



N° PAP-00880-2020

Si attesta che il presente atto è stato affisso all'Albo Pretorio on-line dal 10/04/2020 al 25/04/2020

L'incaricato della pubblicazione
CIRO BALSAMO

COMUNE DI AFRAGOLA
CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI
DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE
N. 00028/2020 del 08/04/2020

OGGETTO:

APPROVAZIONE PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2020-2022. RICOGNIZIONE DOTAZIONE ORGANICA E DELLE ECCEденZE DI PERSONALE AI SENSI DELL'ART. 33 D.LGS. 165/2001 COME MODIFICATO DALL'ART. 16 L. 12/11/2011 N. 183

Il giorno 08/04/2020 alle ore 14.00 con la continuazione, in AFRAGOLA e nella sede del Palazzo Comunale, si è riunita la Giunta Comunale per l'approvazione della proposta di deliberazione di cui all'oggetto.

CLAUDIO GRILLO
BIAGIO CASTALDO
CRISTINA ACRI
GIUSEPPE AFFINITO
ANIELLO BAIA
ANTONELLA IOVINO
SOFIA NICOLETTA LANZANO
CAMILLO GIACCO

PRESENTI	ASSENTI
P	
P	
P	
P	
P	
P	
P	
	A

Partecipa MARIA GIUSEPPINA D'AMBROSIO - Segretario Generale
Presiede CLAUDIO GRILLO - Sindaco

Verificato il numero legale, CLAUDIO GRILLO - Sindaco -invita a deliberare sulla proposta di deliberazione all'oggetto, sulla quale i responsabili dei servizi interessati hanno espresso i pareri, richiesti ai sensi dell'art. 49 del Decreto Legislativo 18/08/2000, n° 267.
Esito: Approvata con immediata eseguibilità

La seduta viene tolta alle ore 16,40

-

Letto, confermato e sottoscritto.

Del che si è redatto il presente verbale a cura del Segretario_Generale MARIA GIUSEPPINA D'AMBROSIO che attesta autenticità a mezzo sottoscrizione con firma digitale:

Sindaco
CLAUDIO GRILLO

Segretario Generale
MARIA GIUSEPPINA D'AMBROSIO

ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Copia della presente deliberazione, viene affissa in pubblicazione all'Albo Pretorio ai sensi dell'articolo 124, comma 1, del d.lgs 267/2000 per 15 giorni consecutivi.

Afragola, 10/04/2020

ATTESTAZIONE DI ESECUTIVITA'

Visti gli atti d'ufficio si attesta che la presente deliberazione:

- E' divenuta esecutiva il giorno 08/04/2020, essendo stata dichiarata immediatamente eseguibile (Art 134, comma 4, D.Lgs. 267/2000)

Segretario Generale
MARIA GIUSEPPINA D'AMBROSIO

ATTESTAZIONE DI CONFORMITA'

Il Sottoscritto

in qualita' di

attesta che la presente copia cartacea della Deliberazione n° DEL 00028/2020 e' conforme al documento informatico originale firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs N° 82/2005.

Afragola, li _____

Firma e Timbro dell'Ufficio

N.B. Da compilare a cura del Soggetto Autorizzato.

La presente seduta di Giunta viene svolta in videoconferenza, ai sensi di quanto disciplinato con decreto del Sindaco n.52 del 26.03.2020.

Risultano presenti presso la Sala Giunta del Palazzo Comunale, il Sindaco, il Segretario Generale nonché gli Assessori: Biagio Castaldo, Aniello Baia, Giuseppe Affinito, Cristina Acri

In collegamento telematico risultano presenti gli assessori Sofia Nicoletta Lanzano e Antonella Iovino

Risulta assente l' assessore Camillo Giacco

**APPROVAZIONE PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2020-2022.
RICOGNIZIONE DOTAZIONE ORGANICA E DELLE ECCELENZE DI PERSONALE AI SENSI DELL'ART. 33 D.LGS.
165/2001 COME MODIFICATO DALL'ART. 16 L. 12/11/2011 N. 183**

RELAZIONE ISTRUTTORIA E PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

Premesso CHE

l'art. 89 del d.lgs. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

- l'art. 2 del d.lgs.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del d.lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6 del d.lgs. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche procedono alla revisione degli uffici e delle dotazioni organiche periodicamente e comunque a scadenza triennale, nonché ove risulti necessario a seguito di riordino, fusione, trasformazione o trasferimento di funzioni e pertanto in ogni caso in cui esigenze organizzative, determinate da variazioni del sistema normativo, strutturale ed umano, suggeriscano il riassetto dell'organigramma;

RILEVATA la propria competenza generale e residuale in base al combinato disposto degli artt. 42 e 48, commi 2 e 3, del d.lgs. 267/2000 e dato atto che l' ente può modificare, in qualsiasi momento, la programmazione triennale del fabbisogno di personale approvata, qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali sia in riferimento ad eventuali intervenute modifiche normative;

CONSIDERATO:

- che con le nuove dinamiche in ordine alle politiche organizzative e del lavoro ed in particolare le disposizioni di contenimento della spesa di personale disposte dalla vigente normativa, si ritiene di procedere alla pianificazione del fabbisogno di personale nel rispetto dei vincoli e dei limiti fissati dalla normativa suddetta;
 - che con tale provvedimento si adempie alle disposizioni di cui al Testo Unico sull'Ordinamento degli Enti Locali in virtù delle quali gli organi di vertice delle amministrazioni sono tenuti alla pianificazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999 n.68 e programmano altresì le proprie politiche di assunzione adeguandosi ai principi di riduzione della spesa di personale stabiliti dalla normativa stessa;
 - che in tal senso si è ritenuto di procedere alla definizione del Piano dei fabbisogni di personale 2020-2022, nel rispetto degli strumenti di programmazione già adottati, tenendo conto delle sopravvenute evoluzioni normative, nonché delle esigenze funzionali dell'Ente definite sulla base delle criticità emerse anche da un monitoraggio con le figure apicali dell'Ente e degli obiettivi contenuti nei vigenti documenti programmatici;

VISTO:

- l'art. 39, comma 1, della Legge 27/12/1997, n. 449 ha stabilito che gli organi di vertice delle

amministrazioni pubbliche, al fine di assicurare funzionalità ed ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi in relazione alle disponibilità finanziarie e di bilancio, devono provvedere alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge n. 68/1999;

- il comma 19 del citato articolo prevede per gli enti locali l'adeguamento dei propri ordinamenti ai principi suddetti finalizzandoli alla riduzione programmata delle spese di personale;
- l'art 91 del D.Lgs, 18/8/2000 n. 267 prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali siano tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale
- l'art.3,comma10- bis, del D.L.n.90/2014, convertito dalla L.114/2014, che parimenti, prevede che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dallo stesso art.3, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art.11 del medesimo decreto, debba essere certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;
- il D.lgs. n. 165/2001, in particolare l'art. 6, e. 4 bis il quale, relativamente alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, stabilisce che il documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale ed i suoi aggiornamenti sono elaborati su proposta dei competenti Dirigenti che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti;
- l'art 1 comma 557 della L. 27.12.2006 N° 296, come sostituito dall'art. 14 comma 7 del DL 78/2010, il quale prevede l'obbligo, per gli enti sottoposti al patto di stabilità interno, della riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e AP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali;
- il comma 557-quater del suddetto articolo, introdotto dall'art. 3, comma 5 bis del D.L 24.06.2014 n 90, convertito con modificazioni dalla legge 11.08.2014 n. 114, il quale stabilisce 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 disposizione, vale a dire il triennio 2011-2013;
 - che tra le condizioni e vincoli per le assunzioni di personale a tempo indeterminato, l'art. 3, comma 6 del D.L. n. 90/2014 prevede che i limiti non si applichino alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura della quota d'obbligo; che tra le condizioni e vincoli per le assunzioni di personale a tempo determinato l'art. 36 D.Lgs. 165/2001 prevede che, per rispondere ad esigenze di carattere temporaneo od eccezionale, le amministrazioni pubbliche possono avvalersi delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti e l'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010, alla luce delle modifiche introdotte dall'art. 11, comma 4-bis del D.L. n. 90/2014, consente agli Enti in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, della legge 296/2006, l'assunzione di personale a tempo determinato o con altre forme flessibili con il solo limite del rispetto della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009;
 - che ulteriori condizioni limitative in materia di assunzioni sono stabilite dall'art. 9, comma 1-quinquies del D.L. 113/2016 (convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 160/2016), in base al quale, 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, non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo; e inoltre l'art. 1, comma 723, della Legge 28.12.2015, n. 208 (legge di stabilità 2016) prevede, in caso di mancato conseguimento del saldo di cui al comma 710 (cd. pareggio di bilancio che ha sostituito il patto di stabilità) nell'anno successivo a quello dell'inadempienza, il divieto 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 con soggetti privati che si configurino come elusivi della predetta disposizione;
 - che il recente *D.L. n. 4 del 2019*, convertito con modificazioni dalla *L. 28 marzo 2019, n. 26*, art. 14 bis ha previsto che le Regioni e gli enti locali possano computare, ai fini della determinazione delle proprie 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;
- che L. 28 marzo 2019, n. 26 ha modificato il comma 5 dell', *art. 3, D.L. n. 90 del 2014* e ai fini del computo dei resti assunzionali non utilizzati, ha permesso di effettuare il calcolo sui cinque anni precedenti e non più solo nel triennio precedente. Pertanto, per

l'anno 2020, gli enti locali potranno utilizzare le capacità assunzionali del 2019, 2018, 2017, 2016 e 2015 non spese in quegli anni e riferite alle cessazioni di personale avvenute nell'anno precedente alle medesime.

- CONSIDERATO quindi che, allo stato attuale della normativa per gli anni 2020/2021/2022, le capacità assunzionali sono fissate per tutti gli enti locali al 100% dei risparmi derivanti dalle cessazioni dell'anno precedente e dell'anno in corso a cui si aggiungono i resti assunzionali del quinquennio precedente non utilizzate.
- CONSIDERATO altresì che:
 - nel 2020 la capacità assunzionale è quella relativa alle cessazioni dell'anno 2019 e dell'anno 2020 e i resti del quinquennio precedente cioè i risparmi delle cessazioni del 2019, 2018, 2017, 2016 e 2015;
 - i Comuni che nel triennio 2016-2018 hanno rispettato gli obiettivi dei vincoli di finanza pubblica possono, nell'anno 2020, in deroga alle disposizioni di cui all'articolo 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, assumere a tempo indeterminato personale di polizia municipale, nel limite della spesa sostenuta per detto personale nell'anno 2016 e fermo restando il conseguimento degli equilibri di bilancio. Ovviamente, nel rispetto dei limiti della spesa di personale (Corte dei conti, sezione Lombardia, nn. 49/2019 e 61/2018). Le cessazioni nell'anno 2019 del predetto personale non rilevano ai fini del calcolo delle facoltà assunzionali del restante personale (la mobilità in uscita non è cessazione, quindi non è consentito il turn over - Corte dei conti, sezione Lombardia, nn. 83-90-153/2019). I magistrati contabili dell'Emilia Romagna con la deliberazione 42/2019, pubblicata sul sito della sezione regionale di controllo il 21 giugno 2019, hanno ricordato che l'articolo 1, comma 228, della legge 208/2019, nell'attribuire ai comuni la facoltà, per il 2019, di "assumere a tempo indeterminato personale della polizia municipale" limita tale possibilità agli enti che:
 - nel triennio 2016-2018 abbiano rispettato gli obiettivi posti dai vincoli di finanza pubblica;
 - nonostante l'esercizio della specifica facoltà nel 2019, conseguano gli equilibri di bilancio;
 - osservino, nell'esercizio di tale facoltà, il tetto finanziario contestualmente stabilito e rappresentato dalla spesa sostenuta per "detto personale" nell'anno 2016.
- Secondo i magistrati contabili, nonostante la norma non sia chiara, l'inciso "detto personale" dovrebbe essere riferito alla spesa per il personale di polizia municipale assunto a tempo indeterminato, determinato, comandi, etc. Come osservato dai magistrati contabili, infatti, ai fini del contenimento della spesa del personale ex comma 557 della legge 296/2006, i costi delle risorse umane impiegate a tempo determinato vanno conteggiati. Pertanto, non risponderebbe a logica prima dover computare, ai sensi e per gli effetti dei commi 557 e seguenti della legge 296/2006, il costo delle risorse umane a tempo determinato della polizia municipale al fine di calcolare il costo complessivo del personale onde verificarne il contenimento rispetto alla media dei medesimi costi dei tre anni precedenti (incluso il 2016) e poi escludere lo stesso dato, cioè quello del costo delle risorse umane a tempo determinato della polizia locale, dal calcolo finalizzato (anno di riferimento il medesimo 2016) a dimensionare l'eventuale budget assunzionale a decorrere dal 2019.
- Dal 1 Luglio 2019 è scattato il divieto posto dall'articolo 7, comma 5-bis, del dlgs 165/2001 il quale dispone: *«È fatto divieto alle amministrazioni pubbliche di stipulare contratti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro. I contratti posti in essere in violazione del presente comma sono nulli e determinano responsabilità erariale. I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni del presente comma sono, altresì, responsabili ai sensi dell'articolo 21 e ad essi non può essere erogata la retribuzione di risultato. Resta fermo che la disposizione di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, non si applica alle p.a.»*.
- VISTO l'art. 1, L. 28 giugno 2019, n. 58, che ha convertito, con modificazioni, il D.L. 30 aprile 2019, n. 34 (decreto crescita), il quale all'art. 33 prevede che a decorrere dalla data individuata da successivo D.M., i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, anche differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto di quelle la cui destinazione è vincolata, ivi incluse, quelle relative al servizio sanitario nazionale ed al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. **Nelle more dell'adozione del decreto, continuano ad applicarsi le norme ordinarie in materia di determinazione della facoltà assunzionale in base alle quali i Comuni possono sommare, nella programmazione dei fabbisogni di personale per il 2020:**

