



COMUNE DI GAETA

ALL. 2

Provincia di Latina

Dipartimento Pianificazione Strategica ed Organizzativa dell'Ente

Programma Triennale del Fabbisogno del personale - DUP 2018-2020

Le risorse umane costituiscono la base di partenza imprescindibile sia per il raggiungimento degli obiettivi, sia per la gestione dei profondi processi di cambiamento che in questi anni hanno caratterizzato la Pubblica amministrazione.

La gestione di esse, nel corso degli anni, è stata fortemente condizionata da norme che hanno imposto con fermezza vincoli di spesa con conseguente riduzione drastica degli organici.

Le regole che governano la spesa del personale sono essenzialmente regole di contenimento della stessa. Tale sistema di regole è da far risalire alla legge finanziaria del 2007 L. n. 296/2006 che all'art. 1, comma 557 e successive modifiche ed integrazioni, ha introdotto vari limiti alla spesa del personale.

Negli ultimi anni, sono intervenute varie e ripetute modifiche che non ne hanno però alterato l'impianto originario.

Attualmente gli enti locali sono principalmente soggetti alle seguenti limiti:

- quello generale di contenimento della spesa di personale;
- quello sulle possibilità di assunzioni, sia a tempo indeterminato sia con tipologie di lavoro flessibile.
- quello sull'utilizzo della capacità assunzionale anni 2015 e 2016 mobilità;
- quello sull'utilizzo della capacità assunzionale anni 2018/2020 derivanti dalla normativa vigente.

Premesso quanto innanzi, la programmazione triennale del personale dell'Ente locale deve mirare ad assicurare un livello ottimale del funzionamento dell'apparato burocratico al fine di garantire servizi efficienti ed efficaci alla collettività.

L'art. 91 del D. Lgs. n. 267 del 18.8.2000, prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno del personale, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale e che gli Enti Locali programmano le proprie politiche di assunzione adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale.

L'art. 39 della Legge n. 449 del 27.12.1997 prescrive altresì l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, ispirandosi al principio della riduzione delle spese di personale e stabilisce che le nuove assunzioni debbano soprattutto soddisfare i fabbisogni di introduzione di nuove professionalità all'interno dell'Ente.

Il D. Lgs. n. 165 del 30.3.2001 e s.m.i agli artt. 30, 34-bis e 35 disciplinano le modalità di reclutamento del personale nelle pubbliche amministrazioni, mentre l'art. 6, commi 4 e 4-bis, del D. Lgs 165/2001, che testualmente così recita:

- comma 4: Le variazioni delle dotazioni organiche già determinate sono approvate dall'organo di vertice delle amministrazioni in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni ed integrazioni, e con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria pluriennale;
- comma 4-bis : il documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale ed i suoi aggiornamenti di cui al comma 4 sono elaborati su proposta dei competenti dirigenti che

individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti;

Inoltre l'art. 1, comma 368, della legge n. 232 dell'11.12.2016 il quale, modificando l'art. 4, comma 4, del D.L. n. 101 del 31.8.2013, convertito dalla legge n. 125 del 30.10.2013, ha prorogato fino al 31.12.2017 le graduatorie dei concorsi pubblici vigenti alla data del 1.9.2013;

I limiti all'assunzione del personale sono rappresentati dall'art. 1, comma 557 e seguenti della Legge n. 296 del 27.12.2006, come sostituito dall'art. 14, comma 7, del D. Lgs n. 78/2010, il quale stabilisce che *"ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, ... garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale"* ed al successivo comma 557-quater, della Legge n. 296 del 27.12.2006, come introdotto dall'art. 3, comma 5-bis, del Decreto Legge n. 90 del 24.6.2014, convertito dalla Legge n. 114 dell'11.8.2014, si dispone che *ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 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 presente disposizione.*

Il Comune di Gaeta con delibera di Giunta Comunale n. 177 del 28/07/2017 "Ricognizione annuale eccedenze personale dipendente (art. 33 D. Lgs. 165/01 e ss.mm.ii. Anno 2017", ha provveduto ad attestare l'inesistenza di personale in soprannumero e di eccedenze di personale in riferimento sia alle esigenze funzionali che alla dotazione organica.

Evidenziato quindi che la programmazione del fabbisogno di personale deve necessariamente realizzarsi nell'ambito di un'attività orientata a logiche di risultato, tenuto conto dei principi generali dell'ordinamento, realizzando la migliore utilizzazione delle risorse umane e garantendo, al contempo, il contenimento del costo del lavoro entro i vincoli di finanza pubblica.

Richiamato, in detto contesto, il vigente, correlato, impianto normativo relativo al rispetto dei vincoli in materia di personale, in particolare:

□ l'art. 1 comma 557, 557 bis, 557 ter e 557 quater della legge 296/2006, come da ultimo modificato dal DL 90/2014, convertito dalla legge 114/2014; □ la legge 208/2015 (stabilità 2016) che: - al comma 228 introduce una nuova percentuale di turn-over, riguardante tanto la Pubblica Amministrazione centrale quanto Regioni ed Enti Locali sottoposti al patto di stabilità interno, bloccando la spesa per le assunzioni al 25% dei risparmi derivati dalle uscite dell'anno precedente, per gli anni 2016, 2017, 2018 : << (...) possono procedere 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>>;

- al comma 762 stabilisce che le norme finalizzate al contenimento della spesa di personale che fanno riferimento al patto di stabilità interno si intendono riferite agli obiettivi del pareggio del bilancio;

Da ultimo con l'art.1, comma 479, lettera d), della legge n. 232 dell'11.12.2016 è previsto l'innalzamento al 75% della percentuale di cui sopra, a decorrere dall'anno 2018, per i comuni che rispettano le condizioni ivi indicate, normativa tuttavia a cui non si è fatto ricorso nella formulazione del redigendo piano triennale del fabbisogno del personale.

