

## LA GIUNTA COMUNALE

### Visti

- ★ l'allegata proposta di deliberazione ad oggetto: "APPROVAZIONE PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2021/2023" comprendente la relazione istruttoria, a firma del Dirigente del Settore Affari Istituzionali dott. Giuseppe De Rosa;
- ★ i pareri di regolarità tecnica e di regolarità contabile espressi, ai sensi dell'art. 49 comma 1 del D.Lgs. 267/2000, rispettivamente dal Dirigente del Settore Affari Istituzionali e dal Dirigente ad interim del Settore Servizi Finanziari.

Attesa la propria competenza a procedere ai sensi dell'art. 48, comma. 2, del D.Lgs. 267/2000

Con votazione unanime espressa nelle forme di legge

### DELIBERA

**di Dichiarare** la allegata proposta, la inerente relazione istruttoria e i relativi allegati parte integrante e sostanziale della presente deliberazione.

**Di Approvare** la allegata proposta deliberativa in oggetto

Successivamente, considerata l'urgenza di provvedere

## LA GIUNTA COMUNALE

Con votazione unanime espressa nelle forme di legge

### DELIBERA

**di dichiarare** il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 comma 4, del D.lgs. 267/2000.

Il Sindaco  
Dott. Nicola Pirozzi

Il Segretario Generale  
Dott. Teresa Di Palma

## IL DIRIGENTE DEL SETTORE AFFARI ISTITUZIONALI RELAZIONE ISTRUTTORIA

### 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 edeterminano 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 reclutamentodi 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 (Legge 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 unità 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 unità 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 modalità 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, è 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 nonché 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 e 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, comma 1- 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 trentagioni 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, a seguito di formale richiesta del Segretario Generale prot. n. 22195 del 25.02.2021, e depositate agli atti dell'Ufficio del personale (prot. nn. 25980/2021, 32930/2021, 33073/2021, 33061/2021, 33159/2021, 33165/2021
- 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 2021/2023 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 delle capacità assunzionali 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 comma 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 di sotto 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 12% per il 2021, al 14% per il 2022, al 15% per il 2023 ed al 16% per il 2024;

- l'incremento calcolato per il Comune di Giugliano per il 2021 è pari ad € 1.134.897,60, 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 primo anno del triennio considerato 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 2021 del Comune di Giugliano ammontano ad € 1.233.910,40 come calcolato e riportato nella tabella allegata (All. D) nonché nel citato prospetto All. C.

- pertanto la capacità assunzionale massima per il Comune di Giugliano in Campania è data dal maggior valore tra quelli risultanti dalle capacità assunzionali ex art. 33, comma 2, D.L. 34/2019 ed i resti assunzionali 2016-2020, maggior valore coincidente con € 1.233.910,40, come desumibile dai citati allegati C e D;

**Atteso** che il su citato Decreto attuativo del Presidente del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica del 17 marzo 2020 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 la media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, 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, **in alternativa**, 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 ed al netto dell'Irap, 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 per le assunzioni di personale senza il previo svolgimento delle procedure di mobilità volontaria ex art. 30 D.lgs. 165/2001 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 per le assunzioni di personale;

**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, di conseguenza, 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;
- è possibile, in alternativa alle capacità assunzionali calcolate in base al citato art. 33 DL 34/2019, utilizzare i resti assunzionali del quinquennio precedente (2016-2020), 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 2016-2020 del Comune di Giugliano sono analiticamente riportati nell'allegata tabella (All. D);

**Dato atto** che:

- nell'anno 2020 si sono verificate n. 23 cessazioni di personale dipendente (*di cui n. 0 cessazioni di personale appartenente alla Polizia Municipale*), oltre a n. 18 cessazioni che interverranno nel 2021 (*di cui n. 2 cessazione di personale appartenente alla Polizia Municipale*) e n. 15 nel 2022 (*di cui n. 1 cessazioni di personale appartenente alla Polizia Municipale*);

- allo stato, a seguito anche delle cessazioni già intervenute nell'anno corrente, risultano in servizio alla data del 01.03.2021 n. 182 unità a fronte di n. 1.022 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 abbiano un rapporto teorico medio dipendenti-popolazione pari a 1/116 (abitanti al 31.12.2018 n. 118.576 /116 = 1.022,21);

- 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 a decorrere dal 01.12.2019;

**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

**Ritenuto** di procedere all'approvazione del piano del fabbisogno di personale 2021/2023 sulla scorta dell'indirizzo impartito dal Sig. Sindaco mediante l'acquisizione del personale, come meglio riportato nei prospetti allegati al presente atto;

**Richiamato** 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".*

**Richiamata** la Delibera di Giunta Comunale n. 30 del 12.03.2021 con la quale è stato approvato il **"REGOLAMENTO PER L'UTILIZZO DI GRADUATORIE DI PUBBLICI CONCORSI APPROVATE DA ALTRI ENTI"**;

**Ritenuto** pertanto di individuare per le assunzioni previste nel piano occupazionale 2021 prioritariamente le seguenti modalità di reclutamento: Art. 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001 e, in caso negativo, attingimento da graduatorie di altri enti ai sensi del nuovo Regolamento Comunale;

**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 4 bis 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 2000 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 deficiarietà strutturale.

