanti, fermo restando l'obbligo di contenere la spesa di personale entro il valore medio del triennio 2011 – 2013 (riferimento immutato) è pari al **100% della spesa dei cessati dell'anno precedente + i cessati dell'anno in corso + i resti assunzionali dei cinque anni precedenti.**

CAPACITA' ASSUNZIONALE 2020

Comuni con popolazione superiore a 1.000 abitanti

LIMITE	CAPACITA' ASSUNZIONALE	NORMA
Spesa media del triennio 2011-2013 (D.L. 90/2014)	**2020**: 100% spesa cessati 2019 + cessati 2020 + resti dei cinque anni precedenti (2015 – 2019) **2021**: 100% spesa cessati 2020 + cessati 2021 + resti dei cinque anni precedenti (2016– 2020) **2022**: 100% spesa cessati 2020 + resti dei cinque anni precedenti (2017 -2021)	-art. 1, c. 479, L. n. 232/2016. -art. 3 comma 5 D.L. 90/2014; - art. 3 comma 5 sexiese D.L. 90/2014

Premesso che restano ferme le seguenti previsioni:

- ai sensi del medesimo art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 114/2014, successivamente modificato dall'art. 4, comma 3, del D.L. n. 78/2015, è consentito altresì di utilizzare anche i residui ancora disponibili delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente; il riferimento "al triennio precedente" è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni (delibera Corte dei Conti sezione Autonomie n. 28/2015). Quindi, per le assunzioni da programmare nell'anno 2019, è possibile utilizzare i "resti" delle facoltà assunzionali degli anni 2016-2017-2018 (calcolato sulle rispettive cessazioni degli anni 2015-2016-2017, applicando le percentuali vigenti nel tempo)
- ART.1 c.557-quater L.296/2006. spesa al lordo degli oneri riflessi

PROFILO CESSAZIONI	ANNO CESSAZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO	STIPENDIO TABELLARE €	13ma MENSILITA' €	IMPORTO ANNUO €
Addolorata Verzillo	**2018**	D1	22135,47	1.844,62	23980,09
Giulia Mele	**2018**	C1	20344,07	1.695,34	22.039,41
Cataldo Agrusti	**2018**	B1	18034,07	1.502,84	19.536,91
Vitantonio Colapinto	**2018**	A1	17060,97	1.421,75	18482,72
TOTALE COSTO DIPENDENTI CESSATI nel 2018					84.039,13
RESTI ASSUNZIONALI					690,64
DISPONIBILITA PER ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ALL'1/1/19					**84.729,77**

Assunzioni effettuate nel 2019: Cat.B3 Cavalli Anastasia a 12 ore per € 6.355,00 Cat.C1 Marina Addabbo a 15 ore per € 8.477,00 Cat.D1 Fonseca Maria a 12 ore per € 7.378,00 Cat.C1 DeFrancesco Antonio a 15 ore per € 8.477,00 Cat.D1 Quarato Maria a 24 ore per € 14.757,00 Cat.C1 Amati Cristiano a 24 ore per € 0,00 tramite mobilità volontaria in entrata, ai sensi dell'art. 30, comma 1, D. Lgs. n. 165/2001 (ASSUNZIONE NEUTRA) *L'articolo 1, comma 47, della legge n. 311/2004 prevede che, in vigenza di disposizioni che stabiliscono un regime di limitazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato, sono consentiti trasferimenti per mobilità, anche intercompartimentale, tra amministrazioni sottoposte a limitazioni. Anche le deliberazioni della Corte dei conti Marche n. 11/2019 e della Corte dei conti Lombardia n. 90/2019 evidenziano che le mobilità non influiscono sul turn over.*;	- **€ 45.443,00**

Dato atto che nel 2019 sono avvenute le seguenti cessazioni:

PROFILO CESSAZIONI	ANNO CESSAZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO	STIPENDIO TABELLARE €	13ma MENSILITA' €	IMPORTO ANNUO €
Ciccarone Antonio	**2019**	B1	18034,07	1.502,84	19.536,91
Perfetti Maria	**2019**	C1	20344,07	1.695,34	22.039,41
Masella Francesca	**2019**	B1			

TOTALE COSTO DIPENDENTI CESSATI nel 2019	**€ 79.596,00**
RESTI ASSUNZIONALI AL 31/12/2019	**€ 39.286,77**
DISPONIBILITA PER ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO NEGLI ANNI 2020-2022	**118.882,77**

Dato atto che:

- sono possibili assunzioni a tempo indeterminato per € 118.882,77, oltre oneri e accessorio;
- la previsione di cui sotto prevede un utilizzo di turn over per € 73.642,00, oltre oneri e accessorio.

Richiamato quanto confermato nella delibera della Corte dei conti della Lombardia n.237/2018 in riferimento all'articolo 1, comma 228, della legge 208/2015 che prevede che gli enti locali possono sostenere «una spesa relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente», espressione questa che non contiene alcun divieto di assumere un profilo professionale diverso rispetto a quello cessato, trattasi, infatti, un limite finanziario alle assunzioni derivanti dalla cessazioni dei vari rapporti di lavoro corrispondente alla spesa non più da sostenere per i dipendenti in servizio, risultando quest'ultima spesa indifferente ai tipi di categoria contrattuale del dipendente che si intende assumere, purché la spesa dell'anno e di quelli successivi non comporti un importo superiore.

Dato atto che **l'incremento delle ore di part time** non costituisce utilizzo di turn over in quanto non trattasi di trasformazione in full time, così come evidenziato dalla richiamata normativa vigente.

Per quanto riguarda i riflessi dell'aumento delle ore dei rapporti di lavoro a tempo parziale sui vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato, è ormai consolidata la posizione delle varie Sezioni Regionali della Corte dei Conti (cfr, ad esempio, delibera Emilia Romagna n. 8/2012, delibere Lombardia n. 51/2012 e 272/2015, delibera Toscana n. 198/2011, delibera Sardegna n. 67/2012) secondo cui: per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo parziale, la trasformazione del rapporto a tempo pieno può avvenire nel rispetto delle modalità e dei limiti previsti dalle disposizioni vigenti in materia di assunzioni (art. 3, comma 101, L. 244/2007) ed è pertanto considerata come una nuova assunzione; tale limitazione è circoscritta al solo caso, specificamente previsto dalla norma, della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno, non invece al mero incremento di ore; Per quanto riguarda, invece, il mero "aumento delle ore", in risposta ad un Ente che chiedeva

fino a quale percentuale di incremento orario si potesse arrivare senza incorrere nel "rischio" di configurare una nuova assunzione, la Sezione regionale di controllo della
Corte dei conti della Campania, nella recente deliberazione n. 338/2016, ha precisato che, allo stato della normativa vigente e in assenza di previsione normativa, resta affidato alla discrezionalità dell'ente, e conseguentemente alla sua responsabilità, non porre in essere fattispecie potenzialmente elusive della lettera e dello spirito della norma, tenendo in considerazione, necessariamente, sia della pianta (ovvero "dotazione") organica e delle relative scoperture sia, soprattutto, delle ripercussioni e dei disagi che tale mancato incremento potrebbe provocare all'Ente e alla collettività locale di riferimento, i cui bisogni devono sempre costituire obiettivo primario dell'Ente (cfr. Sezione di controllo per la Regione Sardegna, deliberazione n. 67/2012). Già nella precedente delibera n. 144/2016, la medesima Corte aveva affermato che "La verifica circa il rispetto dei predetti limiti e vincoli è rimessa all'ente che dovrà compierla prima di porre in essere la prospettata modifica al contratto part-time.".

Per quanto sopra premesso si rilascia parere favorevole sulle seguenti assunzioni del 2020:
ANNO 2020 - TEMPO INDETERMINATO:

- Istruttore direttivo tecnico Cat.D1 a tempo indeterminato e part time 20 ore, presso il settore Tecnico per un costo totale annuale presunto di € 13.400,00 oltre oneri, da effettuarsi secondo le seguenti procedure ordinarie di reclutamento:
  - utilizzo graduatorie proprie/di altri enti secondo i principi dettati dall'art. 4, comma 3, del D.L. n. 101/2013 e previo esperimento delle procedure di mobilità ai sensi dell'art 34-bis del D. Lgs. n. 165/2001
  - ovvero ad esito negativo concorso pubblico;
- Incremento di 5 ore al Dipendente Addabbo Marina, Istruttore Amministrativo contabile Cat.C1 con contratto di lavoro a tempo indeterminato e part time 15 ore per un costo totale annuale presunto di € 3.100,00 oltre oneri;
- Trasformazione in full time al Dipendente Caputo Lucia, Istruttore Amministrativo contabile Cat.C1 con contratto di lavoro a tempo indeterminato e part time 32 ore per un costo totale annuale presunto di € 2.500,00 oltre oneri;
- Trasformazione in full time al Dipendente Caforio Salvatore, Operaio Cat.A1 con contratto di lavoro a tempo indeterminato e part time 24 ore per un costo totale annuale presunto di € 6.200,00 oltre oneri;
- Trasformazione in full time al Dipendente [illegible] Istruttore Tecnico Cat.C1 con contratto di lavoro a tempo indeterminato e part time 30 ore per un costo totale annuale presunto di € 3.700,00 oltre oneri;
- Trasformazione in full time al Dipendente Fonseca Maria Michela Istruttore Servizi Sociali Cat.D1 con contratto di lavoro a tempo indeterminato e part time 12 ore per un costo totale annuale presunto di € 16.000,00 oltre oneri;
- Trasformazione in full time dei 4 agenti in fase di assunzione Cat.C1 con contratto di lavoro a tempo indeterminato e part time 24 ore per un costo totale annuale presunto di € 30.000,00 oltre oneri (da maggio 2020);

Per le ulteriori previsioni assunzionali 2021 e 2022 si rimanda a successiva delibera, previa verifica dei requisiti di pensionamento dei dipendenti in forza e delle normative vigenti.

Sulla Base dei dati forniti nel 2020 raggiungeranno i requisiti di pensionamento i seguenti dipendenti:
- Gonnella Giovanni

B. Assunzioni a tempo determinato

PRESO ATTO che:
- le assunzioni a tempo determinato possibili sul 100% del budget del 2009 risultano essere pari ad € €75.082,00 oneri inclusi.
- Gli oneri sostenuti dall'ente locale per i rinnovi contrattuali andranno esclusi non solo in sede di verifica della spesa del personale complessiva, ma anche nel raffronto con quella sostenuta per i rapporti di lavoro flessibili (indicazione della Corte dei conti, Sezione regionale di controllo per l'Abruzzo, deliberazione n. 121/2018).

Per qunto sopra premesso e nel limite della spesa del personale risultano possibili le seguenti assunzioni:

FIGURA	CONTRATTO	SPESA LORDA PER 12 MESI	MODALITA'
n.1 Geometra	Part time TEMPO DETERMINATO – 18 ore (da maggio 2020);	10.000 (di cui € 340,00 per rinnovi contrattuali)	Scorrimento graduatorie
n.1 Geometra	Part time TEMPO DETERMINATO – 18 ore	15.000 (di cui € 482,00 per rinnovi contrattuali)	Contratto in essere geom.Loporcaro Nunzio
n.1 Staffista	Part time TEMPO DETERMINATO – 18 ore	15.000 (di cui € 482,00 per rinnovi contrattuali)	Contratto in essere Carmen Mignozzi
	TOTALE	**€40.000,00** (di cui €1.304,00 per rinnovi contrattuali)	

Assunzione a tempo determinato fuori dal limite del DL 78/2010, come modificato dall'art.16, c.1-quarter del dl 24/6/2016, n.113, conv.in legge n.160/2016, ma all'interno del limite della spesa del personale:

FIGURA	CONTRATTO	SPESA LORDA PER 12 MESI	MODALITA'
Istruttore tecnico direttivo c/o l'ufficio tecnico in sostituzione	Cat.D1 - 36 ore (28/12/19-31/12/20)	32.000,00	Ex Art.110 comma 1 tuel

Per le assunzioni ex art.110 comma 1 Tuel risuta rispettato il limite previsto dal Regolamento degli uffici e dei servizi vigente all'art.17 comma 15 che recita *"Con riferimento alle finalità di cui al precedente comma, pertanto, i rapporti di cui al presente articolo possono essere costituiti nel limite del 10% delle posizioni dirigenziali (ovvero n.6 per il Comune di Palagiano), di alta specializzazione o di funzionariato, corrispondentemente alla tipologia di rapporto che s'intende istituire, presenti nella dotazione organica dell'amministrazione, con arrotondamento all'unità superiore in caso di valori decimali."*

******L'erogazione del fondo a tempo determinato è inferiore rispetto al limite, al fine di rientrare nel limite della spesa del personale e rispettare quanto accordato nella seduta della delgazione trattante del 08/10/2018 che prevede l'erogazione integrale del fondo accessorio entro il 2021, con € 10.000 (oltre oneri) a carico dell'anno 2021.**

C. Assunzioni obbligatorie

Relativamente alla quota di riserva ex art. 18, comma 2, della L. 68/1999 rientrando il Comune di Palagiano, tra i datori di lavoro che occupano da 36 a 50 dipendenti, si necessita la copertura di due posti. L'obbligo è adempiuto in quanto, benché uno dei due dipendenti che rientravano è stato collocato in pensione a far data dal 30.09.2019, è subentrato un altro dipendente, già in forza presso l'ente, che possiede i requisiti richiesti.

D. Rispetto limiti di spesa

Si certifica che sulla base dei Consuntivi approvati ed inoltrati alla Corte dei Conti, nonchè delle certificazioni rilasciate dal Collegio dei revisori sui Bilanci consuntivi degli anni precedenti risulta rispettato il limite delle spese rispetto al triennio 2011-2013, come di seguito meglio specificato:

Descrizione	Anno 2011	Anno 2012	Anno 2013	Anno 2018
Totale spese di personale	€ 1.520.155,67	€ 1.509.547,24	€ 1.468.852,17	1.384.680,91
spesa media del triennio	€ 1.499.519,36			
spese correnti	€ 7.799.971,44			8.067.884,28
incidenza %	19,22			17,16

Le nuove assunzioni garantiscono comunque il rispetto del limite di spesa come di seguito meglio specificato.

COMUNE DI PALAGIANO
MONITORAGGIO SPESA DEL PERSONALE
Art 1, comma 557 Legge 296/2006 e s.m.i

	TIPOLOGIA DI SPESA	Macroaggr.	Impegni 2011	Impegni 2012	Impegni 2013	MEDIA	Impegni 2020	Assunzioni 2020	Totale
1	Retribuzioni lorde al personale dipendente con contratto a tempo indeterminato , incluso oneri	1	1.487.929,94	1.448.632,15	1.390.746,17	1.442.436,09	1.328.535,00	16.519,28	1.345.054,28
2	Co.co.co, interinale o altre forme di rapporto di lavoro flessibile o con convenzioni	3	12.721,00	16.214,00	28.748,15	19.227,72		25.000,00	25.000,00
3	Lavoratori socialmete utili	1	0,00	0,00	0,00		0,00	0,00	0,00
4	Personale in convenzione (ai sensi degi art 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004 per la quota parte di costo	1	0,00	0,00	0,00		0,00	0,00	0,00
5	Personale previsto dall'art 90 del D.Lgs 267/2000	1	0,00	0,00	0,00		0,00	15.000,00	15.000,00
6	Personale previsto dall'art 110 del D.Lgs 267/2000	1	0,00	0,00	0,00		0,00	49.500,00	49.500,00
7	Personale con contratti di formazione lavoro	1	0,00	0,00	0,00		0,00	0,00	0,00
8	Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori	1							0,00
9	Irap	2	0,00	0,00	0,00				
			105.339,00						
	Spese per elezioni	8	0,00	12.704,84	12.388,73	8364,523333	0,00	0,00	0,00
	Rimborso spese per missioni	1							0,00
	Formazione al personale	3	0,00	0,00	0,00		223,70		223,70
	Integrazione assistenza e previdenza personale PM (cap 12639)	1	0,00	0,00	0,00		700,00		700,00
							4.000,00	0,00	4.000,00
		totale	1.605.989,94	1.580.181,99	1.526.683,78	1.570.951,90	1.496.235,00	108.519,28	1.604.754,28

	a detrarre					***Macroaggregato 3			
1	Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati	1	0,00	0,00	0,00		0,00	0,00	0,00
2	Spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio delle funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate	1	0,00	0,00	0,00		0,00	0,00	0,00
3	Formazione e rimborsi per le missioni	1	0,00	0,00	0,00		923,70		923,70
4	Spese per il personale trasferito dalla regione per l'esercizio di funzioni delegate	1	0,00	0,00	0,00		0,00	0,00	0,00
5	Oneri derivanti dai rinnovi contrattuali	1	85.834,27	70.634,75	57.831,60		41.069,13	583,00	41.652,13
	Compensi Istat	1	0,00	0,00	0,00		0,00	0,00	0,00
6	Spese per il personale appartenente alle categorie protette	1	0,00	0,00	0,00		63.853,23		63.853,23
7	Personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici	1	0,00	0,00	0,00		0,00	0,00	0,00
8	Progetti finalizzati CdS	1	0,00	0,00	0,00		0,00	0,00	0,00
9	Incentivi per la progettazione	1	0,00	0,00	0,00		0,00	0,00	0,00
10	Incentivi per il recupero ICI	1	0,00	0,00	0,00		0,00	0,00	0,00
11	Censimento ed altri progetti	1	0,00	0,00	0,00		0,00	0,00	0,00
12	Diritti di rogito	1	0,00	0,00	0,00		0,00	0,00	0,00
13	Rimborso per segreteria convenzionata (CAP	1	0,00	0,00	0,00		0,00	0,00	0,00
		totale	85.834,27	70.634,75	57.831,60	71.433,54	105.846,06	583,00	0,00
	TOTALE SPESE DEL PERSONALE AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE		1.520.155,67	1.509.547,24	1.468.852,18	1.499.518,36	1.390.388,94	107.936,28	106.429,06
									1.498.325,22

D. Le posizioni organizzative

La struttura dell'ente prevede FORMALMENTE 6 posizioni organizzative: Tecnico, Amministrativo e Personale, Ragioneria e Tributi, Polizia Locale e Suap, Servizi Sociali e Cultura, Demografico ed Elettorale.
Secondo la normativa vigente il limite delle posizioni organizzative è l'importo erogato nel 2016, dunque € 74.931,00.
In seguito all'approvazione del nuovo contratto decentrato lo stesso è stato incrementato di € 8.000,00 attraverso lo spostamento delle somme dal fondo generale a quello per le posizioni organizzative ai sensi dell'art. 7 comma 4 lett. u), del CCNL 21/05/2018
Allo stato attuale sono erogate:
€ 10.000,00 per i Servizi Sociali
€10.000,00 per la Polizia municipale
€ 8.000,00 per l'Anagrafe
€ 5.000,00 per l'Amministrativo
€ 12.911,00 per il Tecnico
€ 14.222,00 per la Ragioneria

E.a) La dotazione organica

Nella nuova programmazione del fabbisogno di personale introdotta dalle linee guida della Funzione pubblica (approvate con il Dm 8 maggio 2018), gli enti locali dovranno fare molta attenzione a voci di spesa potenzialmente riconducibili alla spesa di personale che, gonfiando anche solo nominalmente l'aggregato, rischiano di portare a uno sforamento dei limiti finanziari imposti dai commi 557 e 562 della legge 296/2016.
Le linee guida infatti obbligano gli enti a determinare non più la dotazione organica ma una «dotazione di spesa potenziale» che, ovviamente, deve essere contenuta entro i limiti vincolistici previsti dalla legge 296/2006, ovvero il tetto di spesa 2008 per gli enti non soggetti a patto nel 2015 e la media 2011-2013 per i restanti enti. In sostanza non sarà più possibile prevedere assunzioni se non viene rispettato quel limite. Per calcolare questa dotazione di spesa potenziale, tuttavia, le linee guida prevedono che vengano considerati gli oneri a carico dei bilanci derivanti da:
a) personale in servizio presso l'ente, di ruolo e non di ruolo (

d) personale assunto con forme flessibili di lavoro (tempi determinati, interinali eccetera);
e) nuove assunzioni previste sulla base della capacità assunzionale e dei margini di spesa di cui l'ente dispone;
f) personale appartenente alle categorie protette (anche se tali costi saranno considerati al di fuori del budget delle assunzioni);
g) anche se non esplicitate dalle linee guida, riteniamo che nella dotazione vadano considerate anche le spese del fondo del salario accessorio di parte stabile.
Calcolo per la definizione della dotazione organica
A) dotazione di spesa potenziale:
B) voci della dotazione di spesa potenziale escluse dai limiti (ad esempio, categorie protette e oneri rinnovi)
C) dotazione di spesa potenziale "netta" (A-B)
D) spese soggette a limite non ricomprese nella dotazione organica
E) TOTALE SPESA PROGRAMMATA RILEVANTE AI FINI DEI LIMITI

Rilevato che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2020-2022 (B) è di € 1.489.290,24, si da atto che la stessa è dunque inferiore alla spesa potenziale massima pari ad € 1.499.618,38:

Categoria	tabellare (i 13a) vecchio ccnl	unita tot e full time	Spesa finanziaria Max Potenziale
Segretario			45.000,00 €
A	€ 17.674,12	4	€ 70.696,47
B	€ 18.681,77	1	€ 18.681,77
B3	€ 19.749,08	1	€ 19.749,08
C	€ 22.930,60	24	€ 550.334,46
C a t.d. (3 unità * 18 ore)	€ 22.930,60	1,5	€ 34.395,90
D1(Di cui 1 nuova assunzione)	€ 21.166,71	9	€ 190.500,39
D3	€ 26.366,32	2	€ 52.732,64
		42,5	€ 937.090,71
ONERI			€ 269.901,77
IRAP			€ 79.652,71
BUONI PASTO			€ 10.500,00
FD INTEGRATIVO (140.000*1,33)			186200
RINNOVI CONTATTUALI			-41.652,13
CATEGORIE PROTETTE			-61462,82
RISULTATO E PO(82000*1,33)			

c.b) La dotazione organica ed il part time

Ai sensi dell'art.53 del CCNL 21/10/18 Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.

D:11-5*25%=2 limite per il 2020

C:25-1*25% =4 limite per il 2020

B3:1*25% =1 limite per il 2020

A:1*25% =1 limite per il 2020

	Situazione nel 2020	
	FT	PT
D Santopietro, Romanelli, Serra, Aprile, Convertino, Quarato, Scalera, Iannucci, Laterza, Fonseca, d1 tecnico	9	2
C Loforese, DeFrancesco, Pettoruto, Cirillo, Genovese, Favale, Carrieri, Amatulli, Oliva, D'Aniello, Piccolo, Cazzato, Scarano, Marinelli, Caputo, DePace, Gaballo, Addabbo, Amati, Casamassima, 4 VIGILI	22	2
B3 Cavalli		1
B Bianco,	1	
A Caforio, Lillo, Scarcia, Prudenzano	4	
	36	**5**

F. Sussistenza Condizioni necessarie per poter effettuare assunzioni

Si attesta di:

a) aver adempiuto alle previsioni in materia di organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n.75/2017 (art. 6, comma 6, del D.Lgs. 165/2001) e di aver effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/2011 (art. 33, comma 2, del D.Lgs. 165/2001) con la proposta di delibera di cui tale relazione è parte integrante;

b) aver approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità (art.48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006) con D.G. n.72 25/6/2018;

d) aver approvato il Piano delle Performance (art. 10, comma 5, D.Lgs. n. 150/2009) con D.G. n.60 del 29/04/19; per gli Enti Locali, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del D.Lgs. n.267/2000 ed il Piano della Performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 sono unificati organicamente nel PEG (art. 169, comma 3-bis, D.Lgs. n. 267/2000);

e) aver rispettato le norme sul contenimento della spesa del personale (art. 1, comma 557 – enti soggetti al patto nel 2015 – comma 562 – enti non soggetti al patto nel 2015, della L. n. 296/2006; art. 1, comma 762, della L. n. 208/2015) come certificato dal Collegio dei revisori in fase di Approvazione del Rendiconto;

f) aver rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, nonché il termine di trenta giorni dalla loro approvazione per il rispettivo invio alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. n. 196/2009 (secondo le modalità di cui al D.M. 12/05/2016), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato;

g) aver inviato al Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, entro il 31/03 di ciascun anno e comunque entro 30 giorni dal termine stabilito per l'approvazione del rendiconto della gestione, la certificazione del rispetto degli obiettivi di pareggio di bilancio nell'anno precedente (art. 1, comma 720, L. n. 208/2015);

h) aver adempiuto alle richi[illegible]

Il Responsabile
Settore Economico finanziario, tributi e personale
Dott.ssa Marianna Scalera
Firma autografa sostituita a mezzo stampa ai sensi dell'art. 3, c. 2, del D. Lgs. 39/1993

QR 18884 10.12.19

COMUNE DI PALAGIANO
Provincia di Taranto

VERBALE N.59/2019

Parere sulla proposta di deliberazione Giunta Comunale avente ad oggetto: " Approvazione piano triennale di fabbisogno di personale 2020/2022 ".

In data 11 dicembre 2019, il Collegio dei Revisori dei Conti si è riunito in teleconferenza per esaminare gli atti relativi alla proposta di Deliberazione di Giunta Comunale, ricevuta a mezzo PEC Prot. n. 0018137 del 02/12/2019, avente ad oggetto "APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DI PERSONALE 2020/2022".