- il 100% della spesa del personale cessato nel 2019;
- i resti assunzionali degli ultimi 5 anni;
- le cessazioni programmate nello stesso anno 2020 (in applicazione della disciplina introdotta con il decreto-legge su “Quota 100”).

Preso atto che in data 11/1/2020 è stato approvato dalla Conferenza Stato – Città ed Autonomie Locali la Bozza del Decreto di attuazione dell’art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 relativo alle facoltà di assunzione dei comuni, in base al quale per calcolare le facoltà assunzionali l’Ente dovrà prioritariamente verificare il rapporto tra **Percentuale massima delle spese del personale = (Impegni di competenza delle spese del personale dell'anno precedente)/(media delle entrate correnti del triennio precedente-crediti di dubbia esigibilità)** a seconda della fascia di popolazione nella quale si trova il comune nell’anno precedente.

Dato atto che tale DPCM allo stato deve essere registrato da parte della Corte dei Conti e successivamente pubblicato in Gazzetta Ufficiale per l’entrata in vigore.

VERIFICATO che la Giunta Comunale, con deliberazione n. 00028/2019 del 28/02/2019 ha approvato il piano dei fabbisogni di personale 2019/2021;

Dato atto che con decreto 08/05/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni pubbliche”, necessarie per l’attuazione dell’art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall’art. 22, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017;

Viste le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, registrate presso la Corte dei Conti il 9luglio2018–Reg.ne–Succ. 1477 E pubblicate in Gazzetta Ufficiale–Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018;

Constatato, dunque, che nel mutato rapporto tra dotazione organica e PTPC, si passa ad un’accezione di dotazione che non rappresenta più il “contenitore” rigido da cui partire per definire il PTFP (come nella precedente disciplina) in grado di condizionare le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate, ma divenendo un valore finanziario dinamico, esso costituisce un indicatore di spesa potenziale massima entro il quale va ricompresa la spesa di personale in servizio e quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall’art.20, comma3, del D.Lgs.n. 75/2017;

Rilevato, altresì, che:

il PTFP è oggetto di pubblicazione;

la comunicazione del PTFP al SICO è effettuata entro trenta giorni dall’adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto di procedere ad assunzioni;

a decorrere dal 30 marzo 2018 e, comunque, solo decorso il termine di 60 giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al punto precedente, le amministrazioni pubbliche che non provvedono all’adempimento del piano non possono assumere nuovo personale (art.6, c.6 ,D.Lgs. 30/03/2001, n.165; art.22,c .1, D.Lgs.25/05/2017,n.75);

i contenuti dei piani devono essere comunicati alla Ragioneria Generale dello Stato entro 30 giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto di procedere ad assunzioni. (art.6ter, comma5, D.Lgs.30/03/2001 n.165)

Visto l’art. 33 del d.lgs. n. 165/2001, nel testo modificato da ultimo dall’art. 16 dalla legge n. 183/2011, c.d. legge di stabilità 2012, che prevede l’obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di provvedere annualmente alla rilevazione delle “situazioni di soprannumero” nonché comunque delle eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria”.

Ritenuto che la condizione di soprannumero si rileva da una verifica numerica/formale condotta sulla dotazione organica dell’ente e resa palese dall’eventuale presenza di personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica, mentre la condizione di eccedenza si rileva, in primis, dalla impossibilità dell’Ente di rispettare i vincoli dettati dal legislatore.

Dato atto che, i Dirigenti sentiti al riguardo, hanno comunicato che non sussistono situazioni di soprannumero rispetto alla dotazione organica, né eccedenze di personale rispetto alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell’ente.

In attuazione delle disposizioni riferite alle limitazioni delle assunzioni, si rende necessario precisare che:

- Per predisporre i conteggi del piano occupazionale dell'anno 2020 si è tenuto conto degli orientamenti prevalenti espressi dalle Sezioni Regionali di Controllo della Corte dei Conti e dalla Ragioneria Generale dello Stato, considerando nel calcolo delle capacità assunzionali (sia come base su cui applicare la percentuale di turnover ammesso nell'anno, sia come costo delle assunzioni a valere sulla capacità assunzionale dell'anno) i seguenti elementi:

- il calcolo viene effettuato sull'intero anno (sia in caso di cessazione che di assunzione) a prescindere dalla data di cessazione o di assunzione - tale interpretazione è avvalorata dalle note circolari n. 46078 del 18 ottobre 2010 e 11786 del 22/2/2011 dell'UPPA – Dipartimento della Funzione Pubblica, che precisano che i risparmi realizzati per cessazione vanno calcolati “sempre sui dodici mesi, a prescindere dalla data di cessazione del servizio e dei relativi costi”;

- il computo tiene conto del solo trattamento tabellare della categoria di appartenenza, compresa la quota di indennità di comparto a carico del Fondo e indennità di vacanza contrattuale, oltre ad oneri riflessi ed Irap.

- nel costo del personale cessato non vanno computate le economie derivanti dai trasferimenti per mobilità in uscita di cui all'art. 30 del D.Lgs 165/01, così come nel costo del personale assunto non vanno computati i maggiori oneri derivanti dai trasferimenti per mobilità in entrata di cui al medesimo art. 30, purché tra enti sottoposti a limiti delle assunzioni (art. 1 c. 47 della legge 30.12.2004 n. 311 – circolare Dipartimento Funzione Pubblica n. 11786 del 22.2.2011);

- in ogni caso la mobilità in entrata ed in uscita sono valorizzate nel calcolo della spesa del personale.

VISTO il parere legale a firma del Prof. Avv. Spasiano, in ordine alla richiesta di inquadramento formulata dai dipendenti Sigg.ri Balsamo Ciro, Volpicelli Vincenzo e Di Maso Antonio, parere acquisito al protocollo generale dell'Ente in data 24/01/2019 n. 4513/2019.

Considerato che sulla scorta di detto parere legale, nonché sulla base di quello successivamente reso dal Responsabile del Servizio Avvocatura, in data 04/11/2019 prot.n. 56424/2019, si ritiene opportuno programmare il detto inquadramento in cat. D dei dipendenti Sigg.ri Balsamo Ciro, Volpicelli Vincenzo e Di Maso Antonio nel piano del Fabbisogno del personale annualità 2020.

Dato atto che

- per l'anno 2020, sulla base della disciplina legislativa in vigore, per procedere ad assunzioni il Comune di Afragola, ente soggetto al patto di stabilità, deve rispettare le seguenti condizioni:
- 1) aver rispettato i vincoli di pareggio di bilancio (art. 1 commi 710 e segg. Legge 208/2016 Legge di stabilità 2016).
- 2) aver effettuato la ricognizione annuale delle eventuali eccedenze di personale (art. 33 commi 1 e 2 de D.Lgs 165/2001 come da ultimo modificato dall'art. 16 della L. 183/2011);
- 3) il rispetto della incidenza della spesa del personale su quella corrente nel triennio 2011/2013 (vincolo indicato con Deliberazione Sez. Aut. Corte dei Conti 27/2015).
- 4) avere adottato il Piano delle azioni positive;

Visto, altresì,

- la relazione in ordine alle cessazioni dal servizio previste per il triennio 2017/2019 agli atti d'ufficio
- la relazione in ordine al costo del personale cessato nell'anno 2019, agli atti d'ufficio
- il prospetto allegato A dal quale si evince il calcolo del resto delle capacità assunzionali degli anni 2017/2019

Dato atto ulteriormente che:

- l'Ente *ha rispettato i vincoli di pareggio di bilancio* per l'anno 2019.
- l'Ente *non ha dichiarato il dissesto e non versa in situazione strutturalmente deficitaria*;
- l'ammontare della *spesa media del personale nel triennio 2011/2013* – parimenti al netto

- delle spese escluse e comprensiva della spesa personale della partecipata Afragol@Net Srl - è stata pari ad €12.159.625,92;
- pertanto, risulta rispettato il principio del contenimento della spesa di personale rispetto al valore medio della spesa di personale sostenuta nel triennio 2011-2013;
- l'ammontare della spesa del personale per l'anno 2020 è stimata in circa €7.742.734,90 con esclusione della spesa per [Afragol@net](#).
- L'Ente si colloca al di sotto del valore soglia come definito dalla Bozza di DPCM di attuazione dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 relativo alle facoltà di assunzione dei comuni, in base al quale per calcolare le facoltà assunzionali l'Ente dovrà prioritariamente verificare il rapporto tra **percentuale massima delle spese del personale = (Impegni di competenza delle spese del personale dell'anno precedente)/(media delle entrate correnti del triennio precedente-crediti di dubbia esigibilità)** a seconda della fascia di popolazione nella quale si trova il comune nell'anno precedente, soglia fissata al 27,60%
- È stato verificato che, al momento, non si segnalano situazioni di soprannumero o eccedenze di personale sia in relazione alle esigenze funzionali che alla situazione finanziaria, ai sensi dell' art.33, comma 2, del D.Lgs.165/2001, nel testo da ultimo modificato dall'art.16 della legge n.183/2011;

Dato atto, ancora, che:

- con deliberazione di G. C. 98 del 18/09/2018 è stato approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2018-2020.
- il documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale è elaborato tenendo conto della grave carenza di personale segnalata dai Dirigenti, delle nuove responsabilità e dei nuovi processi trasferiti ai Comuni dal legislatore;

Dato atto, che per il Comune di Afragola:

- la spesa di personale **media del triennio 2011/2013** ammonta ad € **12.159.625,92** e che la suddetta rappresenta il limite alla spesa di personale per l'anno 2020 e per quelli successivi, salvo nuovi interventi legislativi in materia.
- la spesa di personale a tempo determinato sostenuta nell'anno 2009 ammonta ad € **330.070,00**
- con atto n. 3 del 11/01/2019 la Giunta Comunale ha approvato la nuova macrostruttura dell'Ente

Precisato che la programmazione triennale del fabbisogno del personale e il piano annuale possono essere integrati in qualunque momento, al verificarsi di nuove esigenze, di modifiche nella disponibilità di risorse e del quadro normativo;

ATTESO che si è dato seguito alla rimodulazione annuale della dotazione organica nel rispetto degli indicatori di spesa potenziale massima così da rendere la sua consistenza conforme sia dal punto di vista qualitativo che quantitativo ai fabbisogni programmati come risulta dall' allegato piano del fabbisogno del personale per il triennio 2020/2022 (allegato A).