**Dato Atto** che:

- il piano occupazionale 2021/2023 di cui al prospetto allegato è coerente con la previsione della spesa del personale elaborata per il bilancio di previsione 2021/2023 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 ed è pari ad € 1.233.910,40;
- ai sensi dell'art. 7 comma 1 del Decreto 17 marzo 2020, attuativo del DL 34/2019, "*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 2020;
- 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 2021;

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

**Vista** la deliberazione di Giunta Comunale n. 11 del 29/01/2021 con la quale è stato approvato il Piano Triennale di Azioni Positive 2021/2023;

**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;

**Ritenuto** necessario, per tutto quanto premesso:

- 1) Di approvare a seguito dell'entrata in vigore del DPCM 17.03.2020 emanato in attuazione dell'art. 33 comma 2 del d.l. 34/2019, convertito, con modificazioni, dalla L. 58/2019, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2021/2023 e gli allegati A1, A2, B, C, D, E e F che formano parte integrante e sostanziale della presente relazione istruttoria.
- 2) Per l'effetto di approvare il nuovo piano occupazionale 2021/2023 come risulta dall'allegato A1.
- 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) come risulta dall'allegato F.

- 5) Di Dare atto che le assunzioni previste con il presente atto e la dotazione organica risultante (allegato B) rispettano il limite massimo di spesa potenziale, pari ad € 1.233.910,40, importo calcolato ai sensi degli artt. 4, 5 e 7 del D.M. 17.03.2020 (allegati C e D).
- 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 redigendo bilancio di previsione 2021/2023;
- 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.
- Si invita a deliberare

Il Dirigente AA.II.  
Dott. Giuseppe De Rosa



## IL SINDACO

**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 per il personale dipendente, nonché il C.C.N.L. del comparto Funzioni Locali dell'autonoma separata area dirigenziale;

**RAVVISATA** la necessità di provvedere

## PROPONE

- Di approvare a seguito dell'entrata in vigore del DPCM 17.03.2020 emanato in attuazione dell'art. 33 comma 2 del d.l. 34/2019, convertito, con modificazioni, dalla L. 58/2019, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2021/2023 e gli allegati A1, A2, B, C, D, E e F che formano parte integrante e sostanziale della presente proposta.
- Per l'effetto di approvare il nuovo piano occupazionale 2021/2023 come risulta dall'allegato A1.
- 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.

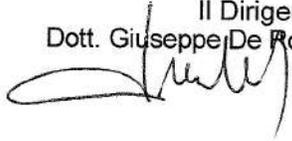
- Di dare atto che la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e rispetta i limiti in materia di contenimento della spesa di personale (spesa potenziale massima) come risulta dall'allegato F.
- 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 € 1.233.910,40, importo calcolato ai sensi degli artt. 4, 5 e 7 del D.M. 17.03.2020 (allegati C e D).
- 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 redigendo bilancio di previsione 2021/2023.
- 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.
- 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;
- Di informare dell'adozione del presente provvedimento le OO.SS. e la R.S.U
- 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.
- Dichiarare e rendere il presente atto immediatamente eseguibile ex art. 134 co. 4 del D.Lgs 267/2000, stante l'urgenza di provvedere.