Rilevato inoltre che il Comune di Gaeta:

- ha rispettato il patto di stabilità interno nell'anno 2016 come da relativa comunicazione in sede di monitoraggio semestrale effettuata al Mef agli atti del Dipartimento ed ha ottemperato all'obbligo di cui all'art. 1 comma 557 della L. 296/2006, così come stabilito al comma 557 quater integrato dal comma 5 bis dell'art. 3 del DL 90/2014, convertito dalla Legge 114/2014 secondo il quale "Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 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 presente disposizione" parametro individuato nel triennio fisso 2011-2013 con deliberazione della Corte dei Conti sezioni Autonomie 25/2014.
- ha rispettato gli obiettivi di finanza pubblica 2017, come da comunicazione del monitoraggio semestrale;
- ha approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità per il periodo 2018/2020, giusto l'atto deliberativo di Giunta n. 260 del 08.11.2017 (articolo 48, comma 1, Dlgs 198/2006);
- non presenta situazioni di esubero o di eccedenze di personale come riportato nella Delibera di G. M. n. 148/2016 in riferimento sia alla dotazione organica che alle esigenze funzionali, di conseguenza, non trovano applicazione, per questo Ente sulla base delle risultanze della ricognizione ex art. 6 comma 1 del D.Lgs 165/2001, i vincoli posti dall'art.33 del medesimo D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 16 della legge 12.11.2011 n. 183;
- ha obbligo di procedere alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette di cui alla legge 68/1999, in quanto già non in regola con la relativa quota di riserva;

Dato atto che la Corte Costituzionale (sentenza n. 272/2015) ha dichiarato l'illegittimità dell'art. 41, comma 2, del d.l. 66/2014 (Misure urgenti per la competitività e la giustizia sociale), convertito con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, della l. 89/2014, in riferimento agli artt. 3, 97, secondo comma, e 117, quarto comma, della Costituzione con ciò facendo cadere il divieto imposto dalla norma che fissava, per gli enti non in linea con i tempi medi di pagamento (90 giorni nel 2014 e 60 giorni a decorrere dal 2015), l'impossibilità di 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), nell'anno successivo a quello riferito al mancato rispetto dei termini suddetti.

Considerato altresì che l'art. 1, comma 234 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 stabiliva che "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. Il Dipartimento della Funzione Pubblica con nota del 18/07/2016 n. 37870, in attuazione della normativa sopra citata, comunicava che per gli enti locali che insistono sul territorio delle Regioni Emilia-Romagna, Marche, Lazio e Veneto, sono state ripristinate le ordinarie facoltà di assunzione di personale previste dalla normativa vigente riferite alle annualità 2015 e 2016 e alle annualità anteriori al 2015 e nel contempo le assunzioni a tempo determinato e la mobilità potranno svolgersi rispettando le limitazioni finanziarie e ordinamentali previste dalla normativa vigente,

fermo restando per gli enti locali la possibilità di applicare la disciplina speciale relativa alle assunzioni di personale insegnante ed educativo di cui all'art.17 del D.L. 24.06.2016 n.113.

Al contempo l'art. 17 del D.L.24.06.2016 n.113 convertito con modificazioni con legge 7 agosto 2016, n. 160 (G.U. 194 del 20.08.2016) che per effetto dell'aggiunta del comma 228-bis all'art.1 comma 228 della legge 28.12.2015 n.2018 (legge stabilità 2016) ha individuato un budget assunzionale straordinario ed aggiuntivo rispetto alle ordinarie capacità assunzionali degli enti locali finalizzato a definire un piano straordinario di assunzioni a tempo indeterminato per gli anni 2016, 2017 e 2018 di personale insegnante ed educativo necessario per consentire il mantenimento dei livelli di offerta formativa, nei limiti di disponibilità di organico e di spesa di personale sostenuta per assicurare i relativi servizi nell'anno educativo e scolastico 2015- 2016, fermo restando il rispetto degli obiettivi del saldo non negativo in termini di competenza tra le entrate e le spese finali e le norme di contenimento della spesa di personale. L'art. 16 del citato D.L.24.06.2016 n.113 convertito con modificazioni con legge 7 agosto 2016, n. 160 (G.U. 194 del 20.08.2016) che ha abrogato la lettera a) dell'art.1 comma 557 della legge 27 dicembre 2006 n.296 che prevedeva tra le misure di contenimento della spese di personale anche la riduzione dell'incidenza del rapporto spese personale /spese correnti qualificata come disposizione direttamente precettiva con 2 recenti deliberazioni della corte dei conti sezioni autonomie n.27/2015 e n.16/2016 con la conseguente applicazione del divieto di procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo per gli enti non in regola.

Considerato pertanto che dopo l'intervento abrogativo operato dall'art.16 del citato D.L.113 convertito con modificazioni con legge 7 agosto 2016, n. 160 (G.U. 194 del 20.08.2016) la vigente disciplina di contenimento della spesa di personale è individuata dal combinato disposto tra il comma 557 ed il comma 557-quater dell'art.1 della legge 27 dicembre 2006 n.296 secondo il quale gli enti locali devono assicurare il contenimento della spesa di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 calcolata in applicazione delle modalità fissate con deliberazioni Corte dei conti 21/2014 e 25/2014 nonché dalla circolare Mef 9/2006 computando le singole voci incluse (ad esempio spesa per personale comandato in entrata) ed escluse dall'aggregato della spesa di personale (ad esempio spese per personale appartenente alle categorie protette assunto in adempimento di obblighi di legge, spesa per rinnovi CCNL, quota di spese di personale rimborsate comandato e/o distaccato rimborsate da altri enti);

Richiamato il principio della cd. neutralità finanziaria delle assunzioni di personale mediante procedure di mobilità prevista dall'art. 30 del d.lgs. n. 165/2001 recentemente ribadito dalla Corte dei Conti Sezione Piemonte con deliberazione n.93 del 13.07.2016 secondo il quale tra enti sottoposti a divieti o limitazioni per le assunzioni di personale "la suddetta operazione, essendo neutrale dal punto di vista della finanza pubblica, non ha incidenza, per il legislatore, sulle capacità assunzionali dell'ente ricevente, che continuano ad essere computate sulla base del rapporto percentuale con le cessazioni (per pensionamento, decesso o altre cause) avvenute nel corso dell'anno precedente)" come d'altronde simmetricamente non generano capacità assunzionali per l'ente di appartenenza, fermo restando comunque il rispetto dei limiti di contenimento complessivo della spesa del personale;

Rilevato altresì che:

- è venuto meno, sempre a seguito delle novità introdotte dal D.L. 90/2014 convertito nella legge 114/2014, il vincolo contenuto nel comma 7 dell'art. 76 del D.L.90/2014 del rispetto del tetto massimo del 50% nel rapporto tra spesa del personale e spesa corrente, con il divieto di effettuare assunzioni nel caso di superamento di tale rapporto nell'ultimo anno.

- per le assunzioni a tempo determinato o comunque per rapporti di lavoro flessibile, va, inoltre, tenuto presente che la norma contenuta nell'art. 9, comma 28 della L. n. 122/2010 secondo cui ci si può avvalere di personale a tempo determinato o con convenzioni o con contratti co.co.co. nel limite del 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, a seguito delle modifiche introdotte dall'art. 11 comma 4 bis del D.L. 90/2014 convertito nella legge 114/2014, non è più applicabile agli enti locali che hanno rispettato l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui al 1° principio sopraccitato. Parte della giurisprudenza ritiene comunque insormontabile il vincolo del rispetto della spesa complessiva per personale a tempo determinato sostenuta nel 2009;

Evidenziato che tutto quanto sopra accertato costituisce condizione necessaria per poter procedere alla programmazione del fabbisogno di personale dipendente, ai fini della funzionalità ed ottimizzazione delle risorse, nell'esercizio delle funzioni attribuite a questo consesso;

Rilevato che al fine di verificare e controllare il rispetto del contenimento della spesa occorre determinare il valore medio della spesa del personale nel triennio 2011-2013, calcolata ai fini del rispetto del comma 557 tenuto conto dei criteri di calcolo indicati nell'art. 14, comma 7 della L. n. 122/2010: € 5.928.039,22, che questo dato verrà posto a raffronto con gli elementi di programmazione che saranno appresso enunciati.

Preso atto che questo Ente non versa nelle condizioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D. Lgs. n. 267/2000, come certificato nel Rendiconto della Gestione per l'esercizio finanziario 2016, approvato con delibera di Consiglio Comunale n. 23 del 01.06.2017 "Approvazione del rendiconto della gestione per l'esercizio 2016, ai sensi del D.Lgs. 267/2000".

Considerato che anche per l'anno 2016 è stato rispettato il limite di spesa del personale di cui all'art.1, comma 557, della Legge n. 296/2006 e si prevede di rispettarlo, da quanto emerge dall'analisi della documentazione in atti, nel 2017;

Preso altresì atto che da una lettura degli atti di programmazione dell'Ente si è reso necessario procedere ad una ricostruzione attenta della spesa del personale al fine di dare contezza anche dei residui assunzionali ed anche alla luce della farraginoso normativa in materia che spesso ha creato non pochi dubbi interpretativi da parte dei responsabili tenuti a darvi attuazione.

Rilevato altresì che per quanto innanzi riportato si è innanzitutto proceduto ad una ricognizione attenta del personale andato in quiescenza nel periodo 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017 e che si presume vada in quiescenza negli anni 2018 e 2019 contenuti nell'allegato A) parte integrante e sostanziale del presente atto calcolati secondo la normativa vigente. Ai fini di una corretta programmazione si rende necessario procedere a programmare gli interventi nel triennio distinguendo tra assunzioni a tempo indeterminato e assunzioni con contratto di lavoro flessibile.

Rilevata la fondamentale novità che l'art. 22 del Decreto Legislativo n. 50 del 24 aprile 2017 (Decreto Enti Locali) apporta alla normativa in materia di assunzione disponendo che *"all'articolo 1, comma 228, secondo periodo, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, le parole: «nei comuni con popolazione inferiore a 10.000 abitanti» sono sostituite dalle seguenti: «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 3.000 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 e' innalzata al 100 per cento"* innalzando quindi la percentuale ammissibile di turn over per gli enti con popolazione superiore a 1.000 abitanti al 75% per gli anni 2017 e 2018.

