



Comune di Cassino

Provincia di Frosinone

GIUNTA COMUNALE

VERBALE DELLA SEDUTA DEL 23/02/2018 DELIBERA N. 79

L'anno duemiladiciotto, il giorno ventitrè del mese di febbraio, alle ore 13,00, presso la sede comunale nell'apposita sala delle adunanze, convocata con appositi avvisi per le vie brevi, si è riunita la Giunta Comunale, nelle persone dei sigg:

		Pres.	Ass.	
1	Carlo Maria D'Alessandro	SÌ	/	Sindaco
2	Carmelo Geremia Palombo	SI	/	Vice Sindaco
3	Ulderico Schimperna	SÌ	/	Assessore
4	Paola Verde	/	SÌ	Assessore
5	Papa Beniamino	SÌ	/	Assessore
6	Nora Noury	SI	/	Assessore
7	Dana Tauwinkelova	SÌ	/	Assessore
8	Leone Benedetto	SÌ	/	Assessore

I presenti sono n. 7 - Assente n. 1 (Verde).

Assume la presidenza il Sindaco: Ing. Carlo Maria D'Alessandro.

Assiste il Segretario Generale: Dott.ssa Rita Riccio.

Il Presidente, constatato che il numero degli intervenuti è legale, dichiara aperta la seduta.

N. 79 23/02/2018	APPROVAZIONE PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2018/2020.
---------------------	---

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- il Consiglio Comunale ha approvato, con la deliberazione n. 51 del 31/7/2013, il ricorso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale prevista e disciplinata dall'art. 243-bis, comma 1, del D.Lgs n. 267/2000, introdotto dal D.L. n. 174/2012, convertito con modificazioni nella Legge 7 dicembre 2013, n. 213;
- con la delibera di Consiglio Comunale n. 56 del 27/09/2013 è stato approvato il Piano di riequilibrio finanziario pluriennale di cui all'art. 243 bis e seguenti del D.Lgs. 267/2000, successivamente aggiornato con le deliberazioni n. 89 del 6/11/2014 e n. 10 del 10/02/2015;
- con deliberazione del C.C. n. 42 del 14/4/2017 veniva approvato il Bilancio di previsione 2017/2019;
- con deliberazione della G.C. n. 294 del 8/6/2017 veniva approvato il P.E.G. 2017/2019;
- con deliberazione G. C. n. 524/2017 è stata riapprovata la nuova dotazione organica del Comune di Cassino, distinta per singole categorie professionali, la sua articolazione in cinque Aree Dirigenziali con soppressione degli otto Settori Dirigenziali, conseguente razionalizzazione e riduzione della spesa per personale, anche ai sensi dell'art. 1, comma 221 della legge n. 108/2015 e del D.M. Interno 10 aprile 2017 in recepimento dei nuovi parametri popolazione/dipendenti (1/146) secondo il seguente quadro sinottico:

DOTAZIONE ORGANICA RIDETERMINATA

Categoria	N. posti in dotazione organica	N. posti occupati	N. posti vacanti
A	62	62	0
B1	18	18	0
B3	40	40	0
C	79	57	22
D1	32	22	10
D3	12 (243)	7 (206)	5
DIRIGENTI	5	3 (di cui n. 2 T.I. e n. 1 ex art. 110 c.1 T.D.)	2
TOTALE	248	209	39
SEGRETARIO GENERALE	1	1	0

Dato 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;
- si rende necessario procedere per il triennio 2018-2020 ad una nuova programmazione del fabbisogno del personale in considerazione della necessità di assicurare servizi essenziali che non potrebbero essere assicurati in considerazione dell'alta carenza di personale e della prossima quiescenza di diverse unità lavorative già dal corrente anno, al fine di rendere concreta la possibilità di reclutare le professionalità occorrenti al raggiungimento dei propri fini istituzionali, coerentemente con gli obiettivi di mandato e le linee programmatiche, nel rispetto dei limiti dei vincoli di spesa e di finanza pubblica;



Visti in particolare:

- l'articolo 39, comma 1, della legge 27 dicembre 1997, n. 449 e successive modificazioni, il quale testualmente recita: "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 d.Lgs. n. 267/2000 e successive modificazioni il quale, in tema di assunzioni, stabilisce che "1. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale";
- l'art. 19, comma 8, della L. 28.12.2001 N. 448 (legge finanziaria 2002) che recita "A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti locali di cui all'art. 2 del T.U. delle leggi sull'ordinamento degli Enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000 n. 267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della L. 27.12.1997 n. 449 e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate",
- l'art. 35, comma 4, del D. Lgs. 165/2001 che dispone: "le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base della programmazione triennale del fabbisogno di personale deliberata ai sensi dell'art. 39 della legge 27 dicembre 1997 n. 449 e successive modifiche ed integrazioni";
- l'art. 6 del D.Lgs n. 165/2001, modificato dal D.L. 75/2017, che recita:
 1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.
 2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.
 3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.
- l'art. 20 del D.Lgs 75/2017 ad oggetto "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche".
- l'articolo 9, comma 1-quinquies, del Dl 113/2016 convertito nella legge 160/2016 " In caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati



delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato, gli enti territoriali, ferma restando per gli enti locali che non rispettano i termini per l'approvazione dei bilanci di previsione e dei rendiconti la procedura prevista dall'articolo 141 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, non possono 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, fino a quando non abbiano adempiuto. E' fatto altresì divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della disposizione del precedente periodo”;

Richiamato, altresì, il successivo comma 5-quater che prevede: *“Fermi restando i vincoli generali sulla spesa di personale, gli enti indicati al comma 5, la cui incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente è pari o inferiore al 25 per cento, possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato, a decorrere dal 1 gennaio 2014, nel limite dell'80 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente e nel limite del 100 per cento a decorrere dall'anno 2015”.*

Evidenziato che successivamente le facoltà assunzionali sono state modificate dall'articolo 1, comma 228, della legge 208/2015 e s.m., la cui attuale formulazione prevede: *“Le amministrazioni di cui all'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, e successive modificazioni, possono procedere, per gli anni 2016, 2017 e 2018, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente... qualora il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'articolo 263, comma 2, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, la percentuale stabilita al periodo precedente è innalzata al 75 per cento nei comuni con popolazione superiore a 1.000 abitanti, per gli anni 2017 e 2018. Per i comuni con popolazione compresa ((tra 1.000 e 5.000)) abitanti che rilevano nell'anno precedente una spesa per il personale inferiore al 24 per cento della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi dell'ultimo triennio, la predetta percentuale è innalzata al 100 per cento.”;*

Visto l'articolo 7, comma 2-bis, del D.L. 20.02.2017, n. 14 convertito, con modificazioni, dalla legge 18 aprile 2017, n. 48: *“...negli anni 2017 e 2018 i comuni che, nell'anno precedente, hanno rispettato gli obiettivi del pareggio di bilancio di cui all'articolo 9 della legge 24 dicembre 2012, n. 243, possono assumere a tempo indeterminato personale di polizia locale nel limite di spesa individuato applicando le percentuali stabilite dall'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, alla spesa relativa al personale della medesima tipologia cessato nell'anno precedente, fermo restando il rispetto degli obblighi di contenimento della spesa di personale di cui all'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296”. Le cessazioni di cui al periodo precedente non rilevano ai fini del calcolo delle facoltà assunzionali del restante personale secondo la percentuale di cui all'articolo 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208”;*

Rilevato che pertanto la disciplina relativa alla determinazione delle facoltà assunzionali risulta differenziata tra il personale dirigenziale e quello non dirigenziale, prevedendo una disposizione di maggior favore per il reclutamento del personale della polizia locale;

Evidenziato che per il “turn over” del personale con qualifica dirigenziale occorre quindi far riferimento al combinato disposto delle norme di cui ai citati commi 5 e 5-quater dell'articolo 3 del D.L. 90/2014 che prevedono, una percentuale di sostituzione del personale cessato dal rapporto di lavoro nell'anno 2016 pari all'100% per gli enti la cui incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente è pari o inferiore al 25 per cento;



Considerato che, anche alla luce dell'ultimo periodo dall'articolo 1, comma 228, della legge 208/2015 e s.m. che ha disapplicato il citato comma 5-quater del D.L. 90/2014 con riferimento agli anni 2017 e 2018, si ritiene di poter beneficiare della norma di maggior favore in quanto la disapplicazione deve intendersi riferita alle cessazioni di personale intervenute negli stessi anni ivi indicati (2017 e 2018);