Richiamato, infine, l'articolo 19, comma 8, della Legge 28 dicembre 2001, n. 448 (Legge finanziaria 2002) che recita: "A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico 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 di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate." si da atto che la **presente proposta, prima dell'esame della Giunta Comunale viene sottoposta al Collegio dei Revisori dei Conti**

Il Dirigente del Settore Affari Generali

Dott. Ssa Alessandra Iroso

L'Assessore al Personale

Letta la relazione istruttoria che precede a firma del Dirigente del Affari Generali dott.ssa Alessandra Iroso

Preso atto della normativa richiamata nella stessa;

Preso atto altresì del rispetto dei parametri prescritti dalla stessa normativa per le assunzioni;

VISTO che il sopra riportato Piano dei fabbisogni di personale relativo agli anni 2020-2022 risulta compatibile con il prospetto della riduzione programmata della spesa per il personale dipendente calcolata come previsto dalla richiamata Circolare M.E.F. n. 9 del 2006;

CONSIDERATO altresì che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario;

RIBADITO il concetto che la dotazione organica ed il suo sviluppo triennale deve essere previsto nella sua concezione di massima dinamicità e pertanto modificabile ogni qual volta lo richiedano norme di legge, nuove metodologie organizzative, nuove esigenze della popolazione, ecc., sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale;

VISTO il parere favorevole espresso dal Responsabile del Settore Affari Generali ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 267/2000;

ACQUISITO il parere favorevole espresso dal Responsabile del Servizio Finanziario , ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 267/2000;

ACQUISITO il parere favorevole del Collegio dei Revisori dei Conti (Verbale n.4 del 14/02/2020)

Tutto quanto innanzi premesso

PROPONE ALLA GIUNTA DI:

1. **di approvare** la programmazione del fabbisogno di personale relativo al triennio 2020-2022 e annuale 2020 **secondo il prospetto allegato "B"** che tiene conto della capacità assunzionale teorica dell'Ente per il medesimo triennio 2020-2022;

2. **di dare atto** che le assunzioni programmate saranno subordinate al rispetto delle normative e di tutti i vincoli legislativi vigenti;

3. **di dare atto** che:

il piano di assunzione non comporta il superamento della spesa di personale riferita al valore medio del triennio 2011- 2013 e trova copertura sui competenti capitoli di spesa del personale relativi al bilancio pluriennale 2020-2022

- a seguito della ricognizione annuale effettuata ai sensi dell'art. 33 del decreto legislativo n. 165/2011, così come modificato dall'art. 16 della Legge n. 183/2011, il Comune Afragola non ha personale in soprannumero rispetto alla dotazione organica, né eccedenze di personale rispetto alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'ente, per cui il Comune di Afragola non deve avviare nel corso dell'anno 2020 procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti;

- allo stato il DPCM di attuazione dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 relativo alle facoltà di assunzione dei comuni, non risulta ancora adottato ma che da una prima verifica operata, il Comune di Afragola si colloca al di sotto del valore soglia come definito dalla Bozza del predetto DPCM

- il contenuto del presente provvedimento costituirà allegato del Documento Unico di Programmazione 2020/2022

4. Dare mandato al Dirigente Settore Affari Generali di procedere, previa sottoscrizione di apposita transazione con i dipendenti interessati Sigg.ri Balsamo Ciro, Volpicelli Vincenzo e Di Maso Antonio, all'inquadramento degli stessi in cat. D pos. ec. D1.

5. Trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018.

6. Disporre che il presente atto sia trasmesso alle OO.SS. per l'informazione di rito, ai sensi dell'art. 4 del CCNL del Comparto Funzioni Locali 21/05/2018

7. . Riservarsi la possibilità di adeguare, in qualsiasi momento, il presente Piano annuale e il Piano triennale del fabbisogno del personale, qualora si verificassero esigenze o condizioni tali da determinare mutazioni del quadro di riferimento

8. Dichiarare il presente atto, con successiva e unanime votazione palese, immediatamente esecutivo ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D. Lgs. 267/2000.

L'Assessore al Personale

dott.ssa Sofia Nicoletta Lanzano

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso:

che in merito all'oggetto, sono pervenute la relazione istruttoria e la proposta di deliberazione a firma del Responsabile del Settore Affari Generali , e dell'Assessore al Personale dott.ssa Sofia Nicoletta Lanzano;

che la stessa risulta annotata al numero 36/2020 del Registro delle proposte della Giunta Comunale;

Visti i pareri favorevoli, espressi dal Responsabile del Settore Affari Generali, dott.ssa Alessandra Iroso sulla proposta di deliberazione in ordine alla regolarità tecnica, e del dott. Marco Chiauzzi in ordine alla regolarità contabile come previsto dall'art.49 del vigente T.U.EE.LL.

Con voti espressi con la seguente votazione:

voti favorevoli n.6 (Sindaco, assessori: Biagio Castaldo, Aniello Baia, Giuseppe Affinito e in collegamento telematico gli assessori Sofia Nicoletta Lanzano e Antonella Iovino)

voti contrari n.1 (assessore Cristina Aciri) la quale rende la seguente dichiarazione: " in vista dell' emergenza coronavirus , confortata dal dirigente finanziario, propongo la trasformazione delle 19 unità di agenti PM dal part time al 50% al part time 80% da subito e solo a dicembre 2020 la trasformazione a full time".

DELIBERA

1. di approvare la programmazione del fabbisogno di personale relativo al triennio 2020-2022 e annuale 2020 **secondo il prospetto allegato "B"** che tiene conto della capacità assunzionale teorica dell'Ente per il medesimo triennio 2020-2022;

2. di dare atto che le assunzioni programmate saranno subordinate al rispetto delle normative e di tutti i vincoli legislativi vigenti;

3. di dare atto che:

- il piano di assunzione non comporta il superamento della spesa di personale riferita al valore medio del triennio 2011- 2013 e trova copertura sui competenti capitoli di spesa del personale relativi al bilancio pluriennale 2020-2022

- a seguito della ricognizione annuale effettuata ai sensi dell'art. 33 del decreto legislativo n. 165/2011, così come modificato dall'art. 16 della Legge n. 183/2011, il Comune Afragola non ha personale in soprannumero rispetto alla dotazione organica, né eccedenze di personale rispetto alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'ente, per cui il Comune di Afragola non deve avviare nel corso dell'anno

2020 procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti;

- allo stato il DPCM di attuazione dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 relativo alle facoltà di assunzione dei comuni, non risulta ancora adottato ma che da una prima verifica operata, il Comune di Afragola si colloca al di sotto del valore soglia come definito dalla Bozza del predetto DPCM

- il contenuto del presente provvedimento costituirà allegato del Documento Unico di Programmazione 2020/2022

4. Dare mandato al Dirigente Settore Affari Generali di procedere, previa sottoscrizione di apposita transazione con i dipendenti interessati Sigg.ri Balsamo Ciro, Volpicelli Vincenzo e Di Maso Antonio all'inquadramento degli stessi in cat. D pos. ec. D1.

5. Di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018.

6. Disporre che il presente atto sia trasmesso alle OO.SS. per l'informazione di rito, ai sensi dell'art. 4 del CCNL del Comparto Funzioni Locali 21/05/2018

7. Riservarsi la possibilità di adeguare, in qualsiasi momento, il presente Piano annuale e il Piano triennale del fabbisogno del personale, qualora si verificassero esigenze o condizioni tali da determinare mutazioni del quadro di riferimento

8. Dichiarare il presente atto, con successiva e unanime votazione palese, immediatamente esecutivo ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D. Lgs. 267/2000.



CITTA' DI AFRAGOLA

Città Metropolitana di Napoli

IL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

VERBALE N. 04/20

PARERE DELL'ORGANO DI REVISIONE

SUL PROGRAMMA TRIENNALE DEL

FABBISOGNO DI PERSONALE 2020 – 2022

Il giorno 14 Febbraio 2020 alle ore 15:00 presso la sede Comunale si è riunito il Collegio dei Revisori nelle persone dei Sig.ri

- Dott. Tommaso Di Palo Presidente
 - Dott. Biagio Castiglia Componente
- Risulta assente giustificato il
- Dott. Pasquale Lettera Componente

Ai sensi dell'art. 237 comma 1 del D.Lgs. 267/00 la seduta è validamente costituita

IL COLLEGIO

Vista la richiesta di parere di cui all'oggetto;

Esaminata la proposta deliberazione di Giunta Comunale n. 36 del 13/02/2020, trasmessa con allegati a questo Collegio in pari data, avente ad oggetto: APPROVAZIONE PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2020-2022. RICOGNIZIONE DOTAZIONE ORGANICA E DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE AI

SENSI DELL'ART. 33 D.LGS. 165/2001 COME MODIFICATO DALL'ART. 16 L. 12/11/2011 N. 183;

Visto l'art. 1 comma 557 e 557 bis della legge n. 296 del 27/12/2006 così come modificata dall'art. 14, comma 7, del D.L. 78/10, convertito con modificazioni dalla legge n. 122 /2010, i quali contengono la disciplina vincolistica in materia di spese del personale degli enti soggetti al 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 della spesa del personale, al lordo degli oneri riflessi 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;

Dato atto che il medesimo articolo, comma 557 quater, prevede che la spesa del personale deve mantenersi all'interno del limite del valore medio della spesa 2011 – 2013, che nello specifico è pari ad € 12.159.625,92;

Visto l'art. 3, comma 5, del D.L.90/2014 che stabilisce che, per gli anni 2019 – 2021, è possibile prevedere assunzioni nel limite del 100% del valore del personale cessato;

Preso atto che in data 1/2/2020 è stato approvato dalla Conferenza Stato – Città ed Autonomie Locali la Bozza del Decreto di attuazione dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 relativo alle facoltà di assunzione dei comuni, in base al quale per calcolare le facoltà assunzionali l'Ente dovrà prioritariamente verificare il rapporto tra Percentuale massima delle spese del personale = (Impegni di competenza delle spese del personale dell'anno precedente)/(media delle entrate correnti del triennio precedente-crediti di dubbia esigibilità) a seconda della fascia di popolazione nella quale si trova il comune nell'anno precedente.

Dato atto che tale DPCM allo stato deve essere registrato da parte della Corte dei Conti e successivamente pubblicato in Gazzetta Ufficiale per l'entrata in vigore.

Dato atto che per l'anno 2020, sulla base della disciplina legislativa in vigore, per procedere ad assunzioni il Comune di Afragola, ente soggetto al patto di stabilità, deve rispettare le seguenti condizioni:

- 1) aver rispettato i vincoli di pareggio di bilancio (art. 1 commi 710 e segg. Legge 208/2016 Legge di stabilità 2016).
- 2) aver effettuato la ricognizione annuale delle eventuali eccedenze di personale (art. 33 commi 1 e 2 de D.Lgs 165/2001 come da ultimo modificato dall'art. 16 della L. 183/2011);
- 3) il rispetto della incidenza della spesa del personale su quella corrente nel triennio 2011/2013 (vincolo indicato con Deliberazione Sez. Aut. Corte dei Conti 27/2015).



4) avere adottato il Piano delle azioni positive;

Visto, altresì,

la relazione in ordine alle cessazioni dal servizio previste per il triennio 2017/2019 agli atti d'ufficio
la relazione in ordine al costo del personale cessato nell'anno 2019, agli atti d'ufficio
il prospetto allegato A dal quale si evince il calcolo del resto delle capacità assunzionali degli anni
2017/2019

Dato atto ulteriormente che: l'Ente ha rispettato i vincoli di pareggio di bilancio per l'anno 2019. l'Ente non ha dichiarato il dissesto e non versa in situazione strutturalmente deficitaria;

l'ammontare della spesa media del personale nel triennio 2011/2013 – parimenti al netto delle spese escluse e comprensiva della spesa personale della partecipata Afragol@Net Srl - è stata pari ad €12.159.625,92 e pertanto, risulta rispettato il principio del contenimento della spesa di personale rispetto al valore medio della spesa di personale sostenuta nel triennio 2011-2013;

l'ammontare della spesa del personale per l'anno 2020 è stimata in circa €7.742.734,90 con esclusione della spesa per Afragol@net.

L'Ente, sulla base dei dati di pre-consuntivo, si colloca al di sotto del valore soglia come definito dalla Bozza di DPCM di attuazione dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 relativo alle facoltà di assunzione dei comuni, in base al quale per calcolare le facoltà assunzionali l'Ente dovrà prioritariamente verificare il rapporto tra percentuale massima delle spese del personale = (Impegni di competenza delle spese del personale dell'anno precedente)/(media delle entrate correnti del triennio precedente-crediti di dubbia esigibilità) a seconda della fascia di popolazione nella quale si trova il comune nell'anno precedente, soglia fissata al 27,60%

È stato verificato che, al momento, non si segnalano situazioni di soprannumero o eccedenze di personale sia in relazione alle esigenze funzionali che alla situazione finanziaria, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.Lgs. 165/2001, nel testo da ultimo modificato dall'art. 16 della legge n. 183/2011;

Visto il Parere favorevole sulla regolarità tecnica e sulla regolarità contabile, reso ai sensi dell'art. 49 del T.U.E.L. dalla Responsabile del Settore Risorse Umane e dal Responsabile del Settore Finanziario e di Controllo;

Ritenuto che dagli atti messi a disposizione di questo Collegio, scaturisce che la programmazione del fabbisogno del personale è improntata nel rispetto del principio della riduzione complessiva della spesa così come disposto dall'art. 39 della legge n. 449/97 e che la stessa è stata analiticamente motivata;

A conclusione della fase istruttoria, questo Collegio ai sensi dell'art. 19, comma 8, della legge

n.448/2001, in merito alla proposta di cui all'oggetto,

ESPRIME

parere favorevole alla sua approvazione.

Raccomanda, inoltre, che nel corso dell'attuazione del Piano Triennale Fabbisogno del Personale 2020/2022, e all'atto delle assunzioni o mobilità, venga effettuata una costante opera di monitoraggio del rispetto di tutti i limiti stabiliti in materia di spese del personale, con l'adozione, ove dovuti, dei correttivi eventualmente indotti da modifiche della normativa in materia e dai vincoli di bilancio.

Il presente verbale viene chiuso alle ore 16.16

Dott. Tommaso Di Palo



Dott. Biagio Castiglia



ALLEGATO A

ALLEGATO A						
Piano annuale 2018 delle assunzioni						
Anno 2018						
Assunzioni incidenti sulle facoltà assunzionali						
Descrizione	Livello	Contrattu	Numero	Facoltà assunzionali	Spesa annua	Modalità assunzione
75% Cessazioni 2017 (CESSATI 2017 PER EURO 393.544,40)				€ 295,158.30		
Resto facoltà assunzionali anni precedenti 2015 E 2016				€ 527,675.21		
Totale facoltà assunzionali				€ 822,833.51		
Istruttore direttivo tecnico	D1	T. Ind. Part Time 50%	4		€ 66,059.52	Scorrimento delle graduatorie
Istruttore direttivo contabile	D1	T. Ind. Part Time 50%	2		€ 33,029.76	Scorrimento delle graduatorie
Istruttore di vigilanza	C1	T. Ind. Part Time 50%	22		€ 334,966.83	Scorrimento delle graduatorie
Istruttore di vigilanza	C1	T. Ind. Full Time	5		€ 152,257.65	Scorrimento delle graduatorie
Totale spesa (*)					€ 586,313.76	
Resto facoltà assunzionali 2018				€ 236,519.75		

Anno 2019						
Descrizione	Livello	Tip. Contr	Numero	Facoltà assunzionali	Spesa annua	Modalità assunzione
Cessazioni 2018				€ 735,718.60		
Resto facoltà assunzionali 2018				€ 236,519.75		

Totale facoltà assunzionali				€ 972,238.35	
Assunzioni incidenti sulle facoltà assunzionali					
Istruttore direttivo di Vigilanza	D1	T. Ind. Full Time	1	€ 33,029.76	Concorso pubblico in fase di espletamento
Istruttore direttivo tecnico ambientale	D1	T. Ind. Full Time	1	€ 33,029.76	Concorso pubblico in fase di espletamento
Assistente sociale	D1	T. Ind. Full Time	2	€ 66,059.52	Concorso pubblico in fase di espletamento
Istruttore geometra	C1	T. Ind. Full Time	3	€ 91,354.59	Concorso pubblico in fase di espletamento
Istruttore amministrativo contabile	C1	T. Ind. Full Time	3	91,354.59	Concorso pubblico in fase di espletamento
istruttore informatico	C1	T. Ind. Full Time	1	30,451.53	Concorso pubblico in fase di espletamento
Totale spesa assunzioni 2019				345,279.75	
Assunzioni NON incidenti sulle facoltà assunzionali - Rilevante ai fini del contentimento della spesa del personale					
esecutori/messo	B1	T. Ind. Full Time	1	€ 27,108.27	mobilità volontaria
Istruttore amministrativo contabile	C1	T. Ind. Full Time	1	30,451.53	mobilità volontaria
Totale spesa del personale				€ 402,839.55	
Resto facoltà assunzionali 2019				€ 626,958.60	

626,958.60

,

ALLEGATO B

Anno 2020						
Descrizione	Livello	Tip. Contrattual	Numero	Facoltà assunzio	Spesa annua	Modalità assunzione
<i>Cessazioni 2019</i>				€ 345,763.47		
<i>Resto facoltà assunzionali 2019</i>				€ 626,958.60		
<i>Cessazione dirigente</i>				€ 59,106.23		
Totale facoltà assunzionali				€ 1,031,828.30		
Istruttore direttivo tecnico	D1	T. Ind. Full Time	4		€ 66,059.52	trasformazione da part time a full time
Istruttore direttivo contabile	D1	T. Ind. Full Time	2		€ 33,029.76	trasformazione da part time a full time
Istruttore direttivo di Vigilanza	D1	T. Ind. Full Time	3		€ 99,089.28	Determina dirigenziale - riconoscimento categoria
Istruttore direttivo di Vigilanza	D1	T. Ind. Full Time	1		€ 33,029.76	Concorso pubblico e/o Scorrimento delle graduatorie
Assistente sociale	D1	T. Ind. Full Time	2		€ 66,059.52	Concorso pubblico e/o Scorrimento delle graduatorie
Istruttore Amministrativo contabile	C1	T. Ind. Full Time	3		€ 91,354.59	Concorso pubblico e/o Scorrimento delle graduatorie
Istruttore Tecnico	C1	T. Ind. Full Time	2		€ 60,903.06	Concorso pubblico e/o Scorrimento delle graduatorie
Istruttore informatico	C1	T. Ind. Full Time	2		€ 60,903.06	Concorso pubblico e/o Scorrimento delle graduatorie
esecutori/messo	B1	T. Ind. Full Time	1		€ 13,554.14	trasformazione da part time a full time

esecutori/messo	B1	T. Ind. Full Time	2		€ 54,216.54	Concorso pubblico con riserva prevista per legge
Istruttore di vigilanza	C1	T. Ind. Full Time	19		€ 289,278.23	trasformazione da part time a full time
Dirigente		T. Ind. Full Time	1		59,106.23	Concorso pubblico
Dirigente		T. Ind. Full Time	1		59,016.23	Concorso pubblico
Totale spesa assunzioni 2020					€ 985,599.92	
<i>Resto facoltà assunzionali 2020</i>				€ 46,228.38		
Assunzioni NON incidenti sulle facoltà assunzionali - Rilevante ai fini del contentimento della spesa del personale						
esecutori/messo	B1	T. Ind. Full Time	2		€ 54,216.54	quota d'obbligo
Comando	C1		1		30,451.53	comando da P.A.
Totale spesa del personale					€ 1,070,267.99	
Anno 2021						

Descrizione	Livello	Tip. Contrattual	Numero	Facoltà assunzio	Spesa annua	Modalità assunzione
<i>Cessazioni 2020</i>				€ 443,039.54		
<i>Resto facoltà assunzionali 2020</i>				€ 46,228.38		
<i>cessazioni 2020 per adeguamento categoria (3 cat. C)</i>				€ 91,354.50		
<i>Cessazioni 3 P.T. cat.C Vigilanza</i>				€ 45,675.51		
Totale facoltà assunzionali				€ 626,297.93		
Istruttore direttivo tecnico	D1	T. Ind. Full Time	2		€ 66,059.52	Concorso pubblico e/o Scorrimento delle graduatorie
Istruttore direttivo amministrativo	D1	T. Ind. Full Time	2		€ 66,059.52	Concorso pubblico e/o Scorrimento delle graduatorie
Istruttore direttivo Avvocato	D1	T. Ind. Full Time	1		€ 33,029.76	Concorso pubblico e/o Scorrimento delle graduatorie
Assistente sociale	D1	T. Ind. Full Time	2		€ 66,059.52	Concorso pubblico e/o Scorrimento delle graduatorie
Istruttore informatico	C1	T. Ind. Full Time	2		€ 60,903.06	Concorso pubblico e/o Scorrimento delle graduatorie
Istruttore amministrativo/contabile	C1	T. Ind. Full Time	4		€ 121,806.12	Concorso pubblico e/o Scorrimento delle
Istruttore Tecnico	C1	T. Ind. Full Time	3		€ 91,354.59	Concorso pubblico e/o Scorrimento delle
Dirigente		T. Ind. Full Time	1		59,106.23	Concorso pubblico
Totale spesa (*)					€ 564,378.32	
<i>Resto facoltà assunzionali 2020</i>				€ 61,919.61		
Totale spesa del personale					€ 564,378.32	

Anno 2022						
Descrizione	Livello	Tip. Contrattual	Numero	Facoltà assunzio	Spesa annua	Modalità assunzione
<i>Cessazioni 2021</i>				€ 251,187.19		
<i>Resto facoltà assunzionali 2020</i>				€ 61,919.61		
<i>Totale facoltà assunzionali</i>				€ 313,106.80		
Istruttore direttivo tecnico	D1	T. Ind. Full Time	1		€ 33,029.76	Concorso pubblico e/o Scorrimento delle graduatorie
Istruttore direttivo amministrativo	D1	T. Ind. Full Time	1		€ 33,029.76	Concorso pubblico e/o Scorrimento delle graduatorie
Assistente sociale	D1	T. Ind. Full Time	2		€ 66,059.52	Concorso pubblico e/o Scorrimento delle graduatorie
Istruttore amministrativo	C1	T. Ind. Full Time	3		€ 91,354.59	Concorso pubblico e/o Scorrimento delle graduatorie
Istruttore Tecnico	C1	T. Ind. Full Time	1		€ 30,451.53	
Totale spesa (*)					€ 253,925.16	
<i>Resto facoltà assunzionali 2021</i>				€ 59,181.64		
Totale spesa del personale					€ 253,925.16	

9750

12899.25

59,016.23

71,915.48 PICARDI
#REF! DULVI CORCIONE
62000 2CFULL TIME

#REF!

#REF!

#REF! RESIDUO TD



Numero Proposta. 00036/2020 del 13/02/2020

Ufficio Proponente: SETTORE_AFFARI_GENERALI

Delibera N° _____ Del _____

COMUNE DI AFRAGOLA

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO:

APPROVAZIONE PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2020-2022.
RICOGNIZIONE DOTAZIONE ORGANICA E DELLE ECCEденZE DI PERSONALE AI SENSI
DELL'ART. 33 D.LGS. 165/2001 COME MODIFICATO DALL'ART. 16 L. 12/11/2011 N. 183

- Amministratore proponente:
- IL RESPONSABILE DEL SETTORE: ALESSANDRA IROSO
- Immediata Eseguitabilità: SI
- Parere Contabile: DOVUTO

ANNOTAZIONI VARIE: _____

Ai sensi dell'Art.49 del Decreto Legislativo 18/08/2000, n.267, sulla proposta della deliberazione i sottoscritti esprimono il parere di cui al seguente prospetto:

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO INTERESSATO	Per quanto concerne la regolarità tecnica esprime il seguente parere: Favorevole Data <i>13/02/2020</i> Il Responsabile <i>ALESSANDRA IROSO</i>
IL RESPONSABILE DI RAGIONERIA	Per quanto concerne la regolarità contabile esprime il seguente parere: Favorevole Data <i>13/02/2020</i> Il Responsabile



Numero Proposta. 00036/2020 del 13/02/2020

Ufficio Proponente: SETTORE_AFFARI_GENERALI

Delibera N° _____ Del _____

COMUNE DI AFRAGOLA

NOMINATIVO	FIRMA
CLAUDIO GRILLO	
BIAGIO CASTALDO	
CRISTINA ACRI	
GIUSEPPE AFFINITO	
ANIELLO BAIA	
CAMILLO GIACCO	
ANTONELLA IOVINO	
SOFIA NICOLETTA LANZANO	



Numero Proposta. 00036/2020 del 13/02/2020

Ufficio Proponente: SETTORE_AFFARI_GENERALI

Delibera N° _____ Del _____

COMUNE DI AFRAGOLA

SEDUTA

Data della Seduta: _____ – ora: _____

ASSENTI _____

PRESENTI _____

ESITO DECISIONALE

IL SINDACO

IL SEGRETARIO COMUNALE



N° PAP-00880-2020

Si attesta che il presente atto è stato affisso all'Albo Pretorio on-line dal 10/04/2020 al 25/04/2020

L'incaricato della pubblicazione
CIRO BALSAMO

COMUNE DI AFRAGOLA
CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI
DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE
N. 00028/2020 del 08/04/2020

OGGETTO:

APPROVAZIONE PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2020-2022. RICOGNIZIONE DOTAZIONE ORGANICA E DELLE ECCEденZE DI PERSONALE AI SENSI DELL'ART. 33 D.LGS. 165/2001 COME MODIFICATO DALL'ART. 16 L. 12/11/2011 N. 183

Il giorno 08/04/2020 alle ore 14.00 con la continuazione, in AFRAGOLA e nella sede del Palazzo Comunale, si è riunita la Giunta Comunale per l'approvazione della proposta di deliberazione di cui all'oggetto.

CLAUDIO GRILLO
BIAGIO CASTALDO
CRISTINA ACRI
GIUSEPPE AFFINITO
ANIELLO BAIA
ANTONELLA IOVINO
SOFIA NICOLETTA LANZANO
CAMILLO GIACCO

PRESENTI	ASSENTI
P	
P	
P	
P	
P	
P	
P	
	A

Partecipa MARIA GIUSEPPINA D'AMBROSIO - Segretario Generale
Presiede CLAUDIO GRILLO - Sindaco

Verificato il numero legale, CLAUDIO GRILLO - Sindaco -invita a deliberare sulla proposta di deliberazione all'oggetto, sulla quale i responsabili dei servizi interessati hanno espresso i pareri, richiesti ai sensi dell'art. 49 del Decreto Legislativo 18/08/2000, n° 267.
Esito: Approvata con immediata eseguibilità

La presente seduta di Giunta viene svolta in videoconferenza, ai sensi di quanto disciplinato con decreto del Sindaco n.52 del 26.03.2020.

Risultano presenti presso la Sala Giunta del Palazzo Comunale, il Sindaco, il Segretario Generale nonché gli Assessori: Biagio Castaldo, Aniello Baia, Giuseppe Affinito, Cristina Acri

In collegamento telematico risultano presenti gli assessori Sofia Nicoletta Lanzano e Antonella Iovino

Risulta assente l' assessore Camillo Giacco

**APPROVAZIONE PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2020-2022.
RICOGNIZIONE DOTAZIONE ORGANICA E DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE AI SENSI DELL'ART. 33 D.LGS.
165/2001 COME MODIFICATO DALL'ART. 16 L. 12/11/2011 N. 183**

RELAZIONE ISTRUTTORIA E PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

Premesso CHE

l'art. 89 del d.lgs. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

- l'art. 2 del d.lgs.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del d.lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6 del d.lgs. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche procedono alla revisione degli uffici e delle dotazioni organiche periodicamente e comunque a scadenza triennale, nonché ove risulti necessario a seguito di riordino, fusione, trasformazione o trasferimento di funzioni e pertanto in ogni caso in cui esigenze organizzative, determinate da variazioni del sistema normativo, strutturale ed umano, suggeriscano il riassetto dell'organigramma;

RILEVATA la propria competenza generale e residuale in base al combinato disposto degli artt. 42 e 48, commi 2 e 3, del d.lgs. 267/2000 e dato atto che l' ente può modificare, in qualsiasi momento, la programmazione triennale del fabbisogno di personale approvata, qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali sia in riferimento ad eventuali intervenute modifiche normative;

CONSIDERATO:

- che con le nuove dinamiche in ordine alle politiche organizzative e del lavoro ed in particolare le disposizioni di contenimento della spesa di personale disposte dalla vigente normativa, si ritiene di procedere alla pianificazione del fabbisogno di personale nel rispetto dei vincoli e dei limiti fissati dalla normativa suddetta;
 - che con tale provvedimento si adempie alle disposizioni di cui al Testo Unico sull'Ordinamento degli Enti Locali in virtù delle quali gli organi di vertice delle amministrazioni sono tenuti alla pianificazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999 n.68 e programmano altresì le proprie politiche di assunzione adeguandosi ai principi di riduzione della spesa di personale stabiliti dalla normativa stessa;
 - che in tal senso si è ritenuto di procedere alla definizione del Piano dei fabbisogni di personale 2020-2022, nel rispetto degli strumenti di programmazione già adottati, tenendo conto delle sopravvenute evoluzioni normative, nonché delle esigenze funzionali dell'Ente definite sulla base delle criticità emerse anche da un monitoraggio con le figure apicali dell'Ente e degli obiettivi contenuti nei vigenti documenti programmatici;

VISTO:

- l'art. 39, comma 1, della Legge 27/12/1997, n. 449 ha stabilito che gli organi di vertice delle

amministrazioni pubbliche, al fine di assicurare funzionalità ed ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi in relazione alle disponibilità finanziarie e di bilancio, devono provvedere alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge n. 68/1999;

- il comma 19 del citato articolo prevede per gli enti locali l'adeguamento dei propri ordinamenti ai principi suddetti finalizzandoli alla riduzione programmata delle spese di personale;
- l'art 91 del D.Lgs, 18/8/2000 n. 267 prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali siano tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale
- l'art.3,comma10- bis, del D.L.n.90/2014, convertito dalla L.114/2014, che parimenti, prevede che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dallo stesso art.3, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art.11 del medesimo decreto, debba essere certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;
- il D.lgs. n. 165/2001, in particolare l'art. 6, e. 4 bis il quale, relativamente alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, stabilisce che il documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale ed i suoi aggiornamenti sono elaborati su proposta dei competenti Dirigenti che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti;
- l'art 1 comma 557 della L. 27.12.2006 N° 296, come sostituito dall'art. 14 comma 7 del DL 78/2010, il quale prevede l'obbligo, per gli enti sottoposti al patto di stabilità interno, della riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e AP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali;
- il comma 557-quater del suddetto articolo, introdotto dall'art. 3, comma 5 bis del D.L 24.06.2014 n 90, convertito con modificazioni dalla legge 11.08.2014 n. 114, il quale stabilisce 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 disposizione, vale a dire il triennio 2011-2013;
 - che tra le condizioni e vincoli per le assunzioni di personale a tempo indeterminato, l'art. 3, comma 6 del D.L. n. 90/2014 prevede che i limiti non si applichino alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura della quota d'obbligo; che tra le condizioni e vincoli per le assunzioni di personale a tempo determinato l'art. 36 D.Lgs. 165/2001 prevede che, per rispondere ad esigenze di carattere temporaneo od eccezionale, le amministrazioni pubbliche possono avvalersi delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti e l'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010, alla luce delle modifiche introdotte dall'art. 11, comma 4-bis del D.L. n. 90/2014, consente agli Enti in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, della legge 296/2006, l'assunzione di personale a tempo determinato o con altre forme flessibili con il solo limite del rispetto della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009;
 - che ulteriori condizioni limitative in materia di assunzioni sono stabilite dall'art. 9, comma 1-quinquies del D.L. 113/2016 (convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 160/2016), in base al quale, 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, non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo; e inoltre l'art. 1, comma 723, della Legge 28.12.2015, n. 208 (legge di stabilità 2016) prevede, in caso di mancato conseguimento del saldo di cui al comma 710 (cd. pareggio di bilancio che ha sostituito il patto di stabilità) nell'anno successivo a quello dell'inadempienza, il divieto 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 con soggetti privati che si configurino come elusivi della predetta disposizione;
 - che il recente *D.L. n. 4 del 2019*, convertito con modificazioni dalla *L. 28 marzo 2019, n. 26*, art. 14 bis ha previsto che le Regioni e gli enti locali possano computare, ai fini della determinazione delle proprie 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;
- che L. 28 marzo 2019, n. 26 ha modificato il comma 5 dell', *art. 3, D.L. n. 90 del 2014* e ai fini del computo dei resti assunzionali non utilizzati, ha permesso di effettuare il calcolo sui cinque anni precedenti e non più solo nel triennio precedente. Pertanto, per

l'anno 2020, gli enti locali potranno utilizzare le capacità assunzionali del 2019, 2018, 2017, 2016 e 2015 non spese in quegli anni e riferite alle cessazioni di personale avvenute nell'anno precedente alle medesime.

- CONSIDERATO quindi che, allo stato attuale della normativa per gli anni 2020/2021/2022, le capacità assunzionali sono fissate per tutti gli enti locali al 100% dei risparmi derivanti dalle cessazioni dell'anno precedente e dell'anno in corso a cui si aggiungono i resti assunzionali del quinquennio precedente non utilizzate.
- CONSIDERATO altresì che:
 - nel 2020 la capacità assunzionale è quella relativa alle cessazioni dell'anno 2019 e dell'anno 2020 e i resti del quinquennio precedente cioè i risparmi delle cessazioni del 2019, 2018, 2017, 2016 e 2015;
 - i Comuni che nel triennio 2016-2018 hanno rispettato gli obiettivi dei vincoli di finanza pubblica possono, nell'anno 2020, in deroga alle disposizioni di cui all'articolo 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, assumere a tempo indeterminato personale di polizia municipale, nel limite della spesa sostenuta per detto personale nell'anno 2016 e fermo restando il conseguimento degli equilibri di bilancio. Ovviamente, nel rispetto dei limiti della spesa di personale (Corte dei conti, sezione Lombardia, nn. 49/2019 e 61/2018). Le cessazioni nell'anno 2019 del predetto personale non rilevano ai fini del calcolo delle facoltà assunzionali del restante personale (la mobilità in uscita non è cessazione, quindi non è consentito il turn over - Corte dei conti, sezione Lombardia, nn. 83-90-153/2019). I magistrati contabili dell'Emilia Romagna con la deliberazione 42/2019, pubblicata sul sito della sezione regionale di controllo il 21 giugno 2019, hanno ricordato che l'articolo 1, comma 228, della legge 208/2019, nell'attribuire ai comuni la facoltà, per il 2019, di "assumere a tempo indeterminato personale della polizia municipale" limita tale possibilità agli enti che:
 - nel triennio 2016-2018 abbiano rispettato gli obiettivi posti dai vincoli di finanza pubblica;
 - nonostante l'esercizio della specifica facoltà nel 2019, conseguano gli equilibri di bilancio;
 - osservino, nell'esercizio di tale facoltà, il tetto finanziario contestualmente stabilito e rappresentato dalla spesa sostenuta per "detto personale" nell'anno 2016.
- Secondo i magistrati contabili, nonostante la norma non sia chiara, l'inciso "detto personale" dovrebbe essere riferito alla spesa per il personale di polizia municipale assunto a tempo indeterminato, determinato, comandi, etc. Come osservato dai magistrati contabili, infatti, ai fini del contenimento della spesa del personale ex comma 557 della legge 296/2006, i costi delle risorse umane impiegate a tempo determinato vanno conteggiati. Pertanto, non risponderebbe a logica prima dover computare, ai sensi e per gli effetti dei commi 557 e seguenti della legge 296/2006, il costo delle risorse umane a tempo determinato della polizia municipale al fine di calcolare il costo complessivo del personale onde verificarne il contenimento rispetto alla media dei medesimi costi dei tre anni precedenti (incluso il 2016) e poi escludere lo stesso dato, cioè quello del costo delle risorse umane a tempo determinato della polizia locale, dal calcolo finalizzato (anno di riferimento il medesimo 2016) a dimensionare l'eventuale budget assunzionale a decorrere dal 2019.
- Dal 1 Luglio 2019 è scattato il divieto posto dall'articolo 7, comma 5-bis, del dlgs 165/2001 il quale dispone: *«È fatto divieto alle amministrazioni pubbliche di stipulare contratti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro. I contratti posti in essere in violazione del presente comma sono nulli e determinano responsabilità erariale. I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni del presente comma sono, altresì, responsabili ai sensi dell'articolo 21 e ad essi non può essere erogata la retribuzione di risultato. Resta fermo che la disposizione di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, non si applica alle p.a.»*.
- VISTO l'art. 1, L. 28 giugno 2019, n. 58, che ha convertito, con modificazioni, il D.L. 30 aprile 2019, n. 34 (decreto crescita), il quale all'art. 33 prevede che a decorrere dalla data individuata da successivo D.M., i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, anche differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto di quelle la cui destinazione è vincolata, ivi incluse, quelle relative al servizio sanitario nazionale ed al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. **Nelle more dell'adozione del decreto, continuano ad applicarsi le norme ordinarie in materia di determinazione della facoltà assunzionale in base alle quali i Comuni possono sommare, nella programmazione dei fabbisogni di personale per il 2020:**

- il 100% della spesa del personale cessato nel 2019;
- i resti assunzionali degli ultimi 5 anni;
- le cessazioni programmate nello stesso anno 2020 (in applicazione della disciplina introdotta con il decreto-legge su “Quota 100”).

Preso atto che in data 11/1/2020 è stato approvato dalla Conferenza Stato – Città ed Autonomie Locali la Bozza del Decreto di attuazione dell’art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 relativo alle facoltà di assunzione dei comuni, in base al quale per calcolare le facoltà assunzionali l’Ente dovrà prioritariamente verificare il rapporto tra **Percentuale massima delle spese del personale = (Impegni di competenza delle spese del personale dell’anno precedente)/(media delle entrate correnti del triennio precedente-crediti di dubbia esigibilità)** a seconda della fascia di popolazione nella quale si trova il comune nell’anno precedente.

Dato atto che tale DPCM allo stato deve essere registrato da parte della Corte dei Conti e successivamente pubblicato in Gazzetta Ufficiale per l’entrata in vigore.

VERIFICATO che la Giunta Comunale, con deliberazione n. 00028/2019 del 28/02/2019 ha approvato il piano dei fabbisogni di personale 2019/2021;

Dato atto che con decreto 08/05/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni pubbliche”, necessarie per l’attuazione dell’art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall’art. 22, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017;

Viste le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, registrate presso la Corte dei Conti il 9luglio2018–Reg.ne–Succ. 1477 E pubblicate in Gazzetta Ufficiale–Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018;

Constatato, dunque, che nel mutato rapporto tra dotazione organica e PTPC, si passa ad un’accezione di dotazione che non rappresenta più il “contenitore” rigido da cui partire per definire il PTFP (come nella precedente disciplina) in grado di condizionare le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate, ma divenendo un valore finanziario dinamico, esso costituisce un indicatore di spesa potenziale massima entro il quale va ricompresa la spesa di personale in servizio e quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall’art.20, comma3, del D.Lgs.n. 75/2017;

Rilevato, altresì, che:

il PTFP è oggetto di pubblicazione;

la comunicazione del PTFP al SICO è effettuata entro trenta giorni dall’adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto di procedere ad assunzioni;

a decorrere dal 30 marzo 2018 e, comunque, solo decorso il termine di 60 giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al punto precedente, le amministrazioni pubbliche che non provvedono all’adempimento del piano non possono assumere nuovo personale (art.6, c.6 ,D.Lgs. 30/03/2001, n.165; art.22,c .1, D.Lgs.25/05/2017,n.75);

i contenuti dei piani devono essere comunicati alla Ragioneria Generale dello Stato entro 30 giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto di procedere ad assunzioni. (art.6ter, comma5, D.Lgs.30/03/2001 n.165)

Visto l’art. 33 del d.lgs. n. 165/2001, nel testo modificato da ultimo dall’art. 16 dalla legge n. 183/2011, c.d. legge di stabilità 2012, che prevede l’obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di provvedere annualmente alla rilevazione delle “situazioni di soprannumero” nonché comunque delle eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria”.

Ritenuto che la condizione di soprannumero si rileva da una verifica numerica/formale condotta sulla dotazione organica dell’ente e resa palese dall’eventuale presenza di personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica, mentre la condizione di eccedenza si rileva, in primis, dalla impossibilità dell’Ente di rispettare i vincoli dettati dal legislatore.

Dato atto che, i Dirigenti sentiti al riguardo, hanno comunicato che non sussistono situazioni di soprannumero rispetto alla dotazione organica, né eccedenze di personale rispetto alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell’ente.

In attuazione delle disposizioni riferite alle limitazioni delle assunzioni, si rende necessario precisare che:

- Per predisporre i conteggi del piano occupazionale dell'anno 2020 si è tenuto conto degli orientamenti prevalenti espressi dalle Sezioni Regionali di Controllo della Corte dei Conti e dalla Ragioneria Generale dello Stato, considerando nel calcolo delle capacità assunzionali (sia come base su cui applicare la percentuale di turnover ammesso nell'anno, sia come costo delle assunzioni a valere sulla capacità assunzionale dell'anno) i seguenti elementi:

- il calcolo viene effettuato sull'intero anno (sia in caso di cessazione che di assunzione) a prescindere dalla data di cessazione o di assunzione - tale interpretazione è avvalorata dalle note circolari n. 46078 del 18 ottobre 2010 e 11786 del 22/2/2011 dell'UPPA – Dipartimento della Funzione Pubblica, che precisano che i risparmi realizzati per cessazione vanno calcolati “sempre sui dodici mesi, a prescindere dalla data di cessazione del servizio e dei relativi costi”;

- il computo tiene conto del solo trattamento tabellare della categoria di appartenenza, compresa la quota di indennità di comparto a carico del Fondo e indennità di vacanza contrattuale, oltre ad oneri riflessi ed Irap.

- nel costo del personale cessato non vanno computate le economie derivanti dai trasferimenti per mobilità in uscita di cui all'art. 30 del D.Lgs 165/01, così come nel costo del personale assunto non vanno computati i maggiori oneri derivanti dai trasferimenti per mobilità in entrata di cui al medesimo art. 30, purché tra enti sottoposti a limiti delle assunzioni (art. 1 c. 47 della legge 30.12.2004 n. 311 – circolare Dipartimento Funzione Pubblica n. 11786 del 22.2.2011);

- in ogni caso la mobilità in entrata ed in uscita sono valorizzate nel calcolo della spesa del personale.

VISTO il parere legale a firma del Prof. Avv. Spasiano, in ordine alla richiesta di inquadramento formulata dai dipendenti Sigg.ri Balsamo Ciro, Volpicelli Vincenzo e Di Maso Antonio, parere acquisito al protocollo generale dell'Ente in data 24/01/2019 n. 4513/2019.

Considerato che sulla scorta di detto parere legale, nonché sulla base di quello successivamente reso dal Responsabile del Servizio Avvocatura, in data 04/11/2019 prot.n. 56424/2019, si ritiene opportuno programmare il detto inquadramento in cat. D dei dipendenti Sigg.ri Balsamo Ciro, Volpicelli Vincenzo e Di Maso Antonio nel piano del Fabbisogno del personale annualità 2020.

Dato atto che

- per l'anno 2020, sulla base della disciplina legislativa in vigore, per procedere ad assunzioni il Comune di Afragola, ente soggetto al patto di stabilità, deve rispettare le seguenti condizioni:
- 1) aver rispettato i vincoli di pareggio di bilancio (art. 1 commi 710 e segg. Legge 208/2016 Legge di stabilità 2016).
- 2) aver effettuato la ricognizione annuale delle eventuali eccedenze di personale (art. 33 commi 1 e 2 de D.Lgs 165/2001 come da ultimo modificato dall'art. 16 della L. 183/2011);
- 3) il rispetto della incidenza della spesa del personale su quella corrente nel triennio 2011/2013 (vincolo indicato con Deliberazione Sez. Aut. Corte dei Conti 27/2015).
- 4) avere adottato il Piano delle azioni positive;

Visto, altresì,

- la relazione in ordine alle cessazioni dal servizio previste per il triennio 2017/2019 agli atti d'ufficio
- la relazione in ordine al costo del personale cessato nell'anno 2019, agli atti d'ufficio
- il prospetto allegato A dal quale si evince il calcolo del resto delle capacità assunzionali degli anni 2017/2019

Dato atto ulteriormente che:

- l'Ente *ha rispettato i vincoli di pareggio di bilancio* per l'anno 2019.
- l'Ente *non ha dichiarato il dissesto e non versa in situazione strutturalmente deficitaria*;
- l'ammontare della *spesa media del personale nel triennio 2011/2013* – parimenti al netto

- delle spese escluse e comprensiva della spesa personale della partecipata Afragol@Net Srl - è stata pari ad €12.159.625,92;
- pertanto, risulta rispettato il principio del contenimento della spesa di personale rispetto al valore medio della spesa di personale sostenuta nel triennio 2011-2013;
- l'ammontare della spesa del personale per l'anno 2020 è stimata in circa €7.742.734,90 con esclusione della spesa per [Afragol@net](#).
- L'Ente si colloca al di sotto del valore soglia come definito dalla Bozza di DPCM di attuazione dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 relativo alle facoltà di assunzione dei comuni, in base al quale per calcolare le facoltà assunzionali l'Ente dovrà prioritariamente verificare il rapporto tra **percentuale massima delle spese del personale = (Impegni di competenza delle spese del personale dell'anno precedente)/(media delle entrate correnti del triennio precedente-crediti di dubbia esigibilità)** a seconda della fascia di popolazione nella quale si trova il comune nell'anno precedente, soglia fissata al 27,60%
- È stato verificato che, al momento, non si segnalano situazioni di soprannumero o eccedenze di personale sia in relazione alle esigenze funzionali che alla situazione finanziaria, ai sensi dell' art.33, comma 2, del D.Lgs.165/2001, nel testo da ultimo modificato dall'art.16 della legge n.183/2011;

Dato atto, ancora, che:

- con deliberazione di G. C. 98 del 18/09/2018 è stato approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2018-2020.
- il documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale è elaborato tenendo conto della grave carenza di personale segnalata dai Dirigenti, delle nuove responsabilità e dei nuovi processi trasferiti ai Comuni dal legislatore;

Dato atto, che per il Comune di Afragola:

- la spesa di personale **media del triennio 2011/2013** ammonta ad € **12.159.625,92** e che la suddetta rappresenta il limite alla spesa di personale per l'anno 2020 e per quelli successivi, salvo nuovi interventi legislativi in materia.
- la spesa di personale a tempo determinato sostenuta nell'anno 2009 ammonta ad € **330.070,00**
- con atto n. 3 del 11/01/2019 la Giunta Comunale ha approvato la nuova macrostruttura dell'Ente

Precisato che la programmazione triennale del fabbisogno del personale e il piano annuale possono essere integrati in qualunque momento, al verificarsi di nuove esigenze, di modifiche nella disponibilità di risorse e del quadro normativo;

ATTESO che si è dato seguito alla rimodulazione annuale della dotazione organica nel rispetto degli indicatori di spesa potenziale massima così da rendere la sua consistenza conforme sia dal punto di vista qualitativo che quantitativo ai fabbisogni programmati come risulta dall' allegato piano del fabbisogno del personale per il triennio 2020/2022 (allegato A).

