

OGGETTO: Approvazione Piano triennale dei fabbisogni di personale triennio 2020/2022 – Rimodulazione della dotazione organica – Ricognizione annuale delle eccedenze di personale. (DPCM 17.03.2020 emanato in attuazione dell'art. 33 co. 2 del d.l. 34/2019, convertito, con modificazioni, dalla L. 58/2019)

IL DIRIGENTE DEL SETTORE AFFARI ISTITUZIONALI

PREMESSO CHE:

- l'art. 39 della L. 27/12/1997, n. 449 prescrive l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, ispirandosi al principio della riduzione delle spese di personale, prevedendo che le nuove assunzioni debbano soprattutto soddisfare i bisogni di introduzione di nuove professionalità;
- l'art. 91 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267 stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni locali, sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'art. 33 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165 prevede quale passaggio preliminare ed inderogabile per effettuare nuove assunzioni a qualsiasi titolo, una verifica annuale che attesti l'inesistenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
- l'art. 2 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono, secondo i rispettivi ordinamenti, le linee fondamentali di organizzazione degli uffici e determinano le dotazioni organiche complessive dell'Ente;
- a norma dell'art. 1, comma 102, della L. n. 311/2004, le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 (L. Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della L. n. 449/1997 e s.m.i.;

Richiamato altresì l'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, il quale disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

Visto l'art. 22, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017, il quale prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotte dall'art. 4, del D. Lgs. n. 75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;

Considerato che il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", contenute nel D.M. dell'08.05.2018, pubblicato sulla G.U.R.I. n.173/2018 S.G. e che, pertanto, occorre adeguare gli strumenti di programmazione delle risorse umane ai nuovi indirizzi legislativi, finalizzati al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione;

Osservato che:

- secondo la novella impostazione definita dal D. Lgs. N. 75/2017 il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre non più come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, bensì come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e della determinazione dei budget assunzionali;
- la previsione di tale nuovo modello di programmazione del personale appare finalizzato a superare il meccanismo rigido della dotazione organica che distingue tra posti in organico resi disponibili in base a vacanze pregresse rispetto a procedure concorsuali e posti di nuova istituzione. Tale considerazione è suffragata dal contenuto delle sopra citate "Linee di indirizzo

per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, contenute nel D.M. dell’08.05.2018, che prevede l’abbandono della dotazione organica in favore dell’adozione dell’istituto della “spesa potenziale massima sostenibile”;

- in conformità all’art. 6 del D. Lgs n. 165/2001, come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017, il piano triennale del fabbisogno del personale che si approva con la presente deliberazione, impone la rappresentazione della dotazione organica dell’ente nei termini di cui al prospetto allegato (All.B) che annovera la situazione esistente nonché le nuove posizioni da coprire, garantendo il contenimento della spesa nei limiti imposti dalla legge;

Visti:

- commi 557, 557-bis, 557-quater e 562 dell’art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 che fissano i principi ed i vincoli in materia di contenimento di spesa del personale da parte dei comuni;
- l’art. 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208;
- l’art. 14-bis del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26 ed in particolare il comma 3 secondo cui le previsioni di cui alla lettera a) del comma 1 del medesimo art. 14-bis si applicano a decorrere dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del citato decreto;
- l’art. 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, e successive modificazioni ed integrazioni, che disciplina il regime ordinario delle assunzioni a tempo indeterminato dei comuni consentendo, considerato il disposto del citato art. 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, a decorrere dall’anno 2019, di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell’anno precedente, nonché la possibilità di cumulare, a decorrere dall’anno 2014, le risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile e di utilizzare i residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà di assunzione riferite al quinquennio precedente, fermo restando il disposto dell’art. 14-bis, comma 3, del citato decreto-legge n. 4 del 2019;
- l’art. 3, comma 5-sexies, del citato decreto-legge n. 90 del 2014 secondo cui «Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell’anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over»;
- l’art. 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 che detta disposizioni in materia di assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria;
- il comma 2 del predetto art. 33 del decreto-legge n. 34 del 2019, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge del 27 dicembre 2019, n. 160 che stabilisce: «A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio asseverato dall’organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell’amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze e il Ministro dell’interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell’ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con

popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al disotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'art. 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unita' possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unita' in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalita' di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, e' adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonche' delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018»;

Rilevato che il sopra citato art. 33 del D.L. n. 34/2019 ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa del personale nonché un nuovo vincolo per procedere alle assunzioni di personale a tempo indeterminato, applicato a seguito dell'entrata in vigore del decreto ministeriale attuativo;

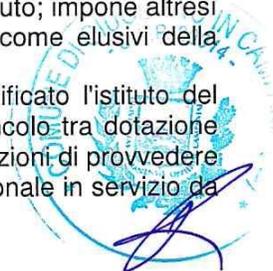
Preso Atto che:

- la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica ha adottato il Decreto 17 marzo 2020 recante "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" pubblicato sulla GU n. 108 del 27-4-2020;
- gli artt. 4,5 e 6 del medesimo Decreto, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019, individuano nelle tabelle 1,2,3 i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti, i valori calmierati, ossia le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, applicabili in sede di prima applicazione e fino al 31.12.2024 ed i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale;

Esaminata la Circolare esplicativa del 08.06.2020 del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'Interno, che fornisce chiarimenti sul D.M. 17.03.2020 attuativo dell'art. 33, comma 2 del decreto legge 30 aprile 2019, n.34, convertito con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n.58, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni;

Ricordato che l'art. 9, comma1- quinquies, del D.L. n. 113 del 24.06.2016, convertito con modifiche in legge n. 160 del 07.08.2016, stabilisce che, in caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato, gli enti territoriali, ferma restando per gli enti locali che non rispettano i termini per l'approvazione dei bilanci di previsione e dei rendiconti la procedura prevista dall'articolo 141 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto, fino a quando non abbiano adempiuto; impone altresì il divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della disposizione del precedente periodo;

Considerato, che l'art. 16 della legge 12 novembre 2011 n. 183, che ha modificato l'istituto del collocamento in disponibilità dei dipendenti pubblici nell'intento di rafforzare il vincolo tra dotazione organica ed esercizio dei compiti istituzionali, ha imposto alle pubbliche amministrazioni di provvedere alla ricognizione delle eventuali eccedenze o condizioni di soprannumero del personale in servizio da valutarsi alla luce di esigenze funzionali o connesse alla situazione finanziaria;



Rilevato:

- che dalla consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. come risulta dalle attestazioni rese da ciascun dirigente di Settore, depositate agli atti dell'ufficio del personale (prot.nn. 26571/2020, 26217/2020, 26215/2020, 26214/2020, 26701/2020);
- i fabbisogni di personale necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale ;

Considerato, pertanto, che è in fase di definizione il bilancio di previsione 2020/2022 e che in tale ambito si ravvisa la necessità di procedere:

- all'adozione di un piano programmatico delle assunzioni che, tenendo conto dei servizi erogati e da erogare, delle risorse disponibili e delle disposizioni legislative, individui le assunzioni da effettuare nel periodo di riferimento strettamente necessarie a far fronte a precise e inderogabili esigenze di servizio, rappresentate anche dalle strutture organizzative apicali;
- alla verifica della consistenza della vigente dotazione organica, tenendo conto del fabbisogno di personale previsto per il prossimo triennio, dei servizi erogati e da erogare, delle risorse disponibili e delle limitazioni legislative;
- occorre adeguare gli strumenti di programmazione delle risorse umane ai nuovi indirizzi legislativi, finalizzati al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione;

Ritenuto pertanto di procedere all'approvazione del piano triennale di fabbisogni del personale, con valenza triennale da aggiornare annualmente, in coerenza con gli strumenti di programmazione dell'Ente e tenuto conto che tale programmazione potrà essere rivista in funzione di eventuali nuove disposizioni, limitazioni e/o vincoli derivanti da innovazioni nel quadro normativo in materia di personale nonché a sopravvenute esigenze di carattere organizzativo;

Dato atto altresì che:

- l'art. 1 della L. 145/2018 (Legge di Bilancio 2019), ha fissato nuove regole in merito al pareggio di bilancio e al suo equilibrio, ed in particolare:
 1. i commi da 819 a 830, concernenti il superamento, a decorrere dall'anno 2019, delle norme sul pareggio di bilancio, introdotte dalla L. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016);
 2. il comma 821, in base al quale gli Enti locali concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica e si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo, da desumere, in ciascun anno, dal prospetto della verifica degli equilibri allegato al rendiconto della gestione previsto dall'allegato 10 al D.Lgs. 118/2011;
- la Circolare del Ministero dell'economia e delle finanze n. 3 del 14.02.2019 ha chiarito, in proposito, che le limitazioni in materia di spesa di personale previste per il mancato rispetto degli obiettivi di finanza pubblica non decadono ma si traslano sul mancato rispetto dell'equilibrio di competenza a consuntivo;
- il limite di contenimento della spesa del personale è determinato in base all'art. 1 co. 562 della L. 296/2006;
- l'art. 33 del d.l. 34/2019 (cd. Decreto crescita), convertito con modificazioni dalla L. 58/2019, introduce una modifica significativa del sistema di calcolo della capacità assunzionale dei Comuni, attraverso il superamento delle regole del turn-over e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale;

Preso atto:

- dell'entrata in vigore del DPCM 17.03.2020 recante "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" (pubblicato sulla GU n. 108 del 27.04.2020), emanato in attuazione dell'art. 33 co. 2 del d.l. 34/2019, convertito, con modificazioni, dalla L. 58/2019, che ha ridisegnato completamente le regole in materia di limiti e capacità assunzionali. Tale decreto è finalizzato ad individuare dei valori soglia per ciascun Comune, differenziati per fascia demografica, relativi al rapporto tra la spesa complessiva di tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, e la media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, e ad indicare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;
- che per i Comuni rientranti nella fascia da 60.000 a 249.999, quale il Comune di Giugliano in Campania è stato fissato un valore soglia del 27,60% come dalla tabella 1 di cui all'art. 4 co. 1 del predetto decreto;



- che il rapporto tra la media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità e la spesa complessiva di personale desunta dal rendiconto 2019 di questo Ente è pari al 12,37%, come riportato nel prospetto allegato (All. C);
- che tale valore è inferiore al valore soglia del 27,60% individuato dalla tabella 1 dell'art. 4 del citato decreto;
- i Comuni (cd. virtuosi) che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia indicato nella Tabella 1 del DM attuativo per ciascuna fascia demografica.
- Il DM attuativo prevede inoltre, per i Comuni cd. "virtuosi", una disciplina transitoria in base alla quale, in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, gli stessi - collocati al disotto del valore soglia - possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore ad ulteriori valori percentuali indicati nella Tabella 2 del medesimo decreto, pari al 7% per il 2020, 12% per il 2021 e 14% per il 2022, 15% per il 2023 e 16% per il 2024;
- l'incremento calcolato per il comune di Giugliano per il 2020 è pari ad € 662.023,60, come riportato nel prospetto allegato (All. C);
- per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2, fermi restando: il limite di cui alla Tabella 1 previsto per ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale ed il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.
- le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 del Comune di Giugliano ammontano ad € 2.197.144,00 come riportato nella tabella allegata (All. D)
- pertanto la capacità assunzionale massima per il comune di Giugliano utilizzando i resti assunzionali dell'ultimo quinquennio è pari ad € 2.197.144,00 (vedi All. C);

Atteso che il su citato Decreto prevede, art. 7 comma 1, che *"la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296"*;

Ribadito che:

- l'ente può aumentare il valore della spesa di personale, in quanto il valore di incremento è tale che, se sommato alle spese di personale dell'ultimo rendiconto, il rapporto tra spese di personale (così ottenuto) e le entrate correnti è pari al valore della prima soglia;
- il valore di incremento non può tuttavia superare il limite "Incremento spesa personale massimo annuo";
- è possibile utilizzare i resti assunzionali relativi al quinquennio precedente, salvo il non superamento del limite della prima soglia.

Considerato che le nuove disposizioni prevedono che le assunzioni di personale a tempo indeterminato dei comuni, dalla data di entrata in vigore del decreto di attuazione della Presidenza del Consiglio dei ministri Funzione pubblica del 17 marzo 2020 - ovvero il 20 aprile 2020 - sono subordinate:

- all'adozione e alla coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale
- al rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione
- ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;

Vista la deliberazione n. 55/2020/PAR della Sezione regionale di controllo per l'Emilia Romagna, che ha chiarito:

"La Sezione dà atto che il quadro normativo sopra riassunto risulta oggi superato dall'art. 33, comma 2, del d.l. n. 34/2019 (cd. Decreto Crescita), convertito, con modificazioni, dalla l. 28 giugno 2019, n. 58 e successivamente modificato dall'art. 1, comma 853, della l. n. 160/2019 (legge di bilancio 2020), a norma del quale "A decorrere alla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e

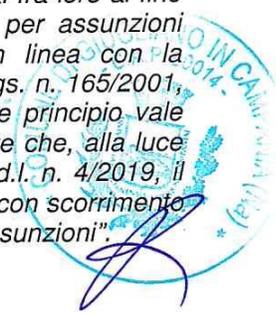
fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, La nuova normativa – che ha ricevuto attuazione con il decreto 17 marzo 2020 della Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica - segna dunque un cambiamento nelle assunzioni da parte dei Comuni: il d.l. n. 34/2019 supera la logica – prevista per i Comuni più piccoli (cd. fuori patto) dall'art. 1, comma 562, della l. 296/2006 e, per i Comuni più grandi, dall'art. 3, comma 5, del d.l. n. 90/2014 – di ancorare le facoltà assunzionali rispettivamente a una percentuale dell'ammontare di spesa complessiva per il personale sostenuto dall'ente nel 2008 e a una percentuale di spesa parametrata a quella relativa al personale cessato nell'anno precedente considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione [...]”.

Tenuto conto che:

- la spesa di ogni singola cessazione dell'anno precedente deve essere rapportata ad anno intero indipendentemente dalla data di effettiva cessazione dal servizio;
- la spesa di ogni assunzione con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, in analogia a quanto precedentemente indicato, deve essere rapportata ad anno intero indipendentemente dalla data di assunzione prevista nello strumento di programmazione;
- le operazioni di mobilità in uscita e in entrata, in base alla nuova disciplina (art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019 e D.M. attuativo del 17.03.2020), non sono più neutre;
- in ogni caso, ai sensi dell'art. 3 comma 8, della legge 56/2019 “Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001”;
- la norma sopra citata, avente il dichiarato scopo di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego”, consente di procedere all'indizione di nuove procedure concorsuali senza il previo svolgimento delle procedure di mobilità volontaria e investe tutte le pubbliche amministrazioni di cui all'art.1, comma 2, del D. lgs. N. 165/2001, ivi compresi gli enti locali;
- rimane fermo l'obbligo della c.d. mobilità obbligatoria ex art. 34-bis del D. Lgs. N. 165/2001 prima dell'avvio di procedure concorsuali;

Ricordato che:

- è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile;
- è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente;
- per il triennio 2019/2021 le facoltà assunzionali sono pari al 100% del valore delle cessazioni di personale intervenute nel triennio precedente, cui è possibile cumulare la spesa derivante dai resti assunzionali del quinquennio precedente (2015-2019), da intendersi in senso dinamico con scorrimento e calcolo dei resti a ritroso rispetto all'anno in cui si intende realizzare l'assunzione. Sul punto la Sezione Autonomie della Corte dei Conti con le deliberazioni n. 17/2019 e n. 25/2017, ha chiarito che il calcolo dei resti del quinquennio precedente deve essere sviluppato in base alle facoltà assunzionali previste per ciascuno di tali anni;
- la Sezione Autonomie della Corte dei Conti con la citata deliberazione n. 17/2019 ha altresì chiarito che “I valori economici delle capacità assunzionali 2019-2021 per il personale dirigenziale e non dirigenziale riferiti alle cessazioni dell'anno precedente, ai sensi dell'articolo 3, comma 5, del d.l. n. 90/2014, possono essere cumulati fra loro al fine di determinare un unico budget complessivo utilizzabile indistintamente per assunzioni riferite ad entrambe le tipologie di personale, dirigenziale e non, in linea con la programmazione dei fabbisogni di personale, ai sensi dell'articolo 6 del d.lgs. n. 165/2001, e nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalla legislazione vigente. Tale principio vale anche ai fini dell'utilizzo dei cd. resti assunzionali, per i quali si fa presente che, alla luce delle recenti novità legislative di cui all' art. 14-bis, comma 1, lett. a) del d.l. n. 4/2019, il riferimento “al quinquennio precedente” è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni”.



Preso Atto che i resti assunzionali non utilizzati nel quinquennio 2015-2020 del Comune di Giugliano sono analiticamente riportati nell'allegata tabella (All. D);

Dato atto che nell'anno 2019:

- si sono verificate n.24 cessazioni di personale dipendente (*di cui n.2 cessazioni di personale appartenente alla polizia municipale*), oltre a n.23 cessazioni che interverranno nel 2020 (*di cui n. 0 cessazione di personale appartenente alla polizia municipale*) e n.11 nel 2021 (*di cui n. 2 cessazioni di personale appartenente alla polizia municipale*);

- allo stato, per effetto dei pensionamenti intervenuti nell'anno corrente, risultano in servizio alla data del 1.09.2020 n. 165 unità a fronte di n. 1.064 unità calcolati in base al Decreto Ministero degli interni 10 aprile 2017 "Individuazione dei rapporti medi dipendenti-popolazione validi per gli anni 2017/2019" che prevede che i comuni con fascia di popolazione da 100.00 a 249.999 hanno un rapporto medio dipendenti- popolazione pari a 1/116 (abitanti al 31.12.2018 n. 123.490 /116 = 1.064,56);

- le attuali funzioni svolte dal Comune di Giugliano non rappresentano la totalità delle funzioni e processi da presidiare tant'è che sono state riscontrate carenze di professionalità e di strutture organizzative in alcuni servizi e processi nevralgici, in primis la mancata sostituzione del dirigente del settore Servizi finanziari collocato a riposo in data 1.12.2019;

Considerato che:

- l'assunzione di personale rappresenta una condizione indispensabile ed ineludibile per raggiungere livelli più adeguati di efficienza e celerità dei procedimenti amministrativi nonché per rendere servizi alla cittadinanza più efficaci;

- l'evidente carenza di personale impone all'ente di procedere ad assunzioni utilizzando le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 anche in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del DM del 17.03.2020 fermi restando: il limite di cui alla Tabella 1 previsto per ciascuna fascia demografica e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio

Richiamata la legge 145/2018 (legge di bilancio 2019) ed in particolare i commi 446-449 dell'articolo 1 i quali prevedono norme concernenti le procedure di assunzione a tempo indeterminato di Lavoratori Socialmente Utili e di Pubblica Utilità;

Viste le circolari del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 1 del 11.01.2019 e n. 15 del 01.08.2020 esplicative dei commi 446-449 della legge 145/2018;

Richiamata la legge 160/2019 (legge di bilancio 2020) ed in particolare il comma 497 dell'articolo 1 il quale prevede che, ai fini delle assunzioni a tempo indeterminato dei Lavoratori Socialmente Utili, "le amministrazioni interessate provvedono a valere sulle risorse di cui all'articolo 1, comma 1156, lettera g-bis), della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ripartite con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e con il Ministro dell'economia e delle finanze, da emanare, previa intesa in sede di Conferenza unificata, entro il 30 giugno 2020. Al fine del riparto le predette amministrazioni, entro il 30 aprile 2020, presentano istanza alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica";

Dato atto che è stata inviata istanza nei termini al Dipartimento della Funzione Pubblica, ai sensi della su citata Circolare DFP n. 5550 del 30 gennaio 2020, ns. prot. n. 11254/2020 con nota prot.n. 13786 del 07.02.2020;

Preso Atto che nella sopra citata circolare DFP n. 5550/2020 è previsto che alle amministrazioni che procedono alla stabilizzazione un incentivo statale, a regime, a decorrere dalla data di assunzione a tempo indeterminato, per un importo annuo pari a € 9.296,22 per ciascun lavoratore, e che detto contributo potrà essere cumulato con eventuali contributi regionali;

Vista la circolare n. 9 del 15.06.2020 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, richiamata successivamente dalla nota della Giunta Regionale della Campania del 22.06.2020 prot. PG/2020/0291746 assunta al protocollo dell'ente con n. 64447 del 23.06.2020, la quale stabilisce che, "nelle more dell'attuazione delle procedure di cui all'articolo 1, commi 446-448 della legge 30 dicembre 2018, n. 145 (Legge di bilancio 2019) come modificato dall'articolo 1, commi 495-497 della legge 27 dicembre 2019, n. 160 (Legge di bilancio 2020), possono continuare le stabilizzazioni dei Lavoratori Socialmente Utili ex art. 2, comma 1 del decreto legislativo 28 febbraio 2000, n. 81 utilizzando le risorse statali già assegnate alle Regioni interessate mediante le convenzioni sottoscritte con questo Ministero ai sensi dell'art. 78, commi 2 e 3, della legge 23 dicembre 2000, n. 388 e dell'art. 1, comma 1156, lett. g-bis) della legge 27 dicembre 2006, n. 296";

Rilevato che:

- con la sopra citata nota prot. 13786 del 7.02.2020 il Comune di Giugliano ha formulato



istanza al Dipartimento della Funzione Pubblica per partecipare nell'annualità 2020 alla procedura per l'assunzione incentivata con le risorse statali del Fondo Sociale per l'Occupazione e Formazione, a tempo indeterminato dei lavoratori socialmente utili ex art. 2, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2000 di cui alla deliberazione Giunta Comunale n. 1 del 9.01.2020 con la quale sono state prorogate fino al 31.12.2020 le attività socialmente utili relative a n. 29 lavoratori di cui n. 7 Cat. A, n. 20 Cat. B e n. 2 Cat. C;

- nella predetta istanza è stato altresì precisato che le previste assunzioni saranno effettuate in deroga al piano del fabbisogno del personale e ai vincoli assunzionali di cui alla normativa vigente per n. 25 lavoratori;

Visto l'art. 1 comma 446 let. b) della legge 145/2018 che espressamente prevede "Nel triennio 2019-2021, le amministrazioni pubbliche utilizzatrici dei lavoratori socialmente utili di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 28 febbraio 2000, n. 81, e all'articolo 3, comma 1, del decreto legislativo 7 agosto 1997, n. 280, nonché dei lavoratori già rientranti nell'abrogato articolo 7 del decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, e dei lavoratori impegnati in attività di pubblica utilità, anche mediante contratti di lavoro a tempo determinato o contratti di collaborazione coordinata e continuativa nonché mediante altre tipologie contrattuali, possono procedere all'assunzione a tempo indeterminato dei suddetti lavoratori, anche con contratti di lavoro a tempo parziale, nei limiti della dotazione organica e del piano di fabbisogno del personale, nel rispetto delle seguenti condizioni:

a) possesso da parte dei lavoratori dei requisiti di anzianità come previsti dall'articolo 4, comma 6, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, ovvero dall'articolo 20, commi 1 e 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, o svolgimento delle attività socialmente utili o di pubblica utilità per il medesimo periodo di tempo;

b) espletamento di selezioni riservate, mediante prova di idoneità, dei lavoratori da inquadrare nei profili professionali delle aree o categorie per i quali non è richiesto il titolo di studio superiore a quello della scuola dell'obbligo che abbiano la professionalità richiesta, in relazione all'esperienza effettivamente maturata, e i requisiti previsti per l'accesso al pubblico impiego. **Le assunzioni a tempo indeterminato di cui alla presente lettera sono considerate, ai sensi dell'articolo 36, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nella quota di accesso dall'esterno";**

Considerato che:

- pertanto è necessario garantire l'accesso dall'esterno in egual misura rispetto al numero di soggetti destinatari di processi di stabilizzazione da inquadrare nei profili professionali delle aree o categorie per i quali è richiesto il titolo di studio superiore a quello della scuola dell'obbligo, quindi per i lavoratori socialmente utili appartenenti alla Cat. C;

Ritenuto di procedere all'approvazione del piano del fabbisogno di personale 2020/2022 sulla scorta dell'indirizzo impartito dal Sig. Commissario Straordinario mediante l'acquisizione del seguente personale, come meglio riportato nei prospetti allegati al presente atto:

- stabilizzazione di n. 29 lavoratori socialmente utili, tenuto conto dell'art. 1, comma 495, della Legge 160/2019, nonché della circolare del DFP n. 5550 del 30.01.2020, (All. A);
- n. 2 Categorie C profilo professionale - Istruttore Amministrativo a tempo pieno e indeterminato;
- n. 2 Categorie D profilo professionale – Istruttore Direttivo tecnico a tempo pieno e indeterminato;
- Dirigente Servizi Finanziari
- N. 3 assunzioni ai sensi dell'art. 110 del D. Lgs. n. 267/200 di cui una ai sensi del comma 2 del medesimo art. 110;

Richiamati ai fini della copertura dei posti a tempo indeterminato:

- **l'art. 34-bis del D.Lgs. n. 16572001** "1. Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, con esclusione delle amministrazioni previste dall'articolo 3, comma 1, ivi compreso il Corpo nazionale dei vigili del fuoco, prima di avviare le procedure di assunzione di personale, sono tenute a comunicare ai soggetti di cui all'articolo 34, commi 2 e 3, l'area, il livello e la sede di destinazione per i quali si intende bandire il concorso nonché, se necessario, le funzioni e le eventuali specifiche idoneità richieste. 2. La Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze e le strutture regionali e provinciali di cui all' articolo 34, comma 3, provvedono, entro quindici giorni dalla comunicazione, ad assegnare secondo l'anzianità di iscrizione nel relativo elenco il personale collocato in disponibilità ai sensi degli articoli 33 e 34. Le predette strutture regionali e provinciali, accertata l'assenza negli appositi elenchi di personale da assegnare alle amministrazioni che intendono



bandire il concorso, comunicano tempestivamente alla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica le informazioni inviate dalle stesse amministrazioni. Entro quindici giorni dal ricevimento della predetta comunicazione, la Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, provvede ad assegnare alle amministrazioni che intendono bandire il concorso il personale inserito nell'elenco previsto dall'articolo 34, comma 2. A seguito dell'assegnazione, l'amministrazione destinataria iscrive il dipendente in disponibilità nel proprio ruolo e il rapporto di lavoro prosegue con l'amministrazione che ha comunicato l'intenzione di bandire il concorso. L'amministrazione destinataria comunica tempestivamente alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica e alle strutture regionali e provinciali di cui all'articolo 34, comma 3, la rinuncia o la mancata accettazione dell'assegnazione da parte del dipendente in disponibilità. 4. Le amministrazioni, decorsi quarantacinque giorni dalla ricezione della comunicazione di cui al comma 1 da parte del Dipartimento della funzione pubblica direttamente per le amministrazioni dello Stato e per gli enti pubblici non economici nazionali, comprese le università, e per conoscenza per le altre amministrazioni, possono procedere all'avvio della procedura concorsuale per le posizioni per le quali non sia intervenuta l'assegnazione di personale ai sensi del comma 2. 5. Le assunzioni effettuate in violazione del presente articolo sono nulle di diritto".

- i commi 147 e 148 della Legge finanziaria per l'anno 2020, legge 27.12.2019 n. 160:

" 147. Le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono utilizzare le graduatorie dei concorsi pubblici, fatti salvi i periodi di vigenza inferiori previsti da leggi regionali, nel rispetto dei seguenti limiti:

a) le graduatorie approvate nell'anno 2011 sono utilizzabili fino al 30 marzo 2020

b) le graduatorie approvate negli anni dal 2012 al 2017 sono utilizzabili fino al 30 settembre 2020;

c) le graduatorie approvate negli anni 2018 e 2019 sono utilizzabili entro tre anni dalla loro approvazione".

Ritenuto pertanto di individuare per le assunzioni previste nel piano occupazionale 2020 le seguenti modalità di reclutamento: Art. 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001 e in caso negativo attingimento graduatorie altri enti;

Preso Atto inoltre in tema di assunzioni flessibili

- che ai sensi dell'art. 36 del d.lgs. n. 165/2001, le pubbliche amministrazioni assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, fermo restando la possibilità di avvalersi delle forme contrattuali di lavoro flessibile previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa per rispondere ad esigenze temporanee o eccezionali e nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti;

- l'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito dalla legge 122/2010 come modificato dall'art. 4, comma 102, della legge 12.11.2011, n. 183 e dall'art. 11, comma 4-bis, del Decreto Legge n. 90/2014, convertito con modificazioni nella legge n. 114/2014, ai sensi del quale a decorrere dall'anno 2011 le pubbliche amministrazioni possono avvalersi di personale con rapporto di lavoro flessibile nel limite del 50 per cento ovvero del 100% (per i soli comuni in regola con i vincoli di finanza pubblica) della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. A tal riguardo la Corte dei Conti Sezione Autonomie con la deliberazione n. 2 del 9.02.2015 ha risolto i dubbi interpretativi relativi all'art. 11 comma 4bis del D.L. n. 90/2014 confermando che gli enti virtuosi non possono superare il tetto del 100% della spesa delle assunzioni flessibili sostenuta nel 2009 che per il Comune di Giugliano è pari ad € 762.241,00 (vedi All. E);

- ai sensi dell'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 come da ultimo modificato dall'art. 16 comma 1-quater del D.L. 113/2016 convertito in legge n. 160/2016 " Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato, ai sensi dell'art. 110, comma 1, del testo unico di cui al d.lgs. 18 agosto 200° n. 267";

- le assunzioni di cui all'art. 110, comma 1, del Tuel hanno un loro specifico regime, con limiti assunzionali "propri", desumibili dalle stesse disposizioni del medesimo articolo 110 e dagli orientamenti interpretativi formati su di esse. In particolare, la Corte dei Conti sezione regionale di controllo per l'Umbria con il parere n. 84/2017 ha evidenziato che:

- l'art. 110, comma 1, vale per la copertura temporanea dei soli posti in organico e, in questo ambito, dei soli posti di "responsabili dei servizi o degli uffici", nonché a quelli con "qualifica dirigenziale" o di "alta specializzazione";
- la possibilità di procedere in concreto alle assunzioni in argomento è espressamente subordinata dall'art. 110, comma 1, TUEL ad apposita previsione statutaria dell'Ente;



- l'incarico deve essere conferito "previa selezione pubblica, volta ad accertare [...] il possesso di comprovata esperienza pluriennale e specifica professionalità nelle materie oggetto dell'incarico" stesso (ex art. 110, comma 1, ultimo periodo);
- la durata dell'incarico non può superare quella del mandato del "Sindaco in carica" (ex art. 110, comma 3, TUEL).
- l'Ente non deve versare in stato di dissesto o di deficitarietà strutturale.

Dato Atto che:

- il piano occupazionale 2020/2022 di cui al prospetto allegato è coerente con la previsione della spesa del personale elaborata per il bilancio di previsione 2020/2022 in corso di formazione;
- l'incremento della spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato è al di sotto della soglia massima prevista dalla Tabella 1 del DM 17.03.2020 che per il comune di Giugliano è pari al 27,60% nonché nel limite delle risorse disponibili pari ad € 2.197.144,00
- ai sensi dell'art. 7 comma 1, *"la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296"*;
- lo sviluppo della dinamica retributiva programmata a regime si attesta comunque al di sotto del valore soglia contenuto nel D.M. del 17.03.2020 che per il Comune di Giugliano è pari al 27.60%;

Preso Atto che:

- questo Ente ha rispettato gli equilibri di bilancio e i vincoli di finanza pubblica per l'anno 2019;
- l'Ente è in regola con le quote obbligatorie di assunzione dei disabili ex L. 68/99, come risulta dalla certificazione inviata nel mese di gennaio 2020

Verificata l'assenza di personale in soprannumero come da attestazioni rese da ciascun dirigente;

Vista la deliberazione di Giunta Comunale n. 10 del 29/01/2020 con la quale è stato approvato il Piano Triennale di Azioni Positive 2020/2022;

Richiamato l'art.19, comma 8) legge Finanziaria n. 448 del 28.12.2001, che dispone che gli Organi di revisione accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno triennale del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

Viste:

1. le disposizioni dettate dal D.lgs. n. 165/2001 - Testo Unico sull'Ordinamento del lavoro pubblico, come modificato dal D.Lgs. 25 maggio 2017 n. 75;
2. le disposizioni dettate dal D.lgs. 18 Agosto 2000, n. 267 - Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali, in particolare, l'art. 48 che attribuisce agli organi di vertice delle amministrazioni locali la competenza per l'adozione degli ratti in materia di dotazioni organiche e loro consistenza complessiva;

PROPONE

1) Di approvare a seguito dell'entrata in vigore del DPCM 17.03.2020 emanato in attuazione dell'art. 33 co. 2 del d.l. 34/2019, convertito, con modificazioni, dalla L. 58/2019 il piano triennale dei fabbisogni di personale 2020/2022 e la Dotazione organica dell'Ente rimodulata, come risulta dagli allegati A (Stabilizzazione) A1, A2 e B che formano parte integrante e sostanziale del presente deliberato.

2) Per l'effetto di approvare il nuovo piano occupazionale 2020/2022 come risulta dagli allegati sopra citati A, A1 e A2.

3) Di attestare che a seguito della ricognizione effettuata da tutti i dirigenti ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs n. 165/2001, come modificato dall'articolo 16 della n. 183/2011, non sussistono situazioni di soprannumero o eccedenze di personale e che, pertanto, l'Ente non è tenuto ad avviare procedure per la dichiarazione di esuberi.

4) Di dare atto che la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e rispetta i limiti in materia di contenimento della spesa di personale (spesa potenziale massima).

5) Di Dare atto che le assunzioni previste con il presente atto e la dotazione organica risultante rispettano il limite massimo di spesa potenziale pari ad € 2.197.144,00 calcolato ai sensi degli artt. 4, 5 e 7 del D.M. 17.03.2020.



6) Di dare atto che il Piano Triennale dei fabbisogni del personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'Ente e trova copertura sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2020/2022

7) Di precisare che la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa, e che sarà comunque soggetta a revisione annuale

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

9) Di informare dell'adozione del presente provvedimento le OO.SS. e la R.S.U

10) Di precisare che l'effettiva assunzione in servizio delle nuove unità potrà avvenire sempre subordinatamente alla ulteriore preventiva verifica del rispetto dei vincoli imposti dal quadro normativo di riferimento e/o di finanza pubblica al momento dell'attivazione delle relative procedure, all'equilibrio pluriennale di bilancio e che il presente provvedimento costituisce allegato al DUP

Il Responsabile del servizio del personale
(Dott Gianfranco Tesone)


TESONE GIANFRANCO
COMUNE DI GIUGLIANO IN
CAMPANIA
POSIZIONE
ORGANIZZATIVA
16.09.2020 15:15:01 UTC

Il Dirigente AA.II.
(Dott.ssa Rosa Riccardo)


ROSA RICCARDO
COMUNE DI GIUGLIANO DI
INCAMPANIA
SEGRETARIO GENERALE
16.09.2020 15:19:08 UTC

Il Dirigente degli Affari Istituzionali esprime parere favorevole ai sensi dell'art.49 T.U.E.L. in merito alla regolarità tecnica.

Il Dirigente
(Dott.ssa Rosa Riccardo)


ROSA RICCARDO
COMUNE DI GIUGLIANO DI
INCAMPANIA
SEGRETARIO GENERALE
16.09.2020 15:20:31 UTC

il Dirigente del Settore Servizi Finanziari esprime parere favorevole ai sensi dell'art.49 T.U.E.L. in merito alla regolarità contabile.

Il Dirigente
(Dott. Salvatore Petirro)


PETIRRO SALVATORE
COMUNE DI GIUGLIANO IN
CAMPANIA
DIRIGENTE
16.09.2020 15:42:17 UTC

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO
(assunti i poteri della Giunta Comunale ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 267/2000)

Letta la Relazione istruttoria del Dirigente del Settore Affari Istituzionali;

Preso atto del rispetto dei vigenti presupposti normativi necessari per poter procedere alle assunzioni previste;

Vista l'allegata dotazione organica dell'Ente distinta per categorie;

Richiamato il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con propria deliberazione n. 409 del 14.10.2009 e da ultimo con D.C.S. n. 31 del 26.03.2015;

Richiamato altresì il C.C.N.L. vigente, nonché il C.C.N.L. del comparto Funzioni Locali dell'autonoma separata area di contrattazione collettiva per il personale con qualifica dirigenziale;

Visti:

- i pareri di regolarità tecnica e contabile resi rispettivamente dal Dirigente del Settore Affari Istituzionali e dal Dirigente del Settore Servizi Finanziari, ai sensi dell'art.49, l co., del D.Lgs. n.267/2000 e s.m.i.;

Acquisito il parere recante l'accertamento effettuato dal Revisore dei Conti, al quale spetta il compito, ai sensi dell'art.19, comma 8) legge Finanziaria n. 448 del 28.12.2001, di accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno triennale del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art.39 della Legge n. 449 del 27/12/1997 e successive modifiche, di cui al verbale n. 34 del 21.9.20 assunto al protocollo dell'Ente al n. 9458 in data



21.09.2020 che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale.

RAVVISATA la necessità di provvedere

ASSUNTI i poteri della Giunta Comunale ex art. 48 del D.Lgs. 267/2000, di cui al decreto del Presidente della Repubblica del 21/02/2020, col quale è stato disposto lo scioglimento del Consiglio Comunale di questo Ente a seguito di dimissioni *ultra dimidium* dei consiglieri assegnati

DELIBERA

- 1) Di approvare a seguito dell'entrata in vigore del DPCM 17.03.2020 emanato in attuazione dell'art. 33 co. 2 del d.l. 34/2019, convertito, con modificazioni, dalla L. 58/2019 il piano triennale dei fabbisogni di personale 2020/2022 e la Dotazione organica dell'Ente rimodulata, come risulta dagli allegati A (Stabilizzazione) A1, A2 e B che formano parte integrante e sostanziale del presente deliberato.
- 2) Per l'effetto di approvare il nuovo piano occupazionale 2020/2022 come risulta dagli allegati sopra citati A, A1 e A2.
- 3) Di attestare che a seguito della ricognizione effettuata da tutti i dirigenti ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs n. 165/2001, come modificato dall'articolo 16 della n. 183/2011, non sussistono situazioni di soprannumero o eccedenze di personale e che, pertanto, l'Ente non è tenuto ad avviare procedure per la dichiarazione di esuberi.
- 4) Di dare atto che la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e rispetta i limiti in materia di contenimento della spesa di personale (spesa potenziale massima).
- 5) Di Dare atto che le assunzioni previste con il presente atto e la dotazione organica risultante rispettano il limite massimo di spesa potenziale pari ad € 2.197.144,00 calcolato ai sensi degli artt. 4, 5 e 7 del D.M. 17.03.2020
- 6) Di dare atto che il Piano Triennale dei fabbisogni del personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'Ente e trova copertura sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2020/2022
- 7) Di precisare che la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa, e che sarà comunque soggetta a revisione annuale
- 8) Di trasmettere il presente piano alla Ragioneria Generale dello stato tramite l'applicativo "Piano dei fabbisogni" presente in SICO ai sensi dell'art. 6-ter, co. 5, del D.lgs n. 165/2001 come introdotto dal D.Lgs. n. 75/2017 secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018 .
- 9) Di informare dell'adozione del presente provvedimento le OO.SS. e la R.S.U
- 10) Di precisare che l'effettiva assunzione in servizio delle nuove unità potrà avvenire sempre subordinatamente alla ulteriore preventiva verifica del rispetto dei vincoli imposti dal quadro normativo di riferimento e/o di finanza pubblica al momento dell'attivazione delle relative procedure, all'equilibrio pluriennale di bilancio e che il presente provvedimento costituisce allegato al DUP
- 11) Dichiarare e rendere il presente atto immediatamente eseguibile ex art. 134 co. 4 del D.Lgs 267/2000, stante l'urgenza di provvedere.

Il Commissario Straordinario

Dott. Umberto Cimmino

Il Segretario Generale

Dott.ssa Rosa Riccardo