Ritenuto quindi dover procedere alla programmazione del personale per far fronte alle gravi carenze di personale riscontrate presso le diverse strutture dell'ente, che mette in rischio lo svolgimento dei normali compiti istituzionali;

Evidenziato che l'assunzione di personale è vincolata al rispetto delle prescrizioni di carattere ordinamentale stabilite dalla normativa vigente in materia, ovvero:

- piano dei fabbisogni del personale e rideterminazione della dotazione organica;
- ricognizione annuale delle eccedenze di personale;
- approvazione del Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità;
- rispetto dei termini di cui all'art. 9, comma 1-quinquies, dl 113/2016;

Rilevato:

- che nessun dirigente ha segnalato situazioni di eccedenza di personale, anzi l'Ente sta operando in un clima di forte criticità proprio per la carenza di personale sia di comparto che dirigenziale,
- che con deliberazione di giunta comunale n.81 del 14 marzo 2017 si è provveduto ad approvare il piano triennale delle azioni positive tendente ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono le pari opportunità di lavoro tra uomini e donne;
- che con deliberazione del Consiglio Comunale n. 81 del 29/9/2017 è stato approvato il Bilancio Consolidato 2016 del Gruppo di Amministrazione Pubblica Comune di Cassino;

Verificato il pieno rispetto degli adempimenti e delle condizioni di carattere finanziario previste dalle vigenti disposizioni normative per poter procedere al reclutamento di personale, attestate da parte del Dirigente dell'Area Economica finanziaria con l'apposizione del parere di regolarità contabile al presente provvedimento, di seguito indicate:

- il conseguimento, relativamente al pre-consuntivo dell'anno 2017, del saldo non negativo, in termini di competenza, tra le entrate finali e le spese finali nello stesso anno (articolo 1, comma 466, della Legge 232/2016) come da certificazione trasmessa al MEF entro il 31 gennaio 2018 per il monitoraggio dei dati 2° sem. 2017
- che per l'anno in corso, l'invio della certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali (articolo 1, comma 470, della Legge 232/2016) verrà regolarmente trasmessa entro il 31.03.2018
- è stato effettuato il trasferimento dei dati del bilancio di previsione 2017/2019 e rendiconto 2016 nei termini prescritti per l'invio alla banca dati delle amministrazioni pubbliche delle certificazioni previste dall'articolo 13 della Legge 196/2009 (30 giorni dall'approvazione dei relativi documenti contabili);
- l'assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto (articolo 243, comma 1, D.Lgs. 267/2000) rilevabile dalla tabella dei parametri di deficitarietà strutturale dell'ultimo rendiconto approvato (anno 2016)



Riportate:

- le norme di cui all'articolo 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014 e s.m. nel quale si prevede: *"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. 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. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente"*;
- il Decreto Ministro dell'interno 10 aprile 2017 recante: Individuazione dei rapporti medi dipendenti popolazione validi per gli enti in condizioni di dissesto, per il triennio 2017-2019 nel quale si prevede che per i Comuni di fascia demografica da 20.000 a 59.999 abitanti, fattispecie nella quale rientra il Comune di Cassino, il rapporto medio dipendenti/popolazione è pari a 1/146;
- l'art. 22 c.15 DLgs. 75/2017: "Per il triennio 2018-2020, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 20 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'articolo 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001. Tali procedure selettive prevedono prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore
-
- I dirigenti degli enti locali possono essere assunti nel limite del 25% del costo delle cessazioni del personale non avente qualifica dirigenziale, ai sensi dell'articolo 1, comma 228, della legge 208/2015. In merito la Corte dei Conti, Sezione Regionale di controllo del Veneto con la delibera 12/2017 ha stabilito che alle assunzioni dei dirigenti degli enti locali si applicherebbe non la previsione del comma 228 citato, ma l'articolo 3, comma 5, del d.l. 90/2014, convertito in legge 114/2014 e pertanto, in via residuale, ai dirigenti per gli anni 2016-2018 si applicano le percentuali più favorevoli dell'80% per gli anni 2016 e 2017 e del 100% nel 2018.

