



COMUNE DI POGGIOMARINO Città Metropolitana di Napoli

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 44 DEL 10/06/2022

OGGETTO: Ricognizione situazioni di soprannumero o eccedenze di personale. Approvazione piano del fabbisogno di personale annuale 2022 e triennale 2022/2024

L'anno **duemilaventidue** addi **dieci** del mese di **giugno** alle ore **16:40** in Poggiomarino nella sala delle adunanze comunali, a seguito di convocazione, si è riunita la Giunta Comunale con l'intervento dei Sigg.:

Cognome e Nome - Qualifica	Presente	Assente
Maurizio Falanga - Sindaco	Si	
Luigi Belcuore - Vicesindaco	Si	
Avv. Michele Aquino - Assessore	Si	
Maria Carillo - Assessore	Si	
Rachele Sorrentino - Assessore	Si	
Raffaele Gragnaniello - Assessore	Si	

Totale: 6	Totale: 0
------------------	------------------

Partecipa, con funzioni consultive, referenti, di assistenza e verbalizzazione (art.97, comma 4°, lett. a) del D.Lgs. 18/8/2000, 267, **dott.ssa Rosa Finaldi - Vice Segretario Gen.le**.

Il Presidente **Maurizio Falanga - Sindaco**, riconosciuta legale, dichiara aperta la seduta, ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Su proposta e relazione dell'Assessore Raffaele GRAGNANIELLO

Esaminata l'allegata proposta di deliberazione del 31/05/2022 n. 31;

Visto il D.Lgs. 18 Agosto 2000, n. 267;

Premesso che sulla proposta della presente deliberazione:

- il Responsabile del servizio interessato, per quanto concerne il parere in ordine alla regolarità tecnica, prescritto dall'art. 49 del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267, nel caso in cui la proposta di deliberazione in oggetto non sia mero atto di indirizzo;

- il Responsabile del Servizio di Ragioneria, per quanto concerne il parere in ordine alla regolarità contabile, prescritto dall'art. 49 del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267, nel caso in cui la proposta di deliberazione in oggetto comporti impegno di spesa o diminuzione di entrata;

ha espresso il competente parere sull'allegata proposta.

ad unanimità

DELIBERA

Approvare, sì come ad ogni effetto approva, l'allegata proposta di deliberazione, che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.

La presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi del comma 4 dell'art. 134, T.U. n. 267 del 18/8/2000;

Si da atto che, prima della trattazione dell'argomento indicato in oggetto, ammoniti dal segretario Comunale sugli obblighi di astensione previsti dalla normativa vigente ed, in particolare, dall'art. 78 del Dlgs n. 267/2000 e dall'art. 6- bis della legge 241/90, i presenti dichiarano che la presente deliberazione non riguarda interessi propri o di loro parenti o affini sino al quarto grado e che rispetto ad essa non versano in una situazione di conflitto di interesse anche potenziale.



PARCO ARCHEOLOGICO
NATURALISTICO
di LONGOLA

Settore: I Settore - Affari Generali ed Istituzionali
Il Responsabile del Settore: Dott.ssa Rosa FINALDI
Responsabile: Dott.ssa Rosa FINALDI

PROPOSTA N° 31 DEL 31/05/2022

PROPOSTA DI DELIBERA DI GIUNTA

Oggetto: Ricognizione situazioni di soprannumero o eccedenze di personale. Approvazione piano del fabbisogno di personale annuale 2022 e triennale 2022/2024

RELAZIONE ISTRUTTORIA

Relazione istruttoria

L'art.39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, ha introdotto lo strumento della programmazione triennale del fabbisogno del personale finalizzata ad assicurare migliore funzionalità dei servizi e ottimizzazione delle risorse, nei limiti delle disponibilità di bilancio.

L'art.91, comma 1°, del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, prevede che gli Organi di vertice delle Amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno del personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999 n. 68, adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale.

L'art. 19 comma 8 della legge 448/2001 (legge finanziaria 2002) dispone che, a decorrere dall'anno 2002, gli organi di revisione contabile degli Enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate. L'art. 3 comma 120 bis del d.l. n. 90/2014 convertito dalla legge n. 114/2014 stabilisce, altresì, che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale deve essere certificato dai Revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'Ente;

L'art. 33 del d.lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16 della legge n. 183/2011, stabilisce che le pubbliche Amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, sono tenute a darne immediata comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica. Le Amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere. Per soprannumerarietà si intende la situazione per cui il personale in servizio supera la dotazione organica in tutte le qualifiche, categorie o aree. Per eccedenza si intende la situazione per cui il personale in servizio supera la dotazione organica in una o più qualifiche, categorie o aree professionali.

L'articolo 6 del d.lgs. n. 165/2001 come modificato dal d.lgs. n. 75/2017 recita: *“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'art. 6 ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'art. 33".

Il Ministero della Semplificazione e per la pubblica amministrazione ha emanato le linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale con decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri dell'8 maggio 2018 pubblicato sulla G.U. n. 173 del 27/7/2018. Come espressamente previsto dal d.lgs. n. 75/2017, occorre adeguare gli strumenti di pianificazione delle risorse umane ai nuovi indirizzi legislativi, finalizzati al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione.

Il documento espressamente fissa due principi:

- *“gli enti territoriali opereranno, nell’ambito dell’autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica”;*
- *Le linee guida, adottate con decreti di natura non regolamentare definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore”.*

Le Linee Guida non hanno, dunque, natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali;

Tuttavia, una delle principali novità della riforma del testo unico sul pubblico impiego è la valorizzazione del piano del fabbisogno del personale rispetto alla dotazione organica. Mentre prima della riforma il fabbisogno del personale era determinato sulla base della dotazione organica intesa come il complesso delle risorse umane suddivise per categoria e profilo professionale necessarie allo svolgimento delle attività dell'ente per il conseguimento degli obiettivi e le finalità istituzionali delle amministrazioni, dopo il d.lgs. n. 75/2017 la dotazione organica diventa una conseguenza delle scelte compiute dalle amministrazioni nel piano del fabbisogno. Il concetto di dotazione organica diventa, dunque, estremamente dinamico, potendo modificarla ogni qual volta lo richiedano norme di legge o nuove metodologie organizzative sempre nel rispetto dei vincoli imposti in materia di assunzioni e spesa del personale.

Secondo la novella impostazione definita dal d.lgs. n. 75/2017 e dalle successive linee guida ministeriali, è superato il tradizionale concetto di dotazione organica, dimostratosi strumento troppo rigido non più appropriato al fine di operare scelte sul reclutamento del personale rispondenti alle nuove esigenze di flessibilità della P.A. Il piano del fabbisogno appare invece strumento maggiormente flessibile e, altresì, modificabile per il sopraggiungere di nuove e/o diverse esigenze.

Il nuovo concetto di dotazione organica si traduce di fatto nella definizione di una dotazione di spesa potenziale massima che rappresenta esclusivamente un valore finanziario di spesa sostenibile e non valicabile. Precisamente, per i comuni la spesa del personale in servizio sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzione consentite non può essere superiore all'indicatore di spesa potenziale massima consentita dalla normativa vigente.

Alla luce delle linee guida, il concetto di fabbisogno di personale implica un'attività di analisi sotto 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 profili 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.

In sede di elaborazione dei piani i profili quantitativi e qualitativi devono convivere posto che, soprattutto in ragione dei vincoli finanziari esterni che incidono negativamente sulla quantificazione del fabbisogno, le scelte qualitative diventano determinanti al fine dell'ottimale utilizzo delle risorse tanto finanziarie quanto umane.

Come si legge nel richiamato documento, le novità introdotte dal d.lgs. n. 75/2017 sono finalizzate a mutare la logica e la metodologia che le amministrazioni devono seguire nell'organizzazione e nella definizione del proprio fabbisogno di personale.

La scelta delle competenze professionali deve essere coerente con gli obiettivi generali di performance organizzativa incentrati sul miglioramento della qualità dei servizi offerti a cittadini e imprese; non si applica una mera logica di sostituzione del personale uscente ma è imprescindibile l'individuazione delle professionalità e delle competenze necessarie al soddisfacimento di bisogni emergenti per rendere più efficiente l'organizzazione del lavoro e adeguare la struttura alle nuove modalità di offerta di servizi ai cittadini, anche attraverso l'uso delle tecnologie.

Il piano del fabbisogno del personale annuale e triennale deve essere improntato prioritariamente ad ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e garantire l'ottimale distribuzione delle risorse umane anche mediante la valorizzazione delle professionalità interne.

La stratificazione normativa e la complessità dei vincoli che caratterizzano il presente Piano, rendono opportuna una ricognizione normativa sintetica della disciplina delle assunzioni.

Il legislatore da oltre un decennio persegue il principio del contenimento della spesa pubblica anche attraverso il contenimento della spesa del personale, introducendo e continuamente modificando, nel corso dell'ultimo decennio, una serie di vincoli assunzionali espressi in termini percentuali sulle cessazioni e finalizzati a regolare il turn over del personale ed in particolare di quello a tempo indeterminato. Per gli enti soggetti al patto di stabilità sono state variate costantemente le percentuali assunzionali in relazione alla spesa dei cessati. A ciò si aggiunge il tetto di spesa introdotto dall'art. 1 comma 557 quater della legge n. 296/2006.

L'insieme dei vincoli imposti ed il complesso quadro normativo hanno determinato enormi difficoltà, soprattutto per i comuni, a procedere a nuove assunzioni e a sostituire i dipendenti cessati dal servizio. Questa è la principale causa della contrazione degli organici e dell'incremento dell'età media del personale in servizio.

Gli Enti Locali ormai da oltre un decennio sono sottoposti a una severa disciplina vincolistica in materia di spese di personale e limitazioni al turn-over. Gli enti locali sono chiamati fin dal 2007 al contenimento della spesa del personale secondo i criteri dettati dai commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e s.m.i., differenziati in base alla tipologia di ente ed alla situazione organizzativa e/o finanziaria, secondo quanto stabilito da successivi interventi legislativi.

La capacità di gestire efficaci politiche per il personale negli ultimi anni è stata fortemente compressa dalla legislazione finanziaria, che ne ha drasticamente ridotto l'autonomia organizzativa. Tutto ciò ha comportato una consistente riduzione del personale del comparto delle autonomie locali, una riduzione del valore medio delle retribuzioni e un notevole incremento dell'età media del personale.

Il legislatore ha imposto vincoli sia di carattere generale che specifici a seconda del comparto.

Prioritariamente gli enti locali sono tenuti al rispetto del patto di stabilità e dall'anno 2016 al rispetto del pareggio di bilancio. L'art. 1 commi da 819 a 830 della legge n. 145/2018 (legge di bilancio per l'anno 2019) ha disposto per gli enti territoriali il superamento delle norme sul pareggio di bilancio a decorrere dall'anno 2019. In particolare il comma 821 dell'art. 1 della legge n. 145/2018 dispone che, dall'esercizio 2019, 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 di verifica degli equilibri di cui allegato 10 del d.lgs. n. 118/2011. La circolare del MEF n. 3 del 14/02/2019 ha chiarito che, in materia di personale, le disposizioni normative che fanno riferimento alle regole del patto di stabilità interno o al rispetto degli obiettivi del pareggio di bilancio di cui all'art. 9 della legge n. 243/2012 o, più in generale, degli obiettivi di finanza pubblica, si intendono ora riferite all'equilibrio di bilancio di cui all'art. 1 comma 821 della legge n. 145/2018.

A detto vincolo primario, si accompagna l'osservanza dell'obbligo di riduzione tendenziale della spesa del personale disposto dall'art. 1 comma 557 della legge n. 296/2006 così come successivamente modificato, da attuarsi mediante il contenimento della dinamica retributiva ed occupazionale con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia. La violazione di detto obbligo è sanzionata con il divieto di assunzione nell'esercizio successivo con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione nonché con il divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della norma in oggetto.

A decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della legge n. 114/2014. Tale limite per il contenimento della spesa di personale, rappresentato dal valore medio del triennio 2011/2013, rimane un limite fisso per ciascun anno di riferimento a decorrere dall'anno 2014. Il legislatore introduce così un parametro temporale fisso.

Come emerge dalla lettura delle norme richiamate, la nuova disciplina e quella pregressa di cui all'art. 1 comma 557 – quater legge n. 296/2006 sui tetti di spesa hanno due ambiti di applicazione differenti: le norme introdotte dall'art. 33, comma 2, D.L. n. 34/2019, infatti, individuano i criteri per stabilire quando e in che misura i comuni possano procedere ad assumere nuovo personale a tempo indeterminato, mentre le norme dettate dai commi 557-quater e 562, art. 1, L. n. 296/2006, fissano i limiti alla spesa complessiva del personale in un'ottica di contenimento della stessa. Pertanto, poiché i due interventi normativi richiamati disciplinano due aspetti differenti della gestione del personale, non è configurabile alcuna abrogazione implicita della vecchia disciplina ad opera della nuova. Peraltro, proprio al fine di regolare le possibili interferenze fra le due discipline, l'art. 7, comma 1, D.M. Pubblica amministrazione 17 marzo 2020, adottato in attuazione dell'art. 33, comma 2, D.L. n. 34/2019, ha espressamente previsto che "la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli artt. 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della L. 27 dicembre 2006, n. 296". Ne consegue, pertanto, che permane a carico del comune l'obbligo di rispettare i limiti di spesa fissati, a seconda della fascia demografica, dai commi 557-quater e 562, art. 1, L. n. 296/2006 e che, qualora il comune che sia in regola con i predetti limiti proceda, sulla base della disciplina introdotta dall'art. 33, comma 2, D.L. n. 34/2019, all'assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale, la maggior spesa contratta per queste ultime assunzioni non si computa ai fini della verifica del rispetto del limite di spesa previsto dai predetti commi 557-quater e 562. (Corte dei Conti Lombardia Sez. contr. Delib., 09/12/2020, n. 164)

Come chiarito dal Dipartimento della Funzione Pubblica con nota n. 11786 del 22/02/2011, ai fini del computo delle economie derivanti dalle cessazioni di personale avvenute nell'anno precedente, non rileva né l'effettiva data di cessazione né la posizione economica in godimento ma esclusivamente quella di ingresