



# Città di Giugliano in Campania

## CITTÀ METROPOLITANA DI NAPOLI

**COPIA**

### VERBALE DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

n. 80 del 26/05/2022

OGGETTO: Approvazione Piano del Fabbisogno di Personale triennio 2022/2024

L'anno duemilaventidue, il giorno ventisei del mese di maggio, alle ore 16:50 nella casa comunale, con l'osservanza delle misure di distanziamento interpersonale ai fini del contenimento del contagio da Covid-19, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale composta da:

			Presente	Assente
1.	PIROZZI NICOLA	SINDACO	Si	
2.	SAVARESE ANNA	VICE SINDACO	Si	
3.	COZZOLINO GIUSEPPE	ASSESSORE	Si	
4.	DI GIROLAMO PIETRO	ASSESSORE	Si	
5.	COPPOLA GAETANO	ASSESSORE	Si	
6.	DI FIORE GIULIANA	ASSESSORE	Si	
7.	LIMATOLA ANTONIETTA	ASSESSORE	Si	
8.	MALLARDO FRANCESCO	ASSESSORE		Si
9.	SMARRAZZO RACHELE	ASSESSORE	Si	
10.	TAGLIALATELA SCAFATI MARIA	ASSESSORE		Si
Totale Presenti: 8		Totale Assenti: 2		

Partecipa alla seduta il Segretario Generale Dott.ssa Teresa Di Palma.

Il Sindaco, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i presenti ad esaminare la seguente proposta di deliberazione.

## LA GIUNTA COMUNALE

### Visti

- l'allegata proposta di deliberazione n. 98 del 25/05/2022 del Settore Affari Istituzionali ad oggetto: "Approvazione Piano del Fabbisogno di Personale triennio 2022/2024" a firma del Sindaco dott. Nicola Pirozzi, comprendente la relazione istruttoria, a firma del Dirigente del Settore Affari Istituzionali;
- 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 *ad interim* del Settore Affari Istituzionali e dal Dirigente *ad interim* del Settore Servizi Finanziari.

**Visto** l'allegato parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 114 del 26/05/22 trasmesso con nota prot. n. 59507 del 26/05/22;

**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;
- di approvare, per tutte le motivazioni ed argomentazioni espresse in premessa e che qui si intendono ripetute e trascritte, il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale per il periodo 2022/2024 e il Piano Occupazionale anno 2022, sulla base del rappresentato fabbisogno di personale, verificate le disponibilità finanziarie, la normativa attualmente in vigore e le esigenze di funzionalità dei servizi;
- 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 dalla legislazione vigente;
- di precisare che la presente programmazione del fabbisogno di personale, fermi restando i limiti imposti dalla normativa di rango superiore, potrà essere ulteriormente modificata e/o integrata in relazione alle esigenze che, nel corso del triennio di riferimento, si dovessero rappresentare, sia in termini di necessità assunzionali che in termini di limiti di spesa;
- di demandare al Dirigente del Settore Finanziario la trasmissione del presente Piano Triennale del Fabbisogno di Personale alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "Piano dei Fabbisogni" presente in SICO, ai sensi dell'articolo 6-ter del D. Lgs. n.165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n.16/2020;
- di demandare al Dirigente del Settore Affari Istituzionali tutti gli adempimenti consequenziali e successivi al presente provvedimento;
- di trasmettere la deliberazione di approvazione della presente proposta alle organizzazioni sindacali e alle RSU.

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.



# Città di Giugliano in Campania

## CITTÀ METROPOLITANA DI NAPOLI

### PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

n. 98 del 25/05/2022

**OGGETTO:** Approvazione Piano del Fabbisogno di Personale triennio 2022/2024

#### IL DIRIGENTE DEL SETTORE AFFARI ISTITUZIONALI

**VISTO** il D. Lgs. n. 165/2001 recante “*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*”, come modificato, in particolare, ad opera del D. Lgs. n. 75/2017, e, nello specifico:

- gli artt. 2 e 5, i quali stabiliscono che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici, assumendo ogni determinazione organizzativa al fine di assicurare l’attuazione dei principi stabiliti;
- l’art. 4, il quale prevede che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l’art. 6 - commi 1, 2 e 3 - il quale dispone testualmente quanto segue:

*“1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.*

*2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.*

*3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter; nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.”;*

- l’art. 6-ter, rubricato “*Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale*”;

▪ l'art. 33, come sostituito dall'art. 16 della Legge n. 183/2011, il quale – ai commi 1 e 2 – prevede che:

*“1. Le Pubbliche Amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'art. 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica.*

*2. Le Amministrazioni Pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere”;*

**RICHIAMATA** la deliberazione di Giunta Comunale adottata in data odierna con la quale si è preso atto che per l'anno 2022 non sussistono condizioni di soprannumero e di eccedenza dovute a ragioni finanziarie e a ragioni funzionali;

**VISTI altresì:**

▪ l'art. 39, comma 1, della Legge n. 449/1997, il quale dispone: *“Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482”;*

▪ l'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000, a norma del quale gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. 12 marzo 1999, n. 68”;

▪ l'art. 3, comma 101, della L. n. 244/2007, il quale stabilisce che per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo parziale la trasformazione del rapporto a tempo pieno può avvenire solo nel rispetto delle modalità e dei limiti previsti dalle disposizioni vigenti in materia di assunzioni;

▪ l'art. 11, comma 4-bis, del D.L. n. 90/2014, convertito con modificazioni dalla L. n. 114/2014, in materia di acquisizione di personale mediante assunzioni a tempo determinato;

▪ il D.L. n. 50/2017, convertito con modificazioni dalla L. n. 96/2017, recante *“Disposizioni urgenti in materia finanziaria, iniziative a favore degli enti territoriali, ulteriori interventi per le zone colpite da eventi sismici e misure per lo sviluppo”;*

▪ l'art. 20 del D. Lgs. n. 75/2017 e ss.mm.ii., rubricato *“Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni”;*

▪ l'art. 7 comma 2-bis del D.L. n. 14/2017, convertito con modificazioni nella L. n. 48/2017, che prevede una disciplina di maggior favore per le assunzioni di polizia locale;

**VISTI, inoltre, in particolare:**

▪ il Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34 (cd. Decreto Crescita), convertito con modificazioni dalla Legge 28 giugno 2019 n. 58, il quale - all'art. 33 comma 2, recante *“Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria”* - dispone testualmente: *“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 di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 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 superiore [...]*";

- il D.M. 17/03/2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento Funzione Pubblica ("Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni"), pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana in data 27 aprile 2020, con il quale – in attuazione alle disposizioni contenute nell'art. 33 comma 2 del D.L. n. 34/2019 – sono state individuate le nuove misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni;
- le Linee di Indirizzo per la Predisposizione dei Piani dei Fabbisogni di Personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche emanate in data 8 maggio 2018 dal Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione;

**Richiamato** il principio della programmazione economico-finanziaria pluriennale, il quale prevede che il Documento Unico di Programmazione (DUP) costituisce, nell'ambito di detta programmazione, lo strumento che permette l'attività di guida strategica ed operativa degli Enti locali e consente di fronteggiare in modo permanente, sistemico e unitario le discontinuità ambientali e organizzative e costituisce, nel rispetto del principio del coordinamento e coerenza dei documenti di bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione;

**Considerato che** l'obbligo di programmazione in materia di assunzione del personale è, altresì, sancito dall'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs n. 75/2017, ponendo in posizione fondamentale lo strumento del piano triennale dei fabbisogni di personale, che sostituisce il tradizionale assetto organizzativo della dotazione organica, in coerenza con la pianificazione pluriennale di personale e della performance, sulla base delle sopra richiamate linee di indirizzo emanate dal Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze,

nonché d'intesa con la Conferenza unificata per quanto riguarda le amministrazioni regionali e gli enti locali;

**DATO ATTO che**, con l'entrata in vigore del D. Lgs. n. 75/2017, si è ritenuto superato il concetto di dotazione organica in senso statico, dovendosi quest'ultima intendere in senso finanziario quale spesa potenziale massima sostenibile, per cui - mentre in precedenza l'ordinamento affidava un ruolo centrale alla dotazione organica, quale base e al contempo limite invalicabile per la programmazione degli interventi - ora tale strumento scompare quasi completamente dal panorama normativo, venendo totalmente soppiantato dal piano del fabbisogno, il quale deve:

- essere coerente rispetto alla pianificazione pluriennale delle attività e della performance;
- ispirarsi ai principi di ottimizzazione di impiego delle risorse pubbliche disponibili;
- perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;

**RILEVATO pertanto che** - come chiarito nelle linee di indirizzo ministeriali - con la novella legislativa del 2017 le Amministrazioni, nell'ambito della dotazione organica (intesa come indicatore di spesa potenziale massima), possono coprire i posti vacanti nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, in modo tale che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite (comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20 comma 3 del D. Lgs. n. 75/2017), non può essere superiore alla spesa potenziale massima consentita dalla legge;

**VERIFICATE** le norme di definizione delle facoltà assunzionali del Comune di Giugliano in Campania, previste dall'art. 33 comma 2 del D.L. n. 34/2019 ("Decreto Crescita") e dal D.M. 17/03/2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento Funzione Pubblica, in base alle quali:

- il Comune di Giugliano in Campania rientra nella fascia demografica di cui alla lett. g) dell'art. 3 del D.M. 17/03/2020;
- il valore soglia di massima spesa del personale del Comune di Giugliano in Campania è pari al 27,60 % delle entrate correnti (art. 4 – tabella 1 del D.M. 17/03/2020), secondo le definizioni contenute all'art. 2 del medesimo decreto;
- la percentuale massima annuale di incremento della spesa di personale rispetto all'anno 2018 del Comune di Giugliano in Campania per gli anni 2022 – 2023 – 2024 è pari, rispettivamente, al 14%, al 15% e al 16% (art. 5 – tabella 2 del D.M. 17/03/2020), fatta salva la facoltà per il periodo 2020-2024 di utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 (art. 5 comma 2 del D.M. 17/03/2020);
- il valore soglia di rientro della maggiore spesa del personale del Comune di Giugliano in Campania è il 31,60% (art. 6 – tabella 3 del D.M. 17/03/2020);

**Considerato che** il Comune di Giugliano in Campania, in base ai calcoli effettuati dal Dirigente finanziario, presenta un **RAPPORTO SPESE DI PERSONALE/MEDIA ENTRATE CORRENTI** secondo le definizioni contenute all'art. 2 del D.M. 17/03/2020 pari al 15,77%, (allegato sub A - "Capacità assunzionale a tempo indeterminato") e, quindi, inferiore rispetto al valore soglia previsto dall'art. 4 – tabella 1 del medesimo decreto (27,60%);

**RILEVATO pertanto che**, ai sensi degli artt. 4 comma 2 e 5 commi 1 e 2 del citato D.M. 17/03/2020, il Comune di Giugliano in Campania:

- 1) decorrere dal 20 aprile 2020, può incrementare la spesa di personale (come definita dall'art. 2 del citato decreto) 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 pari al 27,60% delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata;
- 2) fino al 31 dicembre 2024, può incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018 in misura non superiore ai valori percentuali del 14, 15 e 16% rispettivamente per gli anni 2022, 2023 e 2024, 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 e del valore soglia del 27,60% delle entrate correnti, con la possibilità, per il periodo 2020-2024, di utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali sopra indicate, fermo restando il limite del valore soglia del 27,60% delle entrate correnti, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;

**Preso atto che:**

- la capacità assunzionale ricavabile dall'applicazione dell'art. 5 comma 1 (tabella 2) per il Comune di Giugliano in Campania nell'anno 2022 è pari ad euro 1.324.047,20;
- i resti assunzionali utilizzabili dal Comune di Giugliano in Campania ex art. 5 comma 2 del D.M. 17/03/2020 sono pari ad euro 1.285.464,26;
- la capacità assunzionale massima (teorica) per il Comune di Giugliano in Campania nell'anno 2022, in applicazione dell'ultima parte del predetto art. 5 comma 2 (ai sensi del quale i resti assunzionali sono utilizzabili fermo restando il limite indicato nella tabella 1 dell'art. 4 del D.M. 17/03/2020, ovvero – per il Comune di Giugliano in Campania – il 27,60% delle entrate correnti), è pari ad euro 5.878.200.65, come risulta dal prospetto allegato sub “A”;
- il Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, in merito all'interpretazione dell'articolo 5 comma 2 del D.M. 17/03/2020, con parere emesso in data 15/01/2021 (nota n. 12454/2021), ha chiarito che la possibilità di utilizzo delle facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 prevista dall'articolo 5, comma 2, del decreto attuativo, in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2, del comma 1, dello stesso articolo, non può essere intesa come una sommatoria delle due distinte predette tipologie di incremento della spesa di personale; pertanto, secondo la Ragioneria dello Stato, l'utilizzo dei resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 non può essere cumulato con le assunzioni derivanti dall'applicazione delle nuove disposizioni normative ex articolo 33, comma 2, del decreto legislativo n. 34/2019, ma tale possibilità di utilizzo costituisce una scelta alternativa – se più favorevole – alla nuova regolamentazione, fermo restando che tale opzione è consentita, in ogni caso, solamente entro i limiti massimi previsti dal valore soglia di riferimento (27,60%) di cui all'articolo 4, comma 1 – Tabella 1, del decreto attuativo;

**VISTO** l'art. 52 comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001 (come modificato dall'art. 3, comma 1, del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113), in materia di “*progressioni verticali*”;

**CONSIDERATO** che è intenzione dell'Amministrazione, attraverso le progressioni verticali dei dipendenti valorizzare le professionalità interne dell'Ente;

**RILEVATO** che:

- la spesa massima del lavoro flessibile dell'anno 2009 ex D.L. n. 78/2010 è pari ad euro 841.429,00;
- la spesa per lavoro flessibile per l'anno 2022 ammonta ad euro 25.420,50 così come risulta dall'allegato C, rientra pertanto nel limite di cui ex D.L. 78/2010;

**RITENUTO** doversi integrare la programmazione per lavoro flessibile di ulteriori unità a tempo determinato (cat. D) da assumere con le modalità di cui al D.L. n. 152/2021 (convertito, con modificazioni, nella Legge n. 223 del 29/12/2021), recante Disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per la prevenzione delle infiltrazioni mafiose e, più precisamente, in via alternativa:

- ai sensi dell'art. 31-bis del citato decreto, che prevede il potenziamento amministrativo dei Comuni e misure a supporto dei Comuni del Mezzogiorno per l'attuazione del PNRR – ovvero,
- ai sensi dell'art. 9, comma 18-bis, lett. a) e b), del medesimo Decreto – disposizione che, modificando l'art. 1 comma 1 del D.L. n. 80/2021, consente alle amministrazioni titolari di interventi previsti nel PNRR di porre a carico del PNRR (con imputazione nel Quadro economico) le spese per il reclutamento di personale specificamente destinato a realizzare i progetti di cui hanno la diretta titolarità di attuazione

**DATO ATTO**, con riferimento al predetto art. 31-bis, che la spesa aggiuntiva programmata rientra nel limite imposto dalla norma, ovvero non è superiore al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica indicata nella tabella 1 annessa al D.L. 152/2021 (percentuale che, per i Comuni con popolazione da 60.000 a 249.999 abitanti, è pari all' 0,5%);

**RILEVATO che:**

- la programmazione di cui all'allegato “B” (assunzioni a tempo indeterminato) rispetta i limiti di legge posti dalla normativa di settore (art. 33 del D.L. 34/2019 e D.M. 17 marzo 2020), anche applicando l'interpretazione più restrittiva adottata dal Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, con il sopra citato parere emesso in data 15/01/2021 (nota n. 12454/2021);
- la programmazione di cui all'allegato “C” (programmazione lavoro flessibile ) rispetta i limiti di legge posti dalla normativa di settore, con particolare riferimento all'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010);
- la spesa conseguente alla suddetta programmazione, considerate anche le cessazioni di personale per quiescenza che si verificheranno nell'anno, rientra nei limiti imposti dall'art. 1, commi 557 e seguenti, della Legge n. 296/2006 e ss.mm.ii. in tema di contenimento della spesa di personale, essendo le componenti assoggettate al limite contenute nel valore medio del triennio 2011-2013 (pari a € 10.019.850,93), rispettando, anche in via previsionale, quanto disposto dall'art.1 comma 557-quater della Legge n. 296/2006;

**DATO ATTO che** la programmazione in oggetto viene effettuata sulla base di un'analisi e di una rappresentazione delle esigenze che tiene conto di un duplice profilo:

- quantitativo, riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla mission dell'Amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;
- qualitativo, riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'Amministrazione, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare.

**Rilevato che** la ricognizione avviata per l'approvazione del presente fabbisogno assunzionale 2022/2024, evidenzia che:

- le risorse umane attualmente impiegate risultano indispensabili per assicurare il mantenimento minimo dei corretti standards gestionali;
- i processi di organizzazione ed ottimizzazione del lavoro fino ad ora attuati (impostati nell'ottica di una costante razionalizzazione dell'utilizzo delle risorse umane) hanno definito percorsi e sistemi improntati alla massima economicità;
- ha approvato il Piano triennale di azioni positive 2022-2024 in materia di pari opportunità, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. n. 198/2006 con delibera di Giunta comunale n. 9 del 28/01/2022;
- ha approvato il Piano Dettagliato degli Obiettivi e della Performance per il triennio 2021-2023 con delibera di Giunta Comunale n. 115 del 05/11/2021;

**EVIDENZIATO che:**

- l'art. 6 del D.L. n. 80/2021 (convertito nella Legge n. 113 del 6 agosto 2021) ha introdotto per le Pubbliche Amministrazioni l'obbligo di approvare un nuovo atto di programmazione denominato Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.);
- detto Piano, ai sensi del predetto articolo 6, viene aggiornato annualmente e definisce:

a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;

b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale; )

c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;

d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;

e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;

f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;

g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

- il P.I.A.O., quindi, in un'ottica di costante e progressiva semplificazione, sostituisce i seguenti atti di programmazione degli Enti Locali: il Piano degli Obiettivi/della Performance; il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (P.O.L.A.); il Piano triennale del Fabbisogno del Personale; il Piano triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
- con il D.L. n. 228 del 30 dicembre 2021 (c.d. Decreto Milleproroghe) è stato disposto lo slittamento del termine di approvazione del P.I.A.O. dal 31 gennaio al 30 aprile 2022; per gli Enti Locali, la combinazione tra lo slittamento del termine di adozione dei bilanci di previsione al 31 marzo e la previsione del D.M. attuativo del P.I.A.O. - secondo la quale, in sede di prima applicazione, il termine di approvazione è differito di 120 giorni successivi a quello di approvazione del bilancio di previsione - comporta il differimento del termine di approvazione del P.I.A.O. al 29 luglio 2022;

**Ritenuto, pertanto**, di procedere all'approvazione del prospetto "Capacità assunzionale a tempo indeterminato" (allegato A), del "Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2022-2024 e Piano Occupazionale 2022" (allegato B), della "Programmazione di spesa per lavoro flessibile - Anno 2022" (allegato C), il saldo dei resti assunzionali (allegato D) nonché alla conseguente rideterminazione della "Dotazione organica – Anno 2022", così come definita nell'allegato E;

**Considerata** la possibilità di modificare, in qualsiasi momento, la programmazione di fabbisogno di personale di cui al presente atto, qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutazioni del quadro normativo di riferimento o sopravvenienze organizzative, relativamente al triennio in considerazione;

**Precisato che** il presente provvedimento costituisce atto di programmazione, per cui la pertinente copertura finanziaria, nel rispetto dei vincoli fissati dalla normativa sopra citata, sarà ricompresa nel bilancio di previsione 2022-2024 e nei suoi allegati per gli anni di riferimento, fermo restando che tutte le assunzioni previste potranno aver luogo solo ricorrendone le condizioni di legge;

**DATO ATTO che**, con il parere sulla presente proposta reso dall'organo di revisione contabile, viene altresì asseverato il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio ai sensi e per gli effetti dell'art. 31-bis comma 1 del D.L. n. 152/2021.

**Visto** il Decreto del Sindaco n. 82 del 25/05/2022, con cui lo scrivente è stato nominato Dirigente *ad interim* del Settore Affari Istituzionali e del Settore Servizi Finanziari;

Il Dirigente *ad interim* del Settore Affari Istituzionali

**Dott. Giuseppe De Rosa**

## **IL SINDACO**

Vista la relazione istruttoria del Dirigente del Settore Affari Istituzionali ad interim Dott. Giuseppe De Rosa

Ritenuto la stessa condivisibile

## **PROPONE DI DELIBERARE**

1. di approvare la premessa/narrativa quale parte integrante e sostanziale della presente proposta;
2. di dare atto che, ai sensi dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019 e relativo decreto attuativo del 17 marzo 2020, che il Comune di Giugliano in Campania rispetta i parametri di virtuosità come risulta dal prospetto allegato sub "A" - "Capacità assunzionale a tempo indeterminato" in quanto il RAPPORTO SPESE DI PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI (al netto del Fondo crediti di dubbia esigibilità) è pari al 15,77% e, quindi, inferiore rispetto al valore soglia del 27,60% previsto dall'art. 4 – tabella 1 del D.M. 17/03/2020;
3. di dare atto che la capacità assunzionale ricavabile dall'applicazione dell'art. 5 comma 1 (tabella 2) del citato D.M. per il Comune di Giugliano in Campania nell'anno 2022 è pari ad € 1.324.047,20;
4. di dare atto che la capacità assunzionale massima (teorica) per il Comune di Giugliano in Campania nell'anno 2022, è pari ad € 5.878.200,65;
5. di approvare, alla luce di quanto sopra, il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale per il periodo 2022/2024 e Piano Occupazionale anno 2022, come previsto nel documento allegato sub "B", il quale costituisce parte integrante e sostanziale della presente proposta;
6. 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 dalla legislazione vigente;
7. di approvare la Programmazione di spesa per lavoro flessibile - Anno 2022 come definita nel prospetto allegato sub "C", dando atto che la stessa rispetta il limite di spesa per lavoro flessibile riportato nel medesimo documento;
8. di dare atto che i resti assunzionali utilizzabili dal Comune di Giugliano in Campania ex art. 5 comma 2 del D.M. 17/03/2020 sono pari ad € 1.285.464,26 (allegato D);
9. di procedere, conseguentemente, alla rideterminazione della Dotazione Organica - Anno 2022 (allegato sub "E"), a seguito delle variazioni intervenute per cessazioni e previste assunzioni di personale, con relativa spesa potenziale derivante, in conformità di quanto previsto dal D. Lgs. n. 75/2017;
10. di dare atto che la spesa conseguente alla programmazione di cui agli allegati prospetti, considerate anche le cessazioni di personale per quiescenza che si verificheranno nell'anno in corso e nei successivi, rientra nei limiti previsti dall'art. 1, commi 557 e seguenti, della Legge n. 296/2006 e ss.mm.ii. in tema di contenimento della spesa di personale, essendo le componenti assoggettate al limite contenute nel valore medio del triennio 2011-2013 (pari a € 10.019.850,93), rispettando, anche in via previsionale, quanto disposto dall'art.1 comma 557- quater della Legge n. 296/2006;
11. di precisare che la presente programmazione del fabbisogno di personale, fermi restando i limiti imposti dalla normativa di rango superiore, potrà essere ulteriormente modificata e/o integrata in relazione alle esigenze che, nel corso del triennio di riferimento, si dovessero rappresentare, sia in termini di necessità assunzionali che in termini di limiti di spesa;
12. di incaricare il Dirigente settore finanziario per la trasmissione del presente Piano Triennale del Fabbisogno di Personale alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "Piano dei Fabbisogni" presente in SICO, ai sensi dell'articolo 6-ter del D. Lgs. n.165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n.16/2020;