Dato atto

- che con deliberazione di Consiglio Comunale n. 76 del 10/8/2017 veniva preso atto della presentazione del DUP 2018/2020 da parte della Giunta Comunale che, con proprio atto n. 327 in data 14/7/2017 lo approvava, rinviando alla successiva nota di aggiornamento le modifiche successive unitamente allo schema di bilancio di previsione del triennio di riferimento;
- che, alla data del 31 dicembre 2017, presso il Comune risultano complessivamente in servizio n. 195 dipendenti, ivi compresi i dipendenti in posizione di comando e a tempo determinato, e che i cittadini residenti nello stesso anno sono stati 36.431, determinando il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente di gran lunga inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'articolo 263, comma 2, del



d.lgs 267/2000 e che, pertanto, ricorre la condizione per incrementare la percentuale di turn over per l'anno 2018 al 75% delle risorse recuperate per le cessazioni intervenute nell'anno 2017;

Preso atto delle richieste avanzate ripetutamente dai Dirigenti relativamente al fabbisogno di personale delle strutture di competenza volte ad assicurare almeno il normale adempimento di compiti d'istituto in considerazione della già accertata carenza di personale e dell'elevato numero di dipendenti che nel corrente anno andrà in pensione

Considerato che onde assicurare l'espletamento dei compiti istituzionali si è provveduto in via provvisoria ad assegnare la direzione delle aree servizi e sicurezza in capo al Segretario Generale e al Dirigente dell'Area Amministrativa, gravati così da una molteplicità di servizi assegnati alla struttura a seguito della riorganizzazione dell'apparato gestionale all'insegna del contenimento della spesa;

Dato atto che:

- nel corso dell'anno 2015 sono cessati un 1 dirigente a tempo indeterminato e n. 1 a tempo determinato e che le facoltà assunzionali derivanti pari ad € 118.601,31 non sono state utilizzate nel corso del biennio successivo, né sono state utilizzate le disponibilità derivanti da cessazione di unità lavorative del comparto per € 176.862,16;
- non sono state utilizzate le facoltà assunzionali riferite all'anno 2016 a seguito di cessazioni pari ad € 263.656,15
- nel corso dell'anno 2017 sono state collocate a riposo n. 16 unità di personale non dirigenziale di cui n. 1 di categoria C dell'area della vigilanza;
- dalle cessazioni del suddetto personale scaturiscono risorse disponibili da destinare al reclutamento di personale a tempo indeterminato nella misura di € 386.574,87;
- che dalla previsione per l'anno 2018 sono prevedibili ulteriori cessazioni del personale non dirigenziali, con un risparmio di spesa annuo accertato in € 401.660,68 oltre una unità dirigenziale con un risparmio di € 60.225,19, risparmio che determina l'effettiva sostenibilità finanziaria del presente programma assunzionale essendo costruito sul turn over del personale cessato e che cesserà negli esercizi di riferimento;

Ritenuto di poter utilizzare risorse derivanti dai budget assunzionali degli anni precedenti (2015/2017) non utilizzati e precisamente:

Anno	Budget cessazioni anno precedente dirigenziale	limite	Capacità assunzionali	Budget cessazioni anno precedente non dirigenziale	limite	Capacità assunzionali
2015	€ -			€ 213.892,78	25%	€ 53.473,20
2016	€ 118.601,31	80%	€ 94.881,05	€ 176.862,16	75%	€ 132.646,62
2017	€ -			€ 263.656,15	75%	€ 197.742,11
Totale	€ 118.601,31		€ 94.881,05	€ 654.411,09		€ 383.861,93



Preso atto pertanto che il budget assunzionale complessivo per assunzioni a tempo indeterminato per l'anno 2018 può essere quantificato in € 676.485,09 (94.881,05+581.604,04) così distinto:

Anno	Budget cessazioni anno precedente dirigenziale	limite	Capacità assunzionali	Budget cessazioni anno precedente non dirigenziale	limite	Capacità assunzionali
2018	€ -			€ 386.574,87	75%	€ 289.931,15
Resti 2015/2017	€ 118.601,31		€ 94.881,05	€ 654.411,09		€ 383.861,93
Totale	€ 118.601,31		€ 94.881,05	€ 1.040.985,96		€ 673.793,08

Rilevato, invece, che per il "turn over" per l'anno 2019 occorre far riferimento alle disposizioni di cui al citato articolo 3, comma 5, del D.L. 90/2014 che prevede una percentuale di sostituzione del personale cessato nell'anno precedente dal rapporto di lavoro pari all'100% e che, quindi, il budget assunzionale complessivo per assunzioni a tempo indeterminato può essere quantificato in € 461.885,87 (60.225,19+401.660,68) così distinto:

Anno	Budget cessazioni anno precedente dirigenziale	limite	Capacità assunzionali	Budget cessazioni anno precedente non dirigenziale	limite	Capacità assunzionali
2019	€ 60.225,19	100%	€ 60.225,19	€ 401.660,68	100%	€ 401.660,68
Totale	€ 60.225,19		€ 60.225,19	€ 401.660,68		€ 401.660,68

Precisato che il budget assunzionale per l'anno 2020 sarà oggetto di successiva verifica a seguito dell'individuazione del personale che cesserà dal servizio nell'anno 2019 e che, pertanto, non si procederà alla predisposizione del piano assunzioni per l'anno medesimo;

Atteso che ai fini del rispetto delle quote d'obbligo per le categorie protette risultano essere in servizio n. 13 disabili ex L. n. 68/1999, oltre tre unità di cui una riservataria e due quali categorie protette, nel rispetto della direttiva ministeriale n. 970 del 17.02.2016 del Ministero del Lavoro;

Richiamato in ordine al lavoro flessibile l'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010, convertito in legge 122/2010, che prevede per gli Enti locali l'obbligo di rispettare un tetto di spesa onnicomprensivo relativo alle svariate tipologie di lavoro flessibile (tempo determinato, incarichi di collaborazione ecc.) parametrato alla spesa sostenuta nel 2009 per le suddette tipologie di lavoro. 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.

Ove nell'anno 2009 non fossero stati sostenuti esborsi per tale tipologia di rapporti di lavoro, il limite considerato è rapportato alla media delle spese sostenute nel triennio 2007 – 2009.

In merito alle richiamate limitazioni imposte dal legislatore, la Sezione Autonomie della Corte dei Conti, con propria deliberazione n. 1/2017, affermava che "Al fini della determinazione del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 l'ente locale che non abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi

fer

contemplate né nel 2009, né nel triennio 2007-2009, può, con motivato provvedimento, individuare un nuovo parametro di riferimento, costituito dalla spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l'ente. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36, commi 2 e ss., del d.lgs. n. 165/2001 e della normativa – anche contrattuale – ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento”

Dato atto che:

- in riferimento al lavoro a tempo determinato la spesa relativa all'anno 2009 risulta essere pari a €. 420.561,88;

- la spesa del personale complessiva non è superiore alla media del triennio di riferimento 2011/2013 come previsto dall'art. 1 comma 557 quater legge 296/2006 e s.m.i:

	Media 2011/2013	ANNO	ANNO	ANNO	ANNO	ANNO
	2008 per enti non soggetti al patto	2016	2017	2018	2019	2020
Spese macroaggregato 101	7.986.357,95	7.398.732,86	7.452.430,99	7.452.106,00	7.380.263,00	7.380.263,00
Spese macroaggregato 103 e 109	98.791,12	62.351,31	225.021,90	200.333,30	25.000,00	25.000,00
Irapp macroaggregato 102	517.912,21	385.523,49	468.949,48	471.257,00	472.307,00	472.307,00
Altre spese: spese elettorali.....	137.551,54					
Altre spese: incentivo progettazioni	11.577,06					
Altre spese: da specificare.....						
Totale spese di personale (A)	8.752.189,88	7.846.607,66	8.146.402,37	8.123.696,30	7.877.570,00	7.877.570,00

Ritenuto, tutto quanto sopra premesso e richiamato, di procedere alla programmazione triennale delle assunzioni di personale, in relazione alle esigenze emerse in sede di rilevazione dei fabbisogni, fermi restando i vincoli e le limitazioni sopra richiamate;

Dato atto che:

- la spesa complessiva delle assunzioni previste a tempo indeterminato rientra nei budget complessivi dei relativi anni così come determinati alla luce delle considerazioni sopra riportate;

- le spese per assunzioni a tempo determinato nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea non rientrano nel limite soglia individuato nell'anno 2009 e che le risorse destinate al reclutamento di personale a tempo determinato previste nella presente programmazione rientrano comunque nel budget assunzionale dell'ente

- l'attuazione della presente programmazione è subordinata all'acquisizione del previsto parere favorevole dell'Organo di revisione economico finanziaria;

Richiamate le norme di cui al d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e al d.lgs. 31 marzo 2001 n. 165 e s.m.;

Con votazione unanime favorevole,

DELIBERA

le premesse formano parte integrante e sostanziale del dispositivo della presente deliberazione;

1. di dare atto che, sulla base delle risultanze della ricognizione di cui all'art. 6, comma 1, del d.lgs. n.165/2001, presso il Comune di Cassino non sono presenti situazioni di eccedenza o di soprannumero di personale in relazione alle attività da svolgere per le finalità e gli obiettivi individuati nei documenti di programmazione dell'Ente come da dichiarazioni allegate;

Handwritten signature

2.di rideterminare la dotazione organica dell'ente che riporta il personale in servizio alla data del 1° gennaio 2018, ivi compresi i dipendenti in posizione di comando e assegnazione temporanea, rimodulata in base al fabbisogno programmato per il triennio 2018/2020, riservandosi di procedere alla compiuta rideterminazione della stessa a seguito dell'adozione delle linee di indirizzo da adottare ai sensi 6-ter del D.Lgs. 30.03.2001 n. 165, come di seguito:

Categoria	N. posti in dotazione organica	N. posti occupati	N. posti in programmazione
A	62	57	0
B1	18	16	0
B3	40	36	0
C	79	53	11
D1	32	22	8
D3	12	7	0
TOALE DIPENDENTI	243	191	
DIRIGENTI	5	3 (di cui n. 2 T.I. e n. 1 ex art. 110 c.1 T.D.)	3 (di cui 1 in sostituzione 110 c. 1 T.D.)
TOTALE	248	194	20
SEGRETARIO GENERALE	1	1	0

3. Di approvare il programma triennale delle assunzioni di **personale a tempo indeterminato** per gli anni **2018 - 2019 - 2020** così dettagliatamente riportato:

Anno 2018

FIGURA PROFESSIONALE	UNITA'	CATEGORIA	COSTO ANNUO	MODALITA' DI ASSUNZIONE
Dirigente amministrativo	1	Dirigente	€ 58.547,72	Concorso pubblico
Dirigente comandante vigili urbani	1	Dirigente	€ 58.547,72	Concorso pubblico
Istruttore direttivo Amministrativo	2	D1	€ 67.161,30	Concorso pubblico
Istruttore direttivo amministrativo	1	D1	€ 33.580,65	progressione verticale (art. 22 c.15 D.Lgs. 75/2017)
Istruttore direttivo contabile	1	D1	€ 33.580,65	Concorso pubblico
Istruttore direttivo tecnico	1	D1	€ 33.580,65	Concorso pubblico
Vigile urbano	3	C1	€ 106.095,91	Stabilizzazione art. 20 D.L. 75/2017
Istruttore amministrativo/contabile	1	C1	€ 30.863,81	Concorso pubblico
Totale spesa			€ 421.958,41	
UTILIZZO CAPACITA' ASSUNZIONALI				
RESTI 2015 NON DIRIGENTI			€ 53.473,20	
RESTI 2016 DIRIGENTI			€ 94.881,05	
RESTI 2016 NON DIRIGENTI			€ 132.646,62	
RESTI 2017 NON DIRIGENTI			€ 140.957,54	

Anno 2019

FIGURA PROFESSIONALE	UNITA'	CATEGORIA	COSTO ANNUO	MODALITA' DI ASSUNZIONE
Dirigente tecnico	1	Dirigente	€ 58.547,72	Concorso pubblico
Vigile urbano	3	C1	€ 106.095,91	Concorso pubblico
Istruttore amministrativo/contabile	3	C1	€ 92.591,43	Concorso pubblico
Istruttore direttivo informatico	1	D1	€ 33.580,65	Concorso pubblico
Assistente sociale	1	D1	€ 33.580,65	Concorso pubblico
Istruttore direttivo di vigilanza	1	D1	€ 37.664,28	Concorso pubblico
Geometra	1	C1	€ 30.863,81	Concorso pubblico
Totale spesa			€ 392.924,45	
UTILIZZO CAPACITA' ASSUNZIONALI				
Anno 2017 NON DIRIGENTI			€ 56.784,57	
Anno 2018 NON DIRIGENTI			€ 289.931,15	
Anno 2019 NON DIRIGENTI			€ 46.208,73	

Anno 2020

FIGURA PROFESSIONALE	UNITA'	CATEGORIA	COSTO ANNUO	MODALITA' DI ASSUNZIONE
Totale spesa				

RESIDUE CAPACITA' ASSUNZIONALI NON UTILIZZATE

Anno	Capacità assunzionali dirigenziale	Capacità assunzionali NON dirigenziale
2015	-	-
2016	-	-
2017	-	-
2018	-	-
2019	€ 60.225,19	€ 355.451,95
Totale	€ 60.225,19	€ 355.451,95

4. Di approvare il programma triennale delle assunzioni di personale a tempo determinato per gli anni 2018 - 2019 - 2020 così dettagliatamente riportato

FIGURA PROFESSIONALE	UNITA'	CATEGORIA	COSTO ANNUO 2018	COSTO ANNUO 2019	COSTO ANNUO 2020	MODALITA' DI ASSUNZIONE
Vigile urbano	1	C1	€ 17.911,38	€ 11.194,61		Tempo determinato anni 1 P.TIME 20 ore- selezione pubblica - finanziato con fondi regionali - 01/05/2018 - 30/04/2019

Funzionario tecnico	1	D3	€ 23.761,28	€ 38.612,09	€14.850,80	Comando personale da altre amministrazioni - anni 2 – finanziato con fondi comunali 01/05/2018 – 30/04/2020
VIGILI A TEMPO DETERMINATO 18 ORE	6	C1	€ 70.370,61			Tempo determinato mesi 8 P.TIME 18 ORE– selezione pubblica – finanziato con proventi codice strada 01/05/2018 – 31/12/2018
Tirocini formativi c/o Università di Cassino	5		€ 24.000,00			Tempo determinato mesi 6 – max € 800,00 cad. mensili 01/05/2018 – 31/10/2018
Fondo per sostituzione unità asilo nido e trasporto scolastico con ricorso al lavoro interinale.			€ 15.000,00			
Totale spesa			€ 151.043,27	€ 49.806,70	€ 14.850,80	
limite spesa 2009			€ 420.561,88			

5. di dare atto che le assunzioni previste sono subordinate alla puntuale e rigorosa verifica, da effettuare di volta in volta, di tutte le condizioni di carattere finanziario che consentono il reclutamento di personale presso gli enti locali;

6. di precisare che la presente programmazione potrà essere integrata o modificata alla luce delle innovazioni normative eventualmente intervenute o in relazione alle nuove esigenze di fabbisogno riscontrate nell'ambito dei servizi comunali;

7. di evidenziare che l'indizione dei concorsi pubblici e l'utilizzo delle vigenti graduatorie concorsuali per il reclutamento di personale a tempo indeterminato sono subordinati al previo esperimento delle procedure di mobilità di cui agli articoli 30 e 34-bis del d.lgs. 165/2001;

8. di evidenziare altresì che i concorsi pubblici a tempo determinato che prevedono una durata superiore a 12 mesi è condizionata al previo esperimento della procedura di mobilità prevista articolo 34-bis del d.lgs. 165/2001;

9. di dare che detta programmazione costituirà aggiornamento al DUP 2018/2020 unitamente al bilancio di previsione 2018/2020, che sarà approvato dal Consiglio Comunale nei termini prescritti dall'art. 151 del tuel 267/2000;

10. di stabilire che il costo del presente piano assunzionale sarà garantito con gli stanziamenti del redigendo bilancio di previsione 2018/2020 il cui schema sarà approvato nella seduta odierna dalla Giunta Comunale;

11. di demandare al Dirigente competente per le Risorse umane l'adozione dei provvedimenti conseguenti e necessari a dare piena e integrale attuazione alla presente deliberazione;

12. di rimandare a successivo separato provvedimento la disciplina dei requisiti specifici di accesso, delle materie d'esame delle prove concorsuali, gli indirizzi per le modalità di svolgimento dei concorsi e per la composizione commissioni di valutazione oltre che per l'eventuale utilizzo delle graduatorie di altri enti;

13. di trasmettere il presente provvedimento all'Organo di revisione economico finanziaria al fine del rilascio del previsto parere di competenza;

14. di partecipare il presente provvedimento ai soggetti sindacali legittimati per la prevista informazione sindacale;

15. di trasmettere il presente atto ad acquisito parere dell'Organo di Revisione alla Commissione per la fiscalità locale per la prescritta approvazione;

16. di dare atto che il presente provvedimento è soggetto all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente ai sensi dell'art. 11, comma 1, del d.lgs. n. 150 del 07/10/2009 nonché ai sensi del d.lgs. 33/2013;

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

OGGETTO: APPROVAZIONE PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2018/2020.

Per quanto di competenza, si rimette la proposta retroscritta all'Ufficio di Segreteria

Cassino, li _____

IL REDATTORE

IL CAPO SETTORE

L'AMMIRE PROPONENTE

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA ESPRESSO AI SENSI E PER GLI EFFETTI DELL'ART. 49 C. 1 DEL D.LGS. 267/2000 E S.M.I. - T.U. IN MATERIA DI ORDINAMENTO DEGLI ENTI LOCALI:

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO ESPRIME PARERE DI REGOLARITA' TECNICA FAVOREVOLE E ATTESTA:

- ☒ CHE IL PRESENTE ATTO COMPORTA RIFLESSI DIRETTI O INDIRETTI SULA SITUAZIONE ECONOMICA-FINANZIARIA O SUL PATRIMONIO DELL'ENTE;
- ☐ CHE IL PRESENTE ATTO NON COMPORTA RIFLESSI DIRETTI O INDIRETTI SULLA SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA O SUL PATRIMONIO DELL'ENTE

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE ESPRESSO AI SENSI E PER GLI EFFETTI DELL'ART. 49 C. 1 DEL D.LGS. 267/2000 E S.M.I.- T.U. IN MATERIA DI ORDINAMENTO DEGLI ENTI LOCALI:

L'ADDETTO

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO RAGIONERIA

La proposta è approvata con voti _____ a favore, _____ contrari e _____ astenuti.

IL SEGRETARIO

IL PRESIDENTE

L'ASSESSORE ANZIANO

L'impegno è stato registrato al cap. _____ art. _____ del Bilancio _____

Cassino, li _____

Il Segretario Generale
Dott.ssa Rita Riccio

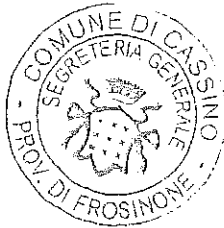


Il Sindaco
Ing. Carlo Maria D'Alessandro

Il sottoscritto responsabile della pubblicazione / incaricato della pubblicazione certifica:

- Che copia della presente il giorno **08 MAR. 2018** è stata affissa all'Albo Pretorio on - line visibile sul sito istituzionale del Comune ed ivi rimarrà per 15 giorni consecutivi (art.124 TU n°267/2000).
- Che la presente è stata inserita nell'elenco trasmesso via mail ai capigruppo consiliari (art. 125 del D. Lgs. n. 267 del 18/08/2000).

Cassino **08 MAR. 2018**



Il Responsabile della Pubblicazione
Il Vice Segretario Comunale
Dott. Giovanni Lena

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio, certifica che la presente deliberazione è stata pubblicata mediante affissione all'Albo Pretorio on - line visibile sul sito istituzionale del Comune per quindici giorni consecutivi

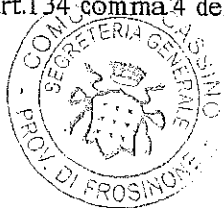
Cassino

Il Responsabile della Pubblicazione/incaricato della pubblicazione

Il sottoscritto Segretario Generale certifica :

- ☐ Che la presente è divenuta esecutiva per decorrenza del termine di dieci giorni dall'inizio della pubblicazione, ai sensi dell'art.134 comma 3 del D. Lgs n.267/2000.
- ☒ Perché dichiarata immediatamente eseguibile (art.134 comma 4 del D. Lgs. n. 267/2000).

Cassino **08 MAR. 2018**



Il Segretario Generale
Dott.ssa Rita Riccio

Copia della presente è stata rimessa, per i provvedimenti di competenza al Settore proponente ed ai Settori: AREA AMMINISTRATIVA - RAGIONERIA - UFFICIO PRESIDENZA C.C.