Viste le novità introdotte dall'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dal D. Lgs. 75/2017, il quale statuisce che *"le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate... adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni, gli atti previsti dai rispetti ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali"* valorizzando la funzione strategica del piano triennale dei fabbisogni di personale. Lo stesso art. 6 continua infatti al comma 2 disponendo che *"le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance... 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"*.

Visto l'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, comma 3, come modificato dal D. Lgs. 75/2017, il quale dispone che *"in sede di definizione del piano di cui al comma 2 (Piano triennale dei fabbisogni di personale) 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'art. 6-ter"*.

Viste le indicazioni contenute all'art. 6-ter del D. Lgs. 165/2001, come modificato dal D. Lgs. 75/2017, che costituiscono le *"Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale"*;

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

Preso atto che:

- per verificare il rispetto del principio sopra enunciato occorre innanzi tutto individuare le economie di spesa che si vengono a determinare per le cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato verificatesi l'anno precedente, per le quali non si è ad oggi provveduto alla copertura del posto.
- come hanno precisato a suo tempo le Sezioni riunite della Corte dei Conti con deliberazione n. 52/2010 (e come ribadito da ultimo dalla sezione Lombardia della Corte 18/2013), l'espressione *"nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno"* deve essere intesa come comprensiva di tutte le vacanze complessivamente verificatesi dall'entrata in vigore della norma limitatrice (comma 562 legge n. 296/2006), non ancora coperte alla data di riferimento;
- Successivamente, però, l'art. 3 comma 5 del D.L. 90/2014 ha stabilito che *"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"*;
- dalla verifica effettuata dall'ufficio personale, a prescindere dal calcolo dell'attuale ed integrale disponibilità derivante da tutti i risparmi di spesa verificatesi dal 2007, risultano i seguenti dati del personale cessato nel 2010, 2011, nel 2012, nel 2013 e nel 2014 di seguito riportati;

Anno 2010

CodDipendente	Data di Licenziamento	COSTO	Posizione Economica	CAUSALE
9	31-01-2010	52.924,58	D6(89)	quiescenza
362	31-03-2010	27.885,35	B5(9)	quiescenza
363	29-06-2010	30.284,35	C3(13)	quiescenza
323	30-06-2010	27.191,55	B5(9)	quiescenza
306	19-07-2010	26.343,81	B3(7)	quiescenza
226	31-07-2010	115.541,94	Dirigente(400)	quiescenza
34	30-08-2010	38.885,18	D5(19)	quiescenza
322	03-09-2010	32.711,28	C5(88)	quiescenza
17	30-09-2010	30.066,83	C3(13)	quiescenza
747	31-10-2010	33.554,56	C5(88)	quiescenza
155	31-12-2010	27.657,45	B4(8)	quiescenza
253	31-12-2010	26.343,81	B3(7)	quiescenza

Tot.€ 469.390,69

Anno 2011

CodDipendente	Data di Licenziamento	COSTO	Posizione Economica	CAUSALE
229	31-03-2011	32.564,00	C5(88)	quiescenza
148	30-06-2011	29.937,63	B4(8)	quiescenza
180	01-07-2011	31.333,00	B7(87)	quiescenza
745	31-12-2011	34.363,06	C5(88)	quiescenza
	Tot. €	128.197,69		

Anno 2012

CodDipendente	Data di Licenziamento	COSTO	Posizione Economica	CAUSALE
4	13-03-2012	35.118,58	C5(88)	quiescenza
555	26-11-2012	33.802,98	C5(88)	quiescenza

Tot. € 68.921,56

Anno 2013

CodDipendente	Data di Licenziamento	COSTO	Posizione Economica	CAUSALE
250	01-01-2013	30.092,55	B4(8)	quiescenza
231	31-03-2013	36.187,48	C5(88)	quiescenza
1051	30-04-2013	31.876,21	C2(12)	quiescenza
357	30-06-2013	29.494,85	B6(10)	quiescenza
365	31-07-2013	32.602,85	C4(14)	quiescenza

234	31-12-2013	36.187,48	C5(88)	quiescenza
Tot. €		196.441,42		

Seguendo le modalità di calcolo indicate dal Dipartimento della Funzione Pubblica U.P.P.A. con Circolare n. 4607 del 18.10.2010, si è proceduto dunque a calcolare le economie di spesa che derivano dai residui assunzionali anni 2011-2013 per utilizzarle ai fini del calcolo delle percentuali di spesa consentite dal D.L. 90/2014 per nuove assunzioni fino all'anno 2014.

Detratte le risorse utilizzate per l'attuazione dei piani occupazionali 2013 e 2014, la somma disponibile per eventuali assunzioni è pari ad € 99.323,76, che rappresenta il residuo assunzionale anno 2014

Anno 2014

CodDipendente	Data di Licenziamento	COSTO	Posizione Economica	CAUSALE
1104	30-09-2014	23.655,56	B2(6)	quiescenza
Tot. €		23.655,56		

Anno 2015

CodDipendente	Data di Licenziamento	COSTO	Posizione Economica	CAUSALE
740	31-03-2015	34.551,03	C5(88)	quiescenza
958	30-06-2015	33.533,17	C4(14)	quiescenza
953	31-07-2015	33.527,33	C4(14)	quiescenza
950	30-09-2015	33.527,33	C4(14)	quiescenza
Tot. €		135.138,86		

Dirigenti

137	30-04-2015	111.704,64	Dirigente(400)	quiescenza
Tot. €		111.704,64		

Categoria protetta

1113	31-03-2015	25.101,56	B2(6)	quiescenza
Tot. €		25.101,56		

Anno 2016

CodDipendente	Data di Licenziamento	COSTO	Posizione Economica	CAUSALE
165	06/11/2016	32.911,98	C4(14)	quiescenza
280	23/11/2016	32.854,64	C4(14)	quiescenza
1107	23/12/2016	27.491,49	B2(6)	quiescenza
938	28/09/2016	32.174,50	C4(14)	quiescenza
Tot. €		125.432,61		

Dirigenti

5	29/02/2016	113.363,52	Dirigente(400)	quiescenza
Tot. €		113.363,52		

**Categoria
protette**

138	13/11/2016	34.539,52	C5(88)	quiescenza
Tot. €		34.539,52		

Anno 2017

CodDipendente	Data di Licenziamento	COSTO	Posizione Economica	CAUSALE
136	10/01/2017	51.497,76	D6(89)	quiescenza
952	01/02/2017	33.957,13	C4(14)	quiescenza
848	19/02/2017	34.545,19	C5(88)	quiescenza
158	14/03/2017	33.451,96	C4(14)	quiescenza
371	27/03/2017	39.231,84	D4	quiescenza
187	01/05/2017	33.270,49	C4(14)	quiescenza
957	01/05/2017	33.527,33	C4(14)	quiescenza
346	25/06/2017	44.008,05	D6(89)	quiescenza
283	12/07/2017	44.695,83	D6(89)	quiescenza
441	11/08/2017	34.852,57	C5(88)	quiescenza
1087	10/08/2017	27.925,29	B2(6)	quiescenza
Tot. €		410.963,44		

Anno 2018

CodDipendente	Data di Licenziamento	COSTO	Posizione Economica	CAUSALE
275		43.950,96	D6(89)	quiescenza
372	01/02/2018	33.349,26	C5(88)	quiescenza
235	05/02/2018	33.757,08	C5(88)	quiescenza
140	05/03/2018	34.838,37	C5(88)	quiescenza
1023	29/12/2018	31.899,83	C2(12)	quiescenza
Tot. €		150.795,50		

Dirigente

793	01/01/2018	108.120,48	Dirigente(400)	quiescenza
Tot. €		108.120,48		

**Categorie
protette**

186	01/04/2018	44.323,76	D6(89)	quiescenza
Tot. €		44.323,76		

Anno 2019

CodDipendente	Data di Licenziamento	COSTO	Posizione Economica	CAUSALE
370	25/05/2019	43.883,41	D6(89)	quiescenza
951	15/06/2019	33.675,39	C4(14)	quiescenza
179	08/09/2019	34.265,37	C4(14)	quiescenza
233	23/11/2019	34.366,52	C5(88)	quiescenza
959	01/01/2019	33.333,54	C4(14)	quiescenza

Tot.

€ 179.524,23

**I dati economici riportati si riferiscono alla spesa tabellare iniziale di accesso alla categoria, calcolata per 13 mensilità e comprensiva degli oneri riflessi.*

Budget personale appartenente alla qualifica non dirigenziale

Nell'elaborare il presente documento di programmazione oltre a tener conto degli strumenti programmatori degli anni precedenti e delle esigenze che si sono andate a maturare e consolidare nel tempo bisogna tener conto che la spesa di personale di questo Ente è superiore al 25% delle spese correnti:

Pertanto in base alle tabelle sopra riportate la possibilità teorica di ricollocazione di nuove unità corrispondente in base alle cessazioni 2013, 2014 e 2015 ed alle cessazioni previste per il 2016 e 2017, 2018 e 2019 è pari a quanto di seguito riportato per il personale di qualifica non dirigenziale:

	Budget assunzionale 2015	Budget assunzionale 2016	Budget assunzionale 2017	Budget assunzionale 2018	Budget assunzionale e 2019	Budget assunzionale 2020
importo calcolato su pensionamenti anno precedente	14.193,34	81.083,32	94.074,46	308.222,58	150.795,50	179.524,23
residui non utilizzati anni precedenti	99.323,76	113.517,10	194.600,42	202.817,56	481.478,14	599.693,64
totale disponibilità nell'anno	113.517,10	194.600,42	288.674,88	511.040,14	632.273,64	779.217,87
importo utilizzato nell'anno per assunzioni			85.857,32	29.562,00	32.580,00	156.394,60
Residui da riportare per anno successivo	113.517,10	194.600,42	202.817,56	481.478,14	599.693,64	622.823,27

Budget personale dirigenziale

Il budget del personale di qualifica dirigenziale è stato calcolato su n. 2 posizioni in quiescenza rispettivamente negli anni 2015 e 2016 secondo quanto previsto dalla disciplina del dl 90/2014. Infatti come anche chiarito con il parere n. 73/2016 della Corte dei Conti - Sezione regionale di controllo per la Puglia, con il quale, tra l'altro, viene precisato che, valgono, le percentuali previste dall' art. 3, comma 5, del dl 90/2014 (80% fino al 2017, 100% dal 2018), ma ovviamente solo con riferimento ai posti disponibili ex comma 219.