13. di trasmettere la deliberazione di approvazione della presente proposta alle organizzazioni sindacali.

**L'Assessore  
PIROZZI NICOLA**



# Città di Giugliano in Campania

## CITTÀ METROPOLITANA DI NAPOLI

### SETTORE AFFARI ISTITUZIONALI

SERVIZIO SEGRETERIA GENERALE ASSISTENZA GIUNTA E CONSIGLIO COMUNALE GESTIONE ATTI SUPPORTO GIURIDICO  
UFFICIO CONTRATTI PRESIDIO TRASPARENZA E COORDINAMENTO PTPC ASSISTENZA CONTROLLI INTERNI ASSISTENZA OIV  
GESTIONE DEL PERSONALE

### PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

n. 98 del 25/05/2022

OGGETTO: Approvazione Piano del Fabbisogno di Personale triennio 2022/2024

**Parere di regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa:**

Il Dirigente del SETTORE AFFARI ISTITUZIONALI esprime, ai sensi dell'art. 49 comma 1 e 147 bis comma 1 del D.lgs. n.267/2000, il seguente parere in ordine alla suddetta proposta: **parere Favorevole.**

li, 25/05/2022

Il Dirigente  
f.to De Rosa Giuseppe



**Città di Giugliano in Campania**  
**CITTÀ METROPOLITANA DI NAPOLI**

**PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

n. 98 del 25/05/2022

OGGETTO: Approvazione Piano del Fabbisogno di Personale triennio 2022/2024

**Parere di regolarità contabile:**

Favorevole

li, 25/05/2022

Il Dirigente  
f.to De Rosa Giuseppe

Letto, approvato e sottoscritto come segue:

Il SINDACO  
f.to Dott. Nicola Pirozzi

Il Segretario Generale  
f.to Dott.ssa Teresa Di Palma

---

ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Si attesta che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio Comunale on line, contrassegnata con il n. 1428 dal 27/05/2022 e vi rimarrà pubblicata per n. 15 giorni consecutivi, ai sensi dell'art 124, comma 1 del Decreto Legislativo n. 267/2000.

Giugliano in Campania, 27/05/2022

Il Funzionario  
f.to Dott.ssa Emanuela Viola

---

ATTESTAZIONE DI COMUNICAZIONE TRASMISSIONE

L'adozione della presente deliberazione, contestualmente alla pubblicazione all'Albo Pretorio comunale online, è stata comunicata con nota prot. n. 59855 del 27/05/2022 ai Sigg.ri Capigruppo Consiliari ai sensi dell'art 125 del Decreto Legislativo n. 267/2000.

Giugliano in Campania, 27/05/2022

Il Funzionario  
f.to Dott.ssa Emanuela Viola

---

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'  
IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO SEGRETERIA GENERALE

- Dà atto che la deliberazione di cui al presente verbale è immediatamente eseguibile a far data dall'approvazione, ai sensi dell'art 134, comma 4 del Decreto Legislativo n. 267/2000.
- Dà atto che la deliberazione di cui al presente verbale diverrà esecutiva alla data di cui al 3° comma dell'art 134 del Decreto Legislativo n. 267/2000.

Giugliano in Campania, 27/05/2022

Il Funzionario  
f.to Dott.ssa Emanuela Viola

Copia conforme per la pubblicazione di documento informatico - CAD - D.lgs 82/2005

Giugliano in Campania, 27/05/2022

Il Funzionario  
f.to Dott.ssa Emanula Viola