Il Collegio dei Revisori dei Conti,

-ESAMINATA la proposta di deliberazione di Giunta Comunale avente ad oggetto "Approvazione piano triennale di fabbisogno di personale 2020/2022".

-RITENUTO che la previsione annuale e pluriennale è coerente con le esigenze finanziarie espresse nell'atto di

-art. 39 della Legge n. 449 del 27/12/2002;
-art. 89, comma 5, D.Lgs. n. 267/2000;
-art.33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012);
-art.1, commi 557 e seguenti, della L.n.296 del 27/12/2006 e successive modifiche ed integrazioni;
-art. 19, comma 8, Legge448/2000;
-art.91 del D. Lgs.267/2000;
-Legge 56/2019;
-art.14 bis, comma 1, L. 11/08/2014, n.114;
-art. 14 bis della L. 26/2019 di conversione del D.L. 4/2019;
-art.3,comma 5, e comma 5 sexies, comma 6 del D.L.90/2014;
-art. 33 del D.L. 34/2019;
art. 9, comma 28, D.L.78/2010

-Dato atto che:
- sono rispettate le norme sul turn over e quelle relative alla capacità esenzionali per ciascuna annualità, ai sensi dell'art.14 bis, comma 2, lettera b) nonché dell'art. 14 bis, comma 1, D.L. 4/2019;

-VISTA la relazione del Responsabile dei servizi finanziari sulla proposta di delibera "Fabbisogno del personale 2020-2022" che forma parte integrante della proposta di deliberazione di consiglio comunale de quo;

-VISTO il parere favorevole espresso dal responsabile e del servizio finanziario, ai sensi dell'art. 49 del TUEL decreto legislativo 18/8/2000, n° 267;

-VISTA l'attestazione del responsabile del servizio in ordine alla correttezza dell'azione amministrativa, alla regolarità tecnica e contabile ai sensi degli articoli 147-bis, comma 1, d.lgs. 267/2000;

-**ACCERTATO** che è stato adempiuto alle previsioni in materia di organizzazione degli uffici e fabbisogni del personale, ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs 165/2011 e s. m., e di aver effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi art. 33 del D. Lgs. 165/2011 e s. m. con la proposta di delibera de quo;

-**ACCERTATO** che è stato approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità con D.G. n.72 del 25/6/2018;

-**ACCERTATO** che è stato approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs 198/2006, con delibera DI GIUNTA Comunale n.72 del 25/12/2018;

-**ACCERTATO** che è stato approvato il piano delle Performace (PEG) con D.G. n.60 del 29/04/2019;

-**ACCERTATO** che il piano triennale del fabbisogno di personale è improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa, ai sensi dall'articolo 19, comma 8, L. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, L. n. 296/2006;

-**ACCERTATO** che ha un rapporto tra spese di personale e spese correnti pari a 17,16%;

-**ACCERTATO** che l'Ente è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabili, ai sensi della L. 68/1999;

-**ACCERTATO** che sono stati rispettati i termini per l'approvazione del Bilancio di Previsione, del Rendiconto e del Bilancio consolidato, nonché il termine di trenta giorni dalla loro approvazione per il rispettivo invio alla BDPA;

-**ACCERTATO** che è stato conseguito il saldo di competenza nell'ambito degli obiettivi di finanza pubblica in tema di pareggio di bilancio nell'anno precedente;

-**ACCERTATO** che è stato inviato al Ministero dell'economia e delle Finanze- Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, entro il 31/03 di ciascun anno e comunque entro 30 giorni dal termine stabilito per l'approvazione del Rendiconto della gestione, la certificazione del

ATTESTA

che il piano triennale di fabbisogno di personale2020/2022 è stato redatto nel rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui ai sensi dall'articolo 19, comma 8, L. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, L. n. 296/2006 ed in conformità della Legge 145 /2018 (finanziaria 2019),

ESPRIME

parere favorevole in ordine alla proposta di delibera G.C. avente ad oggetto: " Approvazione piano triennale Di fabbisogno di personale 2020/2022".

Lì 11 dicembre 2019

IL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

dott. Mario TROIANO

rag. Alberta Caterina COLELLA

dott.ssa Caterina PROTO

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82/2005 s.m.i e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.