	Budget assunzionale dirigenti 2018	Budget assunzionale dirigenti 2019	Budget assunzionale dirigenti 2020
importo calcolato su pensionamenti anno precedente		€ 167.245,01	
residui non utilizzati anni precedenti	€ 180.054,53	€ 59.124,53	€ 105.439,54
totale disponibilità nell'anno	€ 180.054,53	€ 226.369,54	€ 105.439,54
importo utilizzato nell'anno per assunzioni	€ 120.930,00	€ 120.930,00	
Residui da riportare per anno successivo	€ 59.124,53	€ 105.439,54	€ 105.439,54

Rilevato quindi che per le motivazioni innanzi riportate dovute in gran parte al blocco delle assunzioni di dover programmare nuovamente l'assunzione di n. 10 Agenti di polizia municipale part time 50% previsti dalla precedente Delibera di G.M. n. 315/2015" Programma triennale del fabbisogno di personale 2015-2017 di cui già risulta avviata la relativa procedura concorsuale, rettificando quindi integralmente quanto riportato nella delibera di G.M. n. 168/2016 e di poter procedere alle seguenti assunzioni di personale a tempo indeterminato per l'anno 2017, 2018 e 2019 a valere sui margini assunzionali di cui sopra:

Ritenuto inoltre di dover programmare per l'anno 2018 l'assunzione di unità appartenenti alle categorie protette di cui all'art.1 L. 68/1999 a copertura della quota d'obbligo la cui spesa è esclusa dal computo dei limiti assunzionali di cui all'art. 1 co.228 L.208/2015 di cui ricorre l'obbligo per l'Ente:

PIANO DELLE ASSUNZIONI ANNO 2018				
ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO				
Unità	Profilo Professionale	Categoria	Modalità	Totale spesa stimata
1	Dirigente tecnico a tempo pieno e indeterminato		Procedura di mobilità o concorso	€ 120.930,00
1	Operatore a tempo pieno ed indeterminato	B1	Categorie protette per disabili assunzione obbligatoria L.68/99 art.1 tramite centro per l'Impiego	€ 26.575,00

2	Istruttori tecnici geometri a tempo pieno ed indeterminato	C1	Categorie protette per disabili assunzione obbligatoria L.68/99 art.1 tramite centro per l'Impiego	€ 59.124,00
1	Istruttore Direttivo Tecnico a tempo pieno ed indeterminato	D1	Categorie protette per disabili assunzione obbligatoria L.68/99 art.1 tramite centro per l'Impiego	€ 32.580,00
5	Agente di polizia municipale a tempo pieno ed indeterminato	C1	Procedura di mobilità	€ 157.080,00
1	Istruttore amministrativo a tempo pieno ed indeterminato	C1	Procedura di mobilità o concorso	€ 29.562,00

Nota Bene:

- le procedure assunzionali corrispondenti alle procedure di mobilità incidono solo sulla spesa del personale e non sul fabbisogno assunzionale dell'Ente;
- la spesa del Dirigente incide sul budget del personale dirigente come innanzi riportato

Rilevato altresì la necessità di dover procedere ad incrementare il personale afferente il corpo di polizia municipale che risulta essere fortemente sottodimensionato rispetto a quanto previsto dalla dotazione organica nonché rispetto alle innumerevoli incombenze che tale figura professionale è chiamata ad assolvere;

Ritenuto altresì di dover procedere ad incrementare le unità afferenti alle categorie protette al fine della piena ed esaustiva copertura della quota d'obbligo, e pertanto si prevede, nel corso del 2019, di addivenire al seguente piano assunzionale:

PIANO DELLE ASSUNZIONI ANNO 2019				
ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO				
Unità	Profilo Professionale	Categoria	Modalità	Totale spesa stimata
1	Dirigente tecnico a tempo pieno e indeterminato		Procedura di mobilità o concorso	€ 120.930,00
6	Agente di polizia municipale a tempo pieno ed indeterminato	C1	Procedura di mobilità	€ 188.496,00
1	Istruttore Direttivo Tecnico a tempo pieno ed indeterminato	D1	Categorie protette per disabili assunzione obbligatoria L.68/99 art.1 tramite centro per l'Impiego	€ 32.580,00
1	Istruttore Direttivo Tecnico a tempo pieno ed indeterminato	D1	Procedura di mobilità o concorso	€ 32.580,00
1	Operatori a tempo pieno ed indeterminato	B1	Categorie protette per disabili assunzione obbligatoria L.68/99 art.1 tramite centro per l'Impiego	€ 26.575,00

Rilevato altresì la necessità di dover ulteriormente incrementare il personale afferente il corpo di polizia municipale per le motivazioni espresse per l'anno 2019;

Pertanto si prevede, nel corso del 2020, di addivenire al seguente piano assunzionale:

PIANO DELLE ASSUNZIONI ANNO 2020				
ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO				
Unità	Profilo Professionale	Categoria	Modalità	Totale spesa stimata
5	Istruttore di vigilanza	C1	Procedura di mobilità	€ 153.747,00
10	Agenti di polizia municipale part time 50% ed indeterminato	C1	Concorso	€ 156.394,60

Rilevato altresì:

1) che potranno essere attuate mobilità per interscambio o compensazione così come previsto nella Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica n. 20506 del 27.03.2015;

2) che secondo gli orientamenti espressi dalle sezioni regionali della Corte dei conti " il comando non è una assunzione di personale ma una forma di mobilità, di regola temporanea.. e che la relativa spesa non può essere peraltro assimilata a quella relativa ad una assunzione a tempo determinato rilevante ai sensi dell'art.9, co.28, del D.L. 78/2010, a condizione che la medesima spesa sia stata figurativamente mantenuta dall'ente cedente" ai fini del rispetto della citata disciplina, fermo restando che le spese sostenute per il personale comandato sono rilevanti ai sensi dell'art.1, co.557 296/2006 ("tetto di spesa") per l'ente di destinazione e non per l'ente cedente; (Corte dei conti del Lazio - Deliberazione 91 del 25.06.2014 ed in tal senso Corte dei conti Toscana -Deliberazione 6/2012 e Corte dei conti Liguria -Deliberazione 7/2012);