Richiamato, infine, l'articolo 19, comma 8, della Legge 28 dicembre 2001, n. 448 (Legge finanziaria 2002) che recita: "A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico 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 di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate." si da atto che la **presente proposta, prima dell'esame della Giunta Comunale viene sottoposta al Collegio dei Revisori dei Conti**

Il Dirigente del Settore Affari Generali

Dott. Ssa Alessandra Iroso

L'Assessore al Personale

Letta la relazione istruttoria che precede a firma del Dirigente del Affari Generali dott.ssa Alessandra Iroso

Preso atto della normativa richiamata nella stessa;

Preso atto altresì del rispetto dei parametri prescritti dalla stessa normativa per le assunzioni;

VISTO che il sopra riportato Piano dei fabbisogni di personale relativo agli anni 2020-2022 risulta compatibile con il prospetto della riduzione programmata della spesa per il personale dipendente calcolata come previsto dalla richiamata Circolare M.E.F. n. 9 del 2006;

CONSIDERATO altresì che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario;

RIBADITO il concetto che la dotazione organica ed il suo sviluppo triennale deve essere previsto nella sua concezione di massima dinamicità e pertanto modificabile ogni qual volta lo richiedano norme di legge, nuove metodologie organizzative, nuove esigenze della popolazione, ecc., sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale;

VISTO il parere favorevole espresso dal Responsabile del Settore Affari Generali ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 267/2000;

ACQUISITO il parere favorevole espresso dal Responsabile del Servizio Finanziario , ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 267/2000;

ACQUISITO il parere favorevole del Collegio dei Revisori dei Conti (Verbale n.4 del 14/02/2020)

Tutto quanto innanzi premesso

PROPONE ALLA GIUNTA DI:

1. **di approvare** la programmazione del fabbisogno di personale relativo al triennio 2020-2022 e annuale 2020 **secondo il prospetto allegato "B"** che tiene conto della capacità assunzionale teorica dell'Ente per il medesimo triennio 2020-2022;

2. **di dare atto** che le assunzioni programmate saranno subordinate al rispetto delle normative e di tutti i vincoli legislativi vigenti;

3. **di dare atto** che:

il piano di assunzione non comporta il superamento della spesa di personale riferita al valore medio del triennio 2011- 2013 e trova copertura sui competenti capitoli di spesa del personale relativi al bilancio pluriennale 2020-2022

- a seguito della ricognizione annuale effettuata ai sensi dell'art. 33 del decreto legislativo n. 165/2011, così come modificato dall'art. 16 della Legge n. 183/2011, il Comune Afragola non ha personale in soprannumero rispetto alla dotazione organica, né eccedenze di personale rispetto alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'ente, per cui il Comune di Afragola non deve avviare nel corso dell'anno 2020 procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti;

- allo stato il DPCM di attuazione dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 relativo alle facoltà di assunzione dei comuni, non risulta ancora adottato ma che da una prima verifica operata, il Comune di Afragola si colloca al di sotto del valore soglia come definito dalla Bozza del predetto DPCM

- il contenuto del presente provvedimento costituirà allegato del Documento Unico di Programmazione 2020/2022

4. Dare mandato al Dirigente Settore Affari Generali di procedere, previa sottoscrizione di apposita transazione con i dipendenti interessati Sigg.ri Balsamo Ciro, Volpicelli Vincenzo e Di Maso Antonio, all'inquadramento degli stessi in cat. D pos. ec. D1.

5. Trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018.

6. Disporre che il presente atto sia trasmesso alle OO.SS. per l'informazione di rito, ai sensi dell'art. 4 del CCNL del Comparto Funzioni Locali 21/05/2018

7. . Riservarsi la possibilità di adeguare, in qualsiasi momento, il presente Piano annuale e il Piano triennale del fabbisogno del personale, qualora si verificassero esigenze o condizioni tali da determinare mutazioni del quadro di riferimento

8. Dichiarare il presente atto, con successiva e unanime votazione palese, immediatamente esecutivo ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D. Lgs. 267/2000.

L'Assessore al Personale

dott.ssa Sofia Nicoletta Lanzano

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso:

che in merito all'oggetto, sono pervenute la relazione istruttoria e la proposta di deliberazione a firma del Responsabile del Settore Affari Generali , e dell'Assessore al Personale dott.ssa Sofia Nicoletta Lanzano;

che la stessa risulta annotata al numero 36/2020 del Registro delle proposte della Giunta Comunale;

Visti i pareri favorevoli, espressi dal Responsabile del Settore Affari Generali, dott.ssa Alessandra Iroso sulla proposta di deliberazione in ordine alla regolarità tecnica, e del dott. Marco Chiauzzi in ordine alla regolarità contabile come previsto dall'art.49 del vigente T.U.EE.LL.

Con voti espressi con la seguente votazione:

voti favorevoli n.6 (Sindaco, assessori: Biagio Castaldo, Aniello Baia, Giuseppe Affinito e in collegamento telematico gli assessori Sofia Nicoletta Lanzano e Antonella Iovino)

voti contrari n.1 (assessore Cristina Aciri) la quale rende la seguente dichiarazione: " in vista dell' emergenza coronavirus , confortata dal dirigente finanziario, propongo la trasformazione delle 19 unità di agenti PM dal part time al 50% al part time 80% da subito e solo a dicembre 2020 la trasformazione a full time".

DELIBERA

1. di approvare la programmazione del fabbisogno di personale relativo al triennio 2020-2022 e annuale 2020 **secondo il prospetto allegato "B"** che tiene conto della capacità assunzionale teorica dell'Ente per il medesimo triennio 2020-2022;

2. di dare atto che le assunzioni programmate saranno subordinate al rispetto delle normative e di tutti i vincoli legislativi vigenti;

3. di dare atto che:

- il piano di assunzione non comporta il superamento della spesa di personale riferita al valore medio del triennio 2011- 2013 e trova copertura sui competenti capitoli di spesa del personale relativi al bilancio pluriennale 2020-2022

- a seguito della ricognizione annuale effettuata ai sensi dell'art. 33 del decreto legislativo n. 165/2011, così come modificato dall'art. 16 della Legge n. 183/2011, il Comune Afragola non ha personale in soprannumero rispetto alla dotazione organica, né eccedenze di personale rispetto alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'ente, per cui il Comune di Afragola non deve avviare nel corso dell'anno

2020 procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti;

- allo stato il DPCM di attuazione dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 relativo alle facoltà di assunzione dei comuni, non risulta ancora adottato ma che da una prima verifica operata, il Comune di Afragola si colloca al di sotto del valore soglia come definito dalla Bozza del predetto DPCM

- il contenuto del presente provvedimento costituirà allegato del Documento Unico di Programmazione 2020/2022

4. Dare mandato al Dirigente Settore Affari Generali di procedere, previa sottoscrizione di apposita transazione con i dipendenti interessati Sigg.ri Balsamo Ciro, Volpicelli Vincenzo e Di Maso Antonio all'inquadramento degli stessi in cat. D pos. ec. D1.

5. Di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018.

6. Disporre che il presente atto sia trasmesso alle OO.SS. per l'informazione di rito, ai sensi dell'art. 4 del CCNL del Comparto Funzioni Locali 21/05/2018

7. Riservarsi la possibilità di adeguare, in qualsiasi momento, il presente Piano annuale e il Piano triennale del fabbisogno del personale, qualora si verificassero esigenze o condizioni tali da determinare mutazioni del quadro di riferimento

8. Dichiarare il presente atto, con successiva e unanime votazione palese, immediatamente esecutivo ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D. Lgs. 267/2000.



CITTA' DI AFRAGOLA

Città Metropolitana di Napoli

IL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

VERBALE N. 04/20

PARERE DELL'ORGANO DI REVISIONE

SUL PROGRAMMA TRIENNALE DEL

FABBISOGNO DI PERSONALE 2020 – 2022

Il giorno 14 Febbraio 2020 alle ore 15:00 presso la sede Comunale si è riunito il Collegio dei Revisori nelle persone dei Sig.ri

- Dott. Tommaso Di Palo Presidente
 - Dott. Biagio Castiglia Componente
- Risulta assente giustificato il
- Dott. Pasquale Lettera Componente

Ai sensi dell'art. 237 comma 1 del D.Lgs. 267/00 la seduta è validamente costituita

IL COLLEGIO

Vista la richiesta di parere di cui all'oggetto;

Esaminata la proposta deliberazione di Giunta Comunale n. 36 del 13/02/2020, trasmessa con allegati a questo Collegio in pari data, avente ad oggetto: APPROVAZIONE PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2020-2022. RICOGNIZIONE DOTAZIONE ORGANICA E DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE AI

SENSI DELL'ART. 33 D.LGS. 165/2001 COME MODIFICATO DALL'ART. 16 L. 12/11/2011 N. 183;

Visto l'art. 1 comma 557 e 557 bis della legge n. 296 del 27/12/2006 così come modificata dall'art. 14, comma 7, del D.L. 78/10, convertito con modificazioni dalla legge n. 122 /2010, i quali contengono la disciplina vincolistica in materia di spese del personale degli enti soggetti al 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 della spesa del personale, al lordo degli oneri riflessi 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;

Dato atto che il medesimo articolo, comma 557 quater, prevede che la spesa del personale deve mantenersi all'interno del limite del valore medio della spesa 2011 – 2013, che nello specifico è pari ad € 12.159.625,92;

Visto l'art. 3, comma 5, del D.L.90/2014 che stabilisce che, per gli anni 2019 – 2021, è possibile prevedere assunzioni nel limite del 100% del valore del personale cessato;

Preso atto che in data 1/2/2020 è stato approvato dalla Conferenza Stato – Città ed Autonomie Locali la Bozza del Decreto di attuazione dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 relativo alle facoltà di assunzione dei comuni, in base al quale per calcolare le facoltà assunzionali l'Ente dovrà prioritariamente verificare il rapporto tra Percentuale massima delle spese del personale = (Impegni di competenza delle spese del personale dell'anno precedente)/(media delle entrate correnti del triennio precedente-crediti di dubbia esigibilità) a seconda della fascia di popolazione nella quale si trova il comune nell'anno precedente.

Dato atto che tale DPCM allo stato deve essere registrato da parte della Corte dei Conti e successivamente pubblicato in Gazzetta Ufficiale per l'entrata in vigore.

Dato atto che per l'anno 2020, sulla base della disciplina legislativa in vigore, per procedere ad assunzioni il Comune di Afragola, ente soggetto al patto di stabilità, deve rispettare le seguenti condizioni:

- 1) aver rispettato i vincoli di pareggio di bilancio (art. 1 commi 710 e segg. Legge 208/2016 Legge di stabilità 2016).
- 2) aver effettuato la ricognizione annuale delle eventuali eccedenze di personale (art. 33 commi 1 e 2 de D.Lgs 165/2001 come da ultimo modificato dall'art. 16 della L. 183/2011);
- 3) il rispetto della incidenza della spesa del personale su quella corrente nel triennio 2011/2013 (vincolo indicato con Deliberazione Sez. Aut. Corte dei Conti 27/2015).



4) avere adottato il Piano delle azioni positive;

Visto, altresì,

la relazione in ordine alle cessazioni dal servizio previste per il triennio 2017/2019 agli atti d'ufficio
la relazione in ordine al costo del personale cessato nell'anno 2019, agli atti d'ufficio
il prospetto allegato A dal quale si evince il calcolo del resto delle capacità assunzionali degli anni
2017/2019

Dato atto ulteriormente che: l'Ente ha rispettato i vincoli di pareggio di bilancio per l'anno 2019. l'Ente non ha dichiarato il dissesto e non versa in situazione strutturalmente deficitaria;

l'ammontare della spesa media del personale nel triennio 2011/2013 – parimenti al netto delle spese escluse e comprensiva della spesa personale della partecipata Afragol@Net Srl - è stata pari ad €12.159.625,92 e pertanto, risulta rispettato il principio del contenimento della spesa di personale rispetto al valore medio della spesa di personale sostenuta nel triennio 2011-2013;

l'ammontare della spesa del personale per l'anno 2020 è stimata in circa €7.742.734,90 con esclusione della spesa per Afragol@net.