Il Sindaco  
Dott. Nicola Pirozzi



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. Giuseppe De Rosa



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.ssa Maria Rosaria Pettillo



SPESE PER IL PERSONALE - PREVISIONI ANNO 2021-2022-2023									
FABBISOGNO - ALLEGATO A1									
				RETRIBUZIONE IN DENARO		CONTRIB.A CARICO ENTE	CONTRIB.SOCIALI FIGURATIVI		
N° unità	Categoria			Voci stipendiali corrisposte al personale		Contributi obbligatori per il personale	Assegni familiari	Totale	Note
2	Cat C.	Tempo pieno		€ 46.000,00		€ 17.204,00	€ 2.000,00	€ 65.204,00	Istruttori amministrativi (fabbisogno 2020)
2	Cat D	Tempo pieno		€ 50.000,00		€ 18.700,00	€ 1.400,00	€ 70.100,00	Istruttori direttivi tecnici (fabbisogno 2020)
1	Dirigente	Tempo pieno		€ 45.255,00		€ 16.925,37	€ -	€ 62.180,37	Dirigente Settore Affari Istituzionali
5	Cat.C	Vigili urbani		€ 60.300,00		€ 23.456,70	€ -	€ 83.756,70	Da part time 50% a full time
1	Cat D	Tempo pieno		€ 25.000,00		€ 9.350,00	€ 700,00	€ 35.050,00	Avvocato
3	Cat D	Tempo pieno		€ 75.000,00		€ 28.050,00	€ -	€ 103.050,00	Assistenti sociali
2	Cat D	Tempo pieno		€ 50.000,00		€ 18.700,00	€ -	€ 68.700,00	Istruttori direttivi tecnici
1	Cat D	Tempo pieno		€ 25.000,00		€ 9.350,00	€ -	€ 34.350,00	Istruttore direttivo amministrativo
3	Cat C.	Tempo pieno		€ 69.000,00		€ 25.806,00	€ 1.000,00	€ 95.806,00	Istruttori tecnici
1	Cat C.	Tempo pieno		€ 23.000,00		€ 8.602,00	€ 1.000,00	€ 32.602,00	Informatico
2	Cat C.	Tempo pieno		€ 46.000,00		€ 17.204,00	€ 1.000,00	€ 64.204,00	Istruttori amministrativi
10	Cat.C	Vigili urbani		€ 120.600,00		€ 46.913,40	€ -	€ 167.513,40	Part time 50%
4	Cat.C	Vigili urbani		€ 96.480,00		€ 37.530,72	€ -	€ 134.010,72	Motociclisti
1	Cat D	Tempo pieno		€ 25.000,00		€ 9.350,00	€ -	€ 34.350,00	Istruttore direttivo contabile
		TOT	<b>2021</b>	<b>€ 756.635,00</b>	<b>€ -</b>	<b>€ 287.142,19</b>	<b>€ 7.100,00</b>	<b>€ 1.050.877,19</b>	
1	Cat D	Tempo pieno		€ 25.000,00		€ 9.350,00	€ -	€ 34.350,00	Istruttore direttivo tecnico

1	Cat D	Tempo pieno		€ 25.000,00		€ 9.350,00	€ -	€ 34.350,00	Sociologo
1	Cat C.	Tempo pieno		€ 23.000,00		€ 8.602,00	€ 1.000,00	€ 32.602,00	Istruttore tecnico
		TOT		€ 73.000,00	€ -	€ 27.302,00	€ 1.000,00	€ 101.302,00	
			<b>2022</b>	€ 829.635,00	€ -	€ 314.444,19	€ 8.100,00	€ 1.152.179,19	
1	Cat D	Tempo pieno		€ 25.000,00		€ 9.350,00	€ -	€ 34.350,00	Assistente sociale
1	Cat D	Tempo pieno		€ 25.000,00		€ 9.350,00	€ -	€ 34.350,00	Istruttore direttivo tecnico
		TOT		€ 50.000,00	€ -	€ 18.700,00	€ -	€ 68.700,00	
			<b>2023</b>	€ 879.635,00	€ -	€ 333.144,19	€ 8.100,00	€ 1.220.879,19	

**SPESE PER IL PERSONALE - PREVISIONI ANNO 2021-2022-2023**

<b>PERSONALE A TEMPO DETERMINATO EX ART. 90 E 110 TUEL - ALLEGATO A2</b>								
				<b>RETRIBUZIONE IN DENARO</b>		<b>CONTRIBUTIA CARICO ENTE</b>	<b>CONTRIB.SOCIALI FIGURATIVI</b>	
<b>N. unità</b>	<b>CAT.</b>			<b>Voci stipendiali corrisposte al personale a t. det.</b>	<b>Voci stipendiali corrisposte al personale a t. indet.</b>	<b>Contributi obbligatori per il personale</b>	<b>Assegni familiari</b>	<b>Totale</b>
1	Dirigente	Art. 110 TUEL c. 1	<b>Settore Servizi sociali - Demoanagrafici</b>	€ 45.255,00		€ 17.739,96		€ 62.994,96
1	Dirigente	Art. 110 TUEL c. 1	<b>Settore Servizi Finanziari</b>	€ 45.255,00		€ 17.739,96		€ 62.994,96
1	Dirigente	Art. 110 TUEL c. 2	<b>U.O. Ambiente</b>	€ 45.255,00		€ 17.739,96		€ 62.994,96
1	C	Art. 90 TUEL	C1-Staff	€ 23.000,00		€ 9.016,00		€ 32.016,00
1	C	Art. 90 TUEL	C1-Staff	€ 23.000,00		€ 9.016,00		€ 32.016,00
1	D	Art. 90 TUEL	D1-Staff	€ 41.000,00		€ 16.072,00		€ 57.072,00
								€ -
			<b>2021</b>	<b>€ 222.765,00</b>	<b>€ -</b>	<b>€ 87.323,88</b>	<b>€ -</b>	<b>€ 310.088,88</b>
			<b>2022</b>	<b>€ 222.765,00</b>		<b>€ 87.323,88</b>	<b>€ -</b>	<b>€ 310.088,88</b>
			<b>2023</b>	<b>€ 222.765,00</b>		<b>€ 87.323,88</b>	<b>€ -</b>	<b>€ 310.088,88</b>