3) che i semplici incrementi orari dei rapporti di lavoro di dipendenti assunti con contratto di lavoro a tempo parziale non si configurano, sulla base degli univoci orientamenti giurisprudenziali (cfr. parere n. 8/2012 Corte dei Conti Sezione Emilia Romagna, parere n. 198/2011 Corte dei Conti – Sezione Regionale di Controllo per la Toscana, parere n. 462/2012 Corte dei Conti Lombardi – Sezione Regionale di Controllo; parere n. 20/2014Corte dei Conti Campania Sezione Regionale di Controllo) quali nuove assunzioni, ma siano da computare esclusivamente nei limiti previsti per il contenimento della spesa compatibilmente con le disponibilità di bilancio (a differenza di quanto espressamente previsto per le trasformazioni del rapporto a tempo pieno del personale assunto con contratto di lavoro a tempo parziale);

4) che eventuali progressioni di carriera di cui al vigente art. 52, comma 1bis del D. Lgs. 165/2001 (riserva dei posti agli interni nel limite del 50% di quelli messi a concorso), devono essere considerate nei limiti delle disposizioni in materia di assunzioni in quanto realizzazione di una novazione del rapporto di un dipendente su un ampliamento della dotazione organica ovvero come indicato dalla Corte dei Conti Sezione Campania

con deliberazione 182/2015 " ai fini del turn-over ai sensi dell'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, tali operazioni vanno considerate come "cessazioni" per quanto concerne il precedente rapporto contrattuale estinto, mentre l'assunzione con il nuovo contratto potrà essere effettuata solo se saranno presenti, in base alle percentuali di legge, sufficienti spazi finanziari nel budget di legge" ;

5) che il Decreto-Legge 24 giugno 2016, n. 113 "Misure finanziarie urgenti per gli enti territoriali e il territorio" convertito con modificazioni dalla L. 7 agosto 2016, n. 160 (in G.U. 20/08/2016, n. 194), in particolare l'art. 17 relativo al personale insegnante ed educativo degli Enti Locali, inserisce, dopo il comma 228 dell'articolo 1 della Legge 28 dicembre 2015, n. 208, il comma 228 bis con il quale viene prevista la possibilità per i Comuni, in analogia con quanto disposto dalla legge 13 luglio 2015, n. 107, per garantire la continuità e assicurare la qualità del servizio educativo nelle scuole dell'infanzia e negli asili nido degli enti locali, di procedere, negli anni 2016, 2017 e 2018, ad un piano triennale straordinario di assunzioni a tempo indeterminato di personale insegnante ed educativo necessario per consentire il mantenimento dei livelli di offerta formativa, nei limiti delle disponibilità di organico e della spesa di personale sostenuta per assicurare i relativi servizi nell'anno educativo e scolastico 2015-2016, fermo restando il rispetto degli obiettivi del saldo non negativo, in termini di competenza, tra le entrate e le spese finali, e le norme di contenimento della spesa di personale - e il comma 228 ter che, anche al fine di ridurre il ricorso ai contratti a termine, stabilisce le modalità e le procedure per la realizzazione del citato piano triennale straordinario di assunzioni a tempo indeterminato di personale insegnante ed educativo;

6) con deliberazione della Corte dei Conti n. 59/2010 - sezioni riunite in sede di controllo, si è affermato il principio secondo il quale i trasferimenti del personale con lo strumento della mobilità esterna anche intercompartimentale tra enti, si profilano in termini di neutralità di spesa e pertanto non configurano nuove assunzioni da finanziare a valere sulle sole facoltà assunzionali disponibili se e solo se intervengono tra amministrazioni entrambe sottoposte a vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato, fermo restando comunque il rispetto dei limiti di contenimento complessivo della spesa del personale;

7) che al momento non si evidenziano esigenze temporanee o eccezionali, tantomeno esigenze sostitutive di personale a tempo indeterminato temporaneamente assente, tali da richiedere l'attivazione di contratti di lavoro a tempo determinato, dando tuttavia atto che all'occorrenza si provvederà con la rimodulazione del presente programma triennale del fabbisogno di personale.

Ritenuto di modificare la precedente programmazione di cui alla delibera di Giunta n.168/2016 e ritenuto pertanto prioritario perfezionare le procedure necessarie per dar corso alle assunzioni ivi programmate la cui spesa, come certificato dallo stesso citato atto giuntale, è contenuta entro i limiti delle facoltà assunzionali residue del triennio 2012-2014 , correlate alle economie per cessazioni del personale del triennio 2011-2013 non vincolate alle assunzioni del personale soprannumerario degli enti di area vasta.

Dato atto che la maggiore spesa da sostenere per le unità da assumere è ampiamente compensata dai risparmi di spesa per le cessazioni per ciascun anno precedente a quello delle assunzioni per cui risulta rispettato il vincolo di contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1 comma 557 della L. 296/2006 come sostituito dall'art. 14 co.7 del D.lgsvo 78/2010 con le integrazioni di cui all'art. 1 co. 557/quarter della legge 296/2006 introdotto dall'art. 3 comma 5 bis del decreto legge 90/2010 convertito in Legge 114/2014.