L'Ente, sulla base dei dati di pre-consuntivo, si colloca al di sotto del valore soglia come definito dalla Bozza di DPCM di attuazione dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 relativo alle facoltà di assunzione dei comuni, in base al quale per calcolare le facoltà assunzionali l'Ente dovrà prioritariamente verificare il rapporto tra percentuale massima delle spese del personale = (Impegni di competenza delle spese del personale dell'anno precedente)/(media delle entrate correnti del triennio precedente-crediti di dubbia esigibilità) a seconda della fascia di popolazione nella quale si trova il comune nell'anno precedente, soglia fissata al 27,60%

È stato verificato che, al momento, non si segnalano situazioni di soprannumero o eccedenze di personale sia in relazione alle esigenze funzionali che alla situazione finanziaria, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.Lgs. 165/2001, nel testo da ultimo modificato dall'art. 16 della legge n. 183/2011;

Visto il Parere favorevole sulla regolarità tecnica e sulla regolarità contabile, reso ai sensi dell'art. 49 del T.U.E.L. dalla Responsabile del Settore Risorse Umane e dal Responsabile del Settore Finanziario e di Controllo;

Ritenuto che dagli atti messi a disposizione di questo Collegio, scaturisce che la programmazione del fabbisogno del personale è improntata nel rispetto del principio della riduzione complessiva della spesa così come disposto dall'art. 39 della legge n. 449/97 e che la stessa è stata analiticamente motivata;

A conclusione della fase istruttoria, questo Collegio ai sensi dell'art. 19, comma 8, della legge

n.448/2001, in merito alla proposta di cui all'oggetto,

ESPRIME

parere favorevole alla sua approvazione.

Raccomanda, inoltre, che nel corso dell'attuazione del Piano Triennale Fabbisogno del Personale 2020/2022, e all'atto delle assunzioni o mobilità, venga effettuata una costante opera di monitoraggio del rispetto di tutti i limiti stabiliti in materia di spese del personale, con l'adozione, ove dovuti, dei correttivi eventualmente indotti da modifiche della normativa in materia e dai vincoli di bilancio.

Il presente verbale viene chiuso alle ore 16.16

Dott. Tommaso Di Palo



Dott. Biagio Castiglia



ALLEGATO A						
Piano annuale 2018 delle assunzioni						
Anno 2018						
Assunzioni incidenti sulle facoltà assunzionali						
Descrizione	Livello	Contrattu	Numero	Facoltà assunzionali	Spesa annua	Modalità assunzione
75% Cessazioni 2017 (CESSATI 2017 PER EURO 393.544,40)				€ 295,158.30		
Resto facoltà assunzionali anni precedenti 2015 E 2016				€ 527,675.21		
Totale facoltà assunzionali				€ 822,833.51		
Istruttore direttivo tecnico	D1	T. Ind. Part Time 50%	4		€ 66,059.52	Scorrimento delle graduatorie
Istruttore direttivo contabile	D1	T. Ind. Part Time 50%	2		€ 33,029.76	Scorrimento delle graduatorie
Istruttore di vigilanza	C1	T. Ind. Part Time 50%	22		€ 334,966.83	Scorrimento delle graduatorie
Istruttore di vigilanza	C1	T. Ind. Full Time	5		€ 152,257.65	Scorrimento delle graduatorie
Totale spesa (*)					€ 586,313.76	
Resto facoltà assunzionali 2018					€ 236,519.75	

Anno 2019						
Descrizione	Livello	Tip. Contr	Numero	Facoltà assunzionali	Spesa annua	Modalità assunzione
Cessazioni 2018				€ 735,718.60		
Resto facoltà assunzionali 2018				€ 236,519.75		

Totale facoltà assunzionali				€ 972,238.35	
Assunzioni incidenti sulle facoltà assunzionali					
Istruttore direttivo di Vigilanza	D1	T. Ind. Full Time	1		€ 33,029.76 Concorso pubblico in fase di espletamento
Istruttore direttivo tecnico ambientale	D1	T. Ind. Full Time	1		€ 33,029.76 Concorso pubblico in fase di espletamento
Assistente sociale	D1	T. Ind. Full Time	2		€ 66,059.52 Concorso pubblico in fase di espletamento
Istruttore geometra	C1	T. Ind. Full Time	3		€ 91,354.59 Concorso pubblico in fase di espletamento
Istruttore amministrativo contabile	C1	T. Ind. Full Time	3		91,354.59 Concorso pubblico in fase di espletamento
istruttore informatico	C1	T. Ind. Full Time	1		30,451.53 Concorso pubblico in fase di espletamento
Totale spesa assunzioni 2019					345,279.75
Assunzioni NON incidenti sulle facoltà assunzionali - Rilevante ai fini del contentimento della spesa del personale					
esecutori/messo	B1	T. Ind. Full Time	1		€ 27,108.27 mobilità volontaria
Istruttore amministrativo contabile	C1	T. Ind. Full Time	1		30,451.53 mobilità volontaria
Totale spesa del personale					€ 402,839.55
Resto facoltà assunzionali 2019				€ 626,958.60	

626,958.60

,

ALLEGATO B

Anno 2020						
Descrizione	Livello	Tip. Contrattual	Numero	Facoltà assunzio	Spesa annua	Modalità assunzione
<i>Cessazioni 2019</i>				€ 345,763.47		
<i>Resto facoltà assunzionali 2019</i>				€ 626,958.60		
<i>Cessazione dirigente</i>				€ 59,106.23		
Totale facoltà assunzionali				€ 1,031,828.30		
Istruttore direttivo tecnico	D1	T. Ind. Full Time	4		€ 66,059.52	trasformazione da part time a full time
Istruttore direttivo contabile	D1	T. Ind. Full Time	2		€ 33,029.76	trasformazione da part time a full time
Istruttore direttivo di Vigilanza	D1	T. Ind. Full Time	3		€ 99,089.28	Determina dirigenziale - riconoscimento categoria
Istruttore direttivo di Vigilanza	D1	T. Ind. Full Time	1		€ 33,029.76	Concorso pubblico e/o Scorrimento delle graduatorie
Assistente sociale	D1	T. Ind. Full Time	2		€ 66,059.52	Concorso pubblico e/o Scorrimento delle graduatorie
Istruttore Amministrativo contabile	C1	T. Ind. Full Time	3		€ 91,354.59	Concorso pubblico e/o Scorrimento delle graduatorie
Istruttore Tecnico	C1	T. Ind. Full Time	2		€ 60,903.06	Concorso pubblico e/o Scorrimento delle graduatorie
Istruttore informatico	C1	T. Ind. Full Time	2		€ 60,903.06	Concorso pubblico e/o Scorrimento delle graduatorie
esecutori/messo	B1	T. Ind. Full Time	1		€ 13,554.14	trasformazione da part time a full time

esecutori/messo	B1	T. Ind. Full Time	2		€ 54,216.54	Concorso pubblico con riserva prevista per legge
Istruttore di vigilanza	C1	T. Ind. Full Time	19		€ 289,278.23	trasformazione da part time a full time
Dirigente		T. Ind. Full Time	1		59,106.23	Concorso pubblico
Dirigente		T. Ind. Full Time	1		59,016.23	Concorso pubblico
Totale spesa assunzioni 2020					€ 985,599.92	
<i>Resto facoltà assunzionali 2020</i>				€ 46,228.38		
Assunzioni NON incidenti sulle facoltà assunzionali - Rilevante ai fini del contentimento della spesa del personale						
esecutori/messo	B1	T. Ind. Full Time	2		€ 54,216.54	quota d'obbligo
Comando	C1		1		30,451.53	comando da P.A.
Totale spesa del personale					€ 1,070,267.99	
Anno 2021						

Descrizione	Livello	Tip. Contrattual	Numero	Facoltà assunzio	Spesa annua	Modalità assunzione
<i>Cessazioni 2020</i>				€ 443,039.54		
<i>Resto facoltà assunzionali 2020</i>				€ 46,228.38		
<i>cessazioni 2020 per adeguamento categoria (3 cat. C)</i>				€ 91,354.50		
<i>Cessazioni 3 P.T. cat.C Vigilanza</i>				€ 45,675.51		
Totale facoltà assunzionali				€ 626,297.93		
Istruttore direttivo tecnico	D1	T. Ind. Full Time	2		€ 66,059.52	Concorso pubblico e/o Scorrimento delle graduatorie
Istruttore direttivo amministrativo	D1	T. Ind. Full Time	2		€ 66,059.52	Concorso pubblico e/o Scorrimento delle graduatorie
Istruttore direttivo Avvocato	D1	T. Ind. Full Time	1		€ 33,029.76	Concorso pubblico e/o Scorrimento delle graduatorie
Assistente sociale	D1	T. Ind. Full Time	2		€ 66,059.52	Concorso pubblico e/o Scorrimento delle graduatorie
Istruttore informatico	C1	T. Ind. Full Time	2		€ 60,903.06	Concorso pubblico e/o Scorrimento delle graduatorie
Istruttore amministrativo/contabile	C1	T. Ind. Full Time	4		€ 121,806.12	Concorso pubblico e/o Scorrimento delle
Istruttore Tecnico	C1	T. Ind. Full Time	3		€ 91,354.59	Concorso pubblico e/o Scorrimento delle
Dirigente		T. Ind. Full Time	1		59,106.23	Concorso pubblico
Totale spesa (*)					€ 564,378.32	
<i>Resto facoltà assunzionali 2020</i>				€ 61,919.61		
Totale spesa del personale					€ 564,378.32	

Anno 2022						
Descrizione	Livello	Tip. Contrattual	Numero	Facoltà assunzio	Spesa annua	Modalità assunzione
<i>Cessazioni 2021</i>				€ 251,187.19		
<i>Resto facoltà assunzionali 2020</i>				€ 61,919.61		
Totale facoltà assunzionali				€ 313,106.80		
Istruttore direttivo tecnico	D1	T. Ind. Full Time	1		€ 33,029.76	Concorso pubblico e/o Scorrimento delle graduatorie
Istruttore direttivo amministrativo	D1	T. Ind. Full Time	1		€ 33,029.76	Concorso pubblico e/o Scorrimento delle graduatorie
Assistente sociale	D1	T. Ind. Full Time	2		€ 66,059.52	Concorso pubblico e/o Scorrimento delle graduatorie
Istruttore amministrativo	C1	T. Ind. Full Time	3		€ 91,354.59	Concorso pubblico e/o Scorrimento delle graduatorie
Istruttore Tecnico	C1	T. Ind. Full Time	1		€ 30,451.53	
Totale spesa (*)					€ 253,925.16	
<i>Resto facoltà assunzionali 2021</i>				€ 59,181.64		
Totale spesa del personale					€ 253,925.16	

9750

12899.25

59,016.23

71,915.48 PICARDI
#REF! DULVI CORCIONE
62000 2CFULL TIME

#REF!

#REF!

#REF! RESIDUO TD

La seduta viene tolta alle ore 16,40

-

Letto, confermato e sottoscritto.

Del che si è redatto il presente verbale a cura del Segretario_Generale MARIA GIUSEPPINA D'AMBROSIO che attesta autenticità a mezzo sottoscrizione con firma digitale:

Sindaco
CLAUDIO GRILLO

Segretario Generale
MARIA GIUSEPPINA D'AMBROSIO

ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Copia della presente deliberazione, viene affissa in pubblicazione all'Albo Pretorio ai sensi dell'articolo 124, comma 1, del d.lgs 267/2000 per 15 giorni consecutivi.

Afragola, 10/04/2020

ATTESTAZIONE DI ESECUTIVITA'

Visti gli atti d'ufficio si attesta che la presente deliberazione:

- E' divenuta esecutiva il giorno 08/04/2020, essendo stata dichiarata immediatamente eseguibile (Art 134, comma 4, D.Lgs. 267/2000)

Segretario Generale
MARIA GIUSEPPINA D'AMBROSIO

ATTESTAZIONE DI CONFORMITA'

Il Sottoscritto

in qualita' di

attesta che la presente copia cartacea della Deliberazione n° DEL 00028/2020 e' conforme al documento informatico originale firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs N° 82/2005.

Afragola, li _____

Firma e Timbro dell'Ufficio

N.B. Da compilare a cura del Soggetto Autorizzato.