**DOTAZIONE ORGANICA AL 01.03.2021 CON FABBISOGNO -  
ALLEGATO B**

<b>CATEGORIA</b>	<b>N° UNITA'</b>	
Dirigenti a tempo indeterminato	3	
Dirigente ex art. 110 comma I	1	
Dirigente ex art. 110 comma I	1	assunzione prevista da fabbisogno
Dirigente a tempo indeterminato	1	assunzione prevista da fabbisogno
D1	16	
D1 a tempo determinato	1	
D1	10	assunzioni previste da fabbisogno
D3	4	
C1	79	
C1 full-time	5	passaggio da part-time a full-time previsto da fabbisogno
C1 part-time 50%	2	
C1 a tempo determinato	2	
C1 full-time	12	assunzioni previste da fabbisogno
C1 part-time 50%	10	assunzioni previste da fabbisogno
B1	54	
B3	1	
A1	13	
<b>Totale</b>	<b>215</b>	
Totale dipendenti al 01.03.2021	181	
Assunzioni previste da fabbisogno	34	

**DOTAZIONE ORGANICA AL 01.03.2021 CON FABBISOGNO -  
ALLEGATO B**

<b>PROFILO</b>	<b>UNITA'</b>
DIRIGENTE A TEMPO INDETERMINATO	3
DIRIGENTE A TEMPO INDETERMINATO (assunzione prevista da fabbisogno)	1
DIRIGENTE EX. ART. 110 COMMA I	1
DIRIGENTE EX. ART. 110 COMMA I (assunzione prevista da fabbisogno)	1
FUNZIONARIO ECONOMICO CONTABILE	1
FUNZIONARIO CONTABILE	1
FUNZIONARIO GIURIDICO AMMINISTRATIVO	1
FUNZIONARIO	1
ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	10
ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO a tempo determinato	1
ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO (assunzione prevista da fabbisogno)	1
ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE (assunzione previsto da fabbisogno)	1
ISTRUTTORE DIRETTIVO GIURIDICO (assunzione prevista da fabbisogno)	1
ISTRUTTORE DIRETTIVO PEDAGOGISTA	1
ISTRUTTORE DIRETTIVO SOCIOLOGO	2
ASSISTENTI SOCIALI (assunzione prevista da fabbisogno)	3
ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	1
ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO (assunzioni previste da fabbisogno)	4
ISTRUTTORE DIRETTIVO DI VIGILANZA	2
ISTRUTTORE TECNICO	4

ISTRUTTORE TECNICO (assunzioni previste da fabbisogno)	3
ISTRUTTORE CONTABILE	1
ISTRUTTORE DI VIGILANZA	49
ISTRUTTORE DI VIGILANZA (part-time 50%) passaggio da part-time a <b>full time</b> previsto da fabbisogno	5
ISTRUTTORE DI VIGILANZA assunzione prevista da fabbisogno	4
ISTRUTTORE DI VIGILANZA (part-time 50%) assunzione prevista da fabbisogno	10
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	25
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO (a tempo determinato)	2
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO (part-time 50%)	2
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO (assunzioni previste da fabbisogno)	4
ISTRUTTORE INFORMATICO (assunzione prevista da fabbisogno)	1
ESECUTORE	55
AUSILIARIO	13
<b>TOTALE DIPENDENTI</b>	<b>215</b>

<b>Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni. Ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020 - ALLEGATO C</b>				
ANNO	ENTRATE CORRENTI		SPESA PERSONALE RENDICONTO 2018	€ 9.457.480,00
2017	€ 73.013.951,00		PERCENTUALE PRIMA APPLICAZIONE DL 34/2019 ANNO 2021	12,00%
2018	€ 96.489.483,00			
2019	€ 76.240.466,00		<b>B</b> SPESA POSSIBILE SU PRIMA APPLICAZIONE	€ 1.134.897,60
MEDIA	€ 81.914.633,33			
FONDO CREDITI DUBBIA ESIGIBILITA' BILANCIO PREVISIONE 2019-2021 (FCDE)	€ 18.560.205,00		<b>C</b> MINOR VALORE TRA A e B	€ 1.134.897,60
DIFFERENZA	€ 63.354.428,33		<b>D</b> CAPACITA' ASSUNZIONALI 2016-2020	€ 1.233.910,40
SPESA PERSONALE RENDICONTO 2019	€ 7.835.823,00		CAPACITA' ASSUNZIONALI MASSIMA POSSIBILE 2020 (VALORE MAGGIORE TRA C E D)	€ 1.233.910,40
RAPPORTO SPESA ENTRATE	12,37%			
SOGLIA MASSIMA I FASCIA COMUNE DI GIUGLIANO	27,60%			
<b>A</b> SPESA AGGIUNTIVA SUL RENDICONTO 2019 PER ARRIVARE ALLA SOGLIA MASSIMA DEL 27,60%	€ 9.649.999,00			

**CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI D.L. 34/2019 E DPCM - ALLEGATO D**

<b>Comune di</b>	Giugliano
<b>Abitanti</b>	118.576

Il numero di abitanti viene calcolato alla fine del penultimo esercizio precedente secondo i dati ISTAT (ex multis 156, comma 2, del TUEL)

**Presenza di enti virtuosi**

**Tabella 1 (valore soglia massima)**

Fasce demografiche	Valore soglia
a) comuni con meno di 1.000 abitanti	29,50%
b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	28,60%
c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	27,60%
d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	27,20%
e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	26,90%
f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	27,00%
<b>g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti</b>	<b>27,60%</b>
h) comuni da 250.0000 a 1.499.999 abitanti	28,80%
i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre	25,30%

**Tabella 3 (valore soglia di rientro)**

Fasce demografiche	Valore soglia
a) comuni con meno di 1.000 abitanti	33,50%
b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	32,60%
c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	31,60%
d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	31,20%
e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	30,90%
f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	31,00%
<b>g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti</b>	<b>31,60%</b>
h) comuni da 250.0000 a 1.499.999 abitanti	32,80%
i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre	29,30%

**Tabella 2 (percentuali massime di incremento della spesa del personale)**

	2020	2021	2022	2023	2024
a) comuni con meno di 1.000 abitanti	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%
e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
<b>g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti</b>	<b>7,00%</b>	<b>12,00%</b>	<b>14,00%</b>	<b>15,00%</b>	<b>16,00%</b>
h) comuni da 250.0000 a 1.499.999 ab.	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

**CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI DOPO IL 20/04/2020 con approvazione del conto consuntivo 2019**

	2017	2018	2019	Media				
Entrate correnti	73.013.951,00	96.489.483,00	76.240.466,00	81.914.633,33				
<b>FCDE anno 2019 - parte corrente</b>				<b>18.560.205,00</b>	<b>Soglia Tabella 1</b>	<b>Importo</b>	<b>Soglia Tabella 3</b>	<b>Importo</b>
Entrate nette				<b>63.354.428,33</b>	27,60%	<b>17.485.822,22</b>	31,60%	<b>20.019.999,35</b>
				<b>Percentuale</b>	<b>12,37%</b>	<b>Importo massimo</b>	<b>9.649.999,22</b>	

	7.835.823,00	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023
<b>Spesa personale Titolo 1 impegnato ultimo conto consuntivo approvato</b>				
<b>Incremento massimo anno 2021 da Tabella 2</b>	12,00%	12,00%	14,00%	15,00%
<b>Spesa totale massima assentibile anno 2021</b>	<b>10.592.377,60</b>	<b>1.134.897,60</b>	<b>1.324.047,20</b>	<b>1.418.622,00</b>

<b>Importo Titolo 1 interv. 1 nel bilancio di previsione</b>	
--	--

PER ENTI VIRTUOSI RIENTRANTI NELLA TABELLA 1

	Esercizio 2021
Spesa del personale di partenza - rendiconto 2018	9.457.480,00
Limite % max di aumento delle assunzioni anno 2021 (A)	1.134.897,60
Spazi assunzionali disponibili da turn over (X)	1.233.910,40
<b>Totale spesa massima del personale possibile C=(A+X)</b>	<b>2.368.808,00</b>
<b>Spesa max inferiore all'importo della % di cui in tabella 1 (D)</b>	<b>9.649.999,22</b>
Limite dato dal minore dei valori C e D	2.368.808,00
<b>Effettiva spesa di personale sostenibile (maggior valore tra A e X)</b>	<b>1.233.910,40</b>

Calcolo resti assunzionali quinquennio precedente da aggiungere se rientrante nel limite tabella 2 per importo non superiore alla percentuale della tabella 1

Resti assunzionali	2016	2017	2018	2019	2020
Triennio 2016-2018					
Cessazioni anno 2015	62.095,98				
Assunzioni anno 2016	0,00				
<b>Saldo residuo anno 2016</b>	<b>62.095,98</b>				
Triennio 2017-2019					
Cessazioni anno 2016 (75%)		209.785,84			
Assunzioni anno 2017		123.686,57			
<b>Saldo residuo anno 2017</b>		<b>86.099,27</b>			
Triennio 2018-2020					
Cessazioni anno 2017 (75%)			307.469,31		
Assunzioni anno 2018			294.594,37		
<b>Saldo residuo anno 2018</b>			<b>12.874,94</b>		
Triennio 2019-2021					
Cessazioni anno 2018				959.181,64	
Assunzioni anno 2019				31.731,81	
<b>Saldo residuo anno 2019</b>				<b>927.449,83</b>	
Triennio 2020-2022					
Cessazioni anno 2019					753.685,85
Assunzioni anno 2020					608.295,47
<b>Saldo residuo anno 2020</b>					<b>145.390,38</b>

<b>Facoltà assunzionali da resti (x)</b>	<b>1.233.910,40</b>
Limite max decreto al d.l. 34/2019 anno 2020	1.134.897,60
Limite massimo da decreto al d.l. 34/2020	9.649.999,22
<b>Limite massimo assunzioni 2021</b>	<b>1.233.910,40</b>

SPESE PER IL PERSONALE - PREVISIONI ANNO 2021-2022-2023									
SPESA FLESSIBILE 2021-2023 - ALLEGATO E									
				RETRIBUZIONE IN DENARO		CONTRIBUTIA CARICO ENTE	CONTRIB.SOCIALI FIGURATIVI		
N. unità	CATEGORIA		Voci stipendiali corrisposte al personale a t. det.	Retrobuazione di posizione e di risultato	Contributi obbligatori per il personale	Assegni familiari	Totale	Limite spesa anno 2009	
1	Dirigente	Art. 110 comma 2 TUEL	€ 45.255,00	€ 40.548,38	€ 33.634,92		€ 119.438,30		
1	D	D1 Staff	€ 41.000,00	€ -	€ 16.072,00		€ 57.072,00		
1	C	C1 Staff	€ 23.000,00		€ 9.016,00		€ 32.016,00		
1	C	C1 Staff	€ 23.000,00		€ 9.016,00	€ -	€ 32.016,00		
							€ -		
		<b>Totale</b>	<b>2021</b>	€ 132.255,00	€ 40.548,38	€ 67.738,92	€ -	€ 240.542,30	€ 762.241,00
			<b>2022</b>	€ 132.255,00	€ 40.548,38	€ 67.738,92	€ -	€ 240.542,30	€ 762.241,00
			<b>2023</b>	€ 132.255,00	€ 40.548,38	€ 67.738,92	€ -	€ 240.542,30	€ 762.241,00

**Comune di Giugliano - Spese per il personale previsione 2021-2023**  
**Comuni soggetti alla disciplina ex art. 1, c. 557 e seguenti, L. n. 296/06 - ALLEGATO F**

COMPONENTI CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DELLA SPESA DEL PERSONALE TRIENNIO 2021-2023:			2021	2022	2023
1	Redditi da lavoro dipendente	+	10.164.498,95	9.735.896,33	9.376.312,26
di cui:	Retribuzioni lorde (trattamento fisso e accessorio) corrisposte al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato		7.278.486,00	6.947.529,00	6.692.355,00
	Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori		2.240.831,95	2.145.326,33	2.040.916,26
	Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo		185.995,00	183.855,00	183.855,00
	Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22/01/2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto		0,00	0,00	0,00
	Spese per incarichi ex artt. 90 e 110, commi 1 e 2 del TUEL		222.765,00	222.765,00	222.765,00
	Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro		0,00	0,00	0,00
	Spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di		0,00	0,00	0,00
	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali in corso		216.421,00	216.421,00	216.421,00
	Altre spese (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, ecc.)		20.000,00	20.000,00	20.000,00
	2	Spese per collaborazioni coordinate e continuative	+	0,00	0,00
3	Spese per LSU	+	0,00	0,00	0,00
4	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni	+	0,00	0,00	0,00
5	Altre spese	+	0,00	0,00	0,00
6	Irap	+	659.743,28	631.611,93	601.422,14
7	Altre spese (ad es. spese elettorali rimborsate dallo Stato o da altri Enti pubblici, spese per censimento ISTAT, se contabilizzate a "partite di giro", ecc.)	+	100.000,00	100.000,00	0,00
<b>TOTALE LORDO SPESA DEL PERSONALE TRIENNIO 2021-2023</b>			<b>10.924.242,23</b>	<b>10.467.508,26</b>	<b>9.977.734,41</b>
<b>COMPONENTI ESCLUSE:</b>					
8	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi (compresi aumenti delle risorse stabili del fondo per la contrattazione decentrata)	-			
9	Costo personale comandato ad altre amministrazioni (e da queste rimborsato)	-	25.011,00	0,00	0,00
10	Spese per assunzione di lavoratori categorie protette (per la quota d'obbligo)	-	132.138,32	132.138,32	132.138,32
11	Spese per formazione del personale	-	15.000,00	15.000,00	15.000,00
12	Rimborsi per missioni	-	5.000,00	5.000,00	5.000,00
13	Spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti statali, comunitari o privati	-	269.590,38	232.405,50	204.516,84
14	Spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato (dalla Regione o dalla Provincia) per attività elettorale	-	0,00	0,00	0,00
15	Spese di personale per l'esecuzione delle operazioni censuarie degli enti individuati nel Piano generale di censimento nei limiti delle risorse trasferite	-	100.000,00	100.000,00	0,00
16	Spese per personale trasferito dalle Regioni o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate	-	12.957,00	0,00	0,00
17	Spese per assunzioni stagionali a progetto finalizzate al miglioramento della circolazione stradale e finanziate con i proventi delle violazioni al codice della	-	0,00	0,00	0,00
18	Spese per assunzioni in deroga ai sensi dell'art. 3, comma 120, della Legge n. 244/2007 (effettuate prima del 31/05/2010)	-	0,00	0,00	0,00
19	Spese per incentivi al personale per progettazione opere pubbliche, ICI, condoni, avvocatura, previdenza complementare art. 208 CDS	-	197.509,45	197.509,45	197.509,45
20	Oneri riflessi relativi alle spese di cui ai punti precedenti	-	121.219,57	110.702,43	83.002,43
21	Irap relativo alle spese di cui ai punti precedenti (tranne punti 9 e 10)	-	25.965,58	22.738,30	14.238,30
<b>TOTALE COMPONENTI ESCLUSE SPESA PERSONALE</b>			<b>904.391,30</b>	<b>815.494,00</b>	<b>651.405,34</b>
<b>SPESA PERSONALE NETTA 2021-2023</b>			<b>10.019.850,93</b>	<b>9.652.014,26</b>	<b>9.326.329,06</b>
<b>SPESA MEDIA TRIENNIO 2011/2013</b>			<b>10.052.730,00</b>	<b>10.052.730,00</b>	<b>10.052.730,00</b>



CITTA' DI GIUGLIANO IN CAMPANIA

Città Metropolitana di Napoli

**Organo di Revisione dei Conti**

## Parere dell'Organo di Revisione

Dato ai sensi dell'art. 239, comma 1, lettera b, D. Lgs. 267/2000

Verbale n. 57 del 26 marzo 2021

**Parere in merito alla proposta di delibera avente ad oggetto**

*"Piano triennale fabbisogno del personale 2021-2023."*

Al Dirigente settore Affari Istituzionali

Al Dirigente Settore Finanziario

e p/c

Al sig. Sindaco

Al Segretario Generale

OGGETTO:

**Programmazione delle spese di personale - Parere proposta di deliberazione della Giunta comunale ad oggetto: "Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023."**

L'anno 2021, il giorno 26 del mese di marzo, alle ore 10:05, l'organo di revisione economico-finanziaria si è riunito per esprimere il parere in merito alla proposta di deliberazione: "Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021 - 2023", ai sensi dell'articolo 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448;

\*\*\*\*\*

Premesso che l'articolo 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448 prevede 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 n. 449/1997 e che eventuali eccezioni siano analiticamente motivate;

Richiamati

- l'articolo 1, commi 557 e seguenti della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (*Legge finanziaria 2007*);
- l'art. 33 del D.L. n.34/2019, che prevede il superamento delle regole fondate sul turn over e l'introduzione di un sistema di maggiore flessibilità basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa del personale e di un nuovo vincolo per procedere all'assunzione dei dipendenti a tempo indeterminato;
- gli art. 4, 5 e 6 del DPCM del 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni" pubblicato sulla G.U. n.108 del 27/04/2020;

Vista la proposta di deliberazione in oggetto, a firma del dirigente del Settore Affari Istituzionali dott. Giuseppe De Rosa, con la quale si approva il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2021-2023 e gli allegati A1, A2, B, C, D, E, F il relativo piano occupazionale come risulta dall'allegato A1, prevedendo il seguente piano occupazionale del triennio 2021/2023:

#### TEMPO INDETERMINATO

##### ANNO 2021

- n. 2 assunzione a tempo indeterminato con profilo professionale di **Istruttore Amministrativo** - categoria C - full time, (fabbisogno 2020);
- n. 2 assunzione a tempo indeterminato con profilo professionale di **Istruttore Direttivo Tecnico** - categoria D - full time, (fabbisogno 2020);
- n. 1 assunzione a tempo indeterminato con profilo professionale di **Dirigente Settore Affari Istituzionali** - full time
- n. 5 assunzione a tempo indeterminato con profilo professionale di **Agente Polizia Municipale** - categoria C - da part time 50% a full time;
- n. 1 assunzione a tempo indeterminato con profilo professionale di Avvocato - categoria D - full time;

- n. 3 assunzione a tempo indeterminato con profilo professionale di **Assistente sociale** - categoria C - full time;
- n. 3 assunzione a tempo indeterminato con profilo professionale di **Istruttore Direttivo Tecnico** - categoria D - full time;
- n. 1 assunzione a tempo indeterminato con profilo professionale di **Istruttore Direttivo Amm.vo** - categoria D - full time;
- n. 3 assunzione a tempo indeterminato con profilo professionale di **Istruttore Direttivo Tecnico** - categoria C - full time;
- n. 1 assunzione a tempo indeterminato con profilo professionale di **Informatico** - categoria C - full time;
- n. 10 assunzione a tempo indeterminato con profilo professionale di **Agente Polizia Municipale** - categoria C - part time 50%;
- n. 4 assunzione a tempo indeterminato con profilo professionale di **Agente Polizia Municipale Motociclisti** - categoria C - full time;
- n. 1 assunzione a tempo indeterminato con profilo professionale di **Istruttore Direttivo Contabile** - categoria D - full time

#### ANNO 2022

- n. 1 assunzione a tempo indeterminato con profilo professionale di **Istruttore Direttivo Tecnico** - categoria D - full time;
- n. 1 assunzione a tempo indeterminato con profilo professionale di **Sociologo** - categoria D - full time;
- n. 1 assunzione a tempo indeterminato con profilo professionale di **Istruttore Tecnico** - categoria C - full time;

#### ANNO 2023

- n. 1 assunzione a tempo indeterminato con profilo professionale di **Istruttore Direttivo Tecnico** - categoria D - full time;
- n. 3 assunzione a tempo indeterminato con profilo professionale di **Assistente sociale** - categoria C - full time;

#### TEMPO DETERMINATO

##### 2021

- n. 1 assunzione a tempo determinato con profilo professionale di **Dirigente Settore Servizi Sociali** - Art. 110, comma 1, full time
- n. 1 assunzione a tempo determinato con profilo professionale di **Dirigente Settore Servizi Finanziari** - Art. 110, comma 1, full time
- n. 1 assunzione a tempo determinato con profilo professionale di **Dirigente U.O. Ambiente** - Art. 110, comma 2, full time
- n. 1 assunzione a tempo determinato con profilo professionale di D1 **Staff** - Categoria D, full time;
- n. 2 assunzione a tempo determinato con profilo professionale di C1 **Staff** - Categoria C, full time;

#### PRESO ATTO CHE

- a) Il DPCM del 17/03/20 ha previsto per i Comuni rientranti nella fascia da 60.000 a 249.999 un valore soglia del 27,60% (rapporto tra spesa del personale e la media delle entrate correnti degli ultimi 3 rendiconti approvati), mentre l'attuale rapporto risulta del 12,37%, come riportato nell'allegato C;
- b) l'incremento calcolato per il comune di Giugliano è pari a € 1.134.897,60, ai sensi dell'art.33, comma 2, D.L. 34/2019, come riportato nell'allegato C;
- c) che inoltre le facoltà assunzionali residue dei cinque anni precedenti ammontano a € 1.233.910,40 (All. D); ( per il periodo 2020-2024 i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni precedenti);
- d) la capacità assunzionale massima del Comune di Giugliano è data dal maggior valore previsto dal DPCM del 17/03/20 ed i resti assunzionali 2016-2020, il limite delle spese di personale è pari ad € 1.233.910,40;
- e) le previsioni della dotazioni organica per il triennio 2021/2023, rientra nel limite in quanto pari ad € 1.220.879,19;
- f) la spesa del personale ha seguito nell'ultimo triennio la seguente evoluzione:

	2021	2022	2023
Spesa del personale netta 2021 - 2023	10.019.850,93	9.652.014,26	9.326.329,06
Spesa Media triennio 2011 - 2013	10.052.730,00	10.052.730,00	10.052.730,00
<b>differenza</b>	<b>- 32.879,07</b>	<b>- 400.715,74</b>	<b>- 726.400,94</b>

Tutto ciò premesso;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

Visto il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

VISTI il parere di regolarità tecnica e contabile rilasciato dal Dirigente degli Affari Istituzionali dott. Giuseppe De Rosa ed il Parere di regolarità contabile rilasciato dal dirigente del settore Servizi Finanziari dott.ssa Maria Rosaria Petrillo;

### PARERE

Considerato che la delibera in oggetto è coerente con il principio di riduzione della spesa del personale, il Collegio esprime parere *FAVOREVOLE* per la sua approvazione.

Il Collegio dei Revisori

dott. Vincenzo De Simone  
firma digitale

dott. Luigi Sorrentino  
firma digitale

dott. Michele Palmieri  
firma digitale