Dato atto del parere favorevole espresso dal dirigente proponente ai sensi dell'art. 147 bis del Tuel approvato con D. Lgsvo 267/2000 come modificato dall'art. 3 del D.L. 174/2012 convertito in Legge 213/2012 in ordine alla regolarità tecnica ed alla correttezza delle disposizioni contenute nel presente provvedimento.

Acquisito il parere del Collegio dei Revisori economico finanziario – Parere n° ²⁵ ²²¹¹ del 16/01/2017
acquisito al prot. n. ⁴⁴⁹⁵⁵ ¹⁷⁶⁴ si invia al Dirigente Dipartimento Economico Finanziario dell'Ente quale
allegato al Dup 2018-2019: ²⁰²⁰ ²⁰²⁰ . *ch*

Il Funzionario Responsabile
(Dott.ssa Giuseppina Sciarra)



Il Dirigente
(dott. Pasquale Fusco)





COMUNE DI GAETA
Provincia di Latina

IL COLLEGIO DI REVISIONE ECONOMICO FINANZIARIA

PROT. N. 061055 del 27.11.2017

Al Responsabile dei Servizi Finanziari

*Al Responsabile del Dipartimento
Pianificazione Strategica ed Organizzativa dell'Ente*

Parere n. 25 del 22.11.2017

Oggetto: parere sul Programma Triennale del Fabbisogno del personale - DUP 2018-2020

Il Collegio di Revisione Economico Finanziaria,

VISTA la Relazione al DUP 2018 – 2020 per la parte relativa al Piano Triennale del fabbisogno del personale, sottoposta all'esame dell'organo di controllo ai fini dell'acquisizione del parere, di cui all'articolo 239, comma 1, lettera b), del D. Lgs. N° 267/2000, nonché ai sensi dell'art. 19 comma 8 della Legge 448/2001;

CONSIDERATO che il documento di programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2018-2020, prevede il rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa del personale ed il rispetto dei vincoli imposti dalla normativa vigente;

CONSIDERATE le dettagliate motivazioni indicate nella Relazione al DUP per la parte relativa al Piano Triennale del fabbisogno del personale per il triennio 2018/2020 e le programmate previsioni di assunzione di personale per il citato triennio;

TENUTO CONTO dei richiami legislativi e di prassi richiamati nel **Programma Triennale del Fabbisogno del personale** ed in particolare l'innalzamento dei limiti di spesa consentito dall'art. 1 comma 479, lettera d) della legge n. 232 dell'11.12.2016;

TENUTO CONTO del Regolamento di Contabilità dell'Ente;

CONSIDERATO che si propone il seguente Piano delle assunzioni per il triennio 2018/2020

PIANO DELLE ASSUNZIONI ANNO 2018				
ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO				
Unità	Profilo Professionale	Categoria	Modalità	Totale spesa stimata
1	Dirigente tecnico a tempo pieno e indeterminato		Procedura di mobilità o concorso	€ 120.930,00
1	Operatore a tempo pieno ed indeterminato	B1	Categorie protette per disabili assunzione obbligatoria L.68/99 art.1 tramite centro per l'Impiego	€ 26.575,00
2	Istruttori tecnici geometri a tempo pieno ed indeterminato	C1	Categorie protette per disabili assunzione obbligatoria L.68/99 art.1 tramite centro per l'Impiego	€ 59.124,00
1	Istruttore Direttivo Tecnico a tempo pieno ed indeterminato	O1	Categorie protette per disabili assunzione obbligatoria L.68/99 art.1 tramite centro per l'Impiego	€ 32.580,00
5	Agente di polizia municipale a tempo pieno ed indeterminato	C1	Procedura di mobilità o concorso	157.080,00
1	Istruttore amministrativo a tempo pieno ed indeterminato	C1	Procedura di mobilità o concorso	€ 29.562,00

PIANO DELLE ASSUNZIONI ANNO 2019				
ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO				
Unità	Profilo Professionale	Categoria	Modalità	Totale spesa stimata
1	Dirigente tecnico a tempo pieno e indeterminato		Procedura di mobilità o concorso	€ 120.930,00
6	Agente di polizia municipale a tempo pieno ed indeterminato	C1	Procedura di mobilità	€ 188.496,00
1	Istruttore Direttivo Tecnico a tempo pieno ed indeterminato	D1	Categorie protette per disabili assunzione obbligatoria L.68/99 art.1 tramite centro per l'Impiego	€ 32.580,00
1	Istruttore Direttivo Tecnico a tempo pieno ed indeterminato	D1	Procedura di mobilità o concorso	€ 32.580,00
1	Operatori a tempo pieno ed indeterminato	B1	Categorie protette per disabili assunzione obbligatoria L.68/99 art.1 tramite centro per l'Impiego	€ 26.575,00

PIANO DELLE ASSUNZIONI ANNO 2020				
ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO				
unità	Profilo Professionale	Categoria	Modalità	Totale spesa stimata
5	Istruttore di vigilanza	C1	Procedura di mobilità	€ 153.747,00
10	Agenti di polizia municipale part time 50% ed indeterminate	C1	Concorso	€ 156.394,60

Il Collegio

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

Al proposto **Programma Triennale del Fabbisogno del personale - DUP 2018-2020**

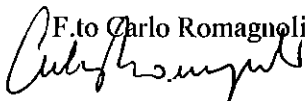
Latina, 22.11.2017

Il Collegio di Revisione Economico Finanziaria

F.to Monia Gennari (Presidente)



F.to Carlo Romagnoli



F.to Maria Pia De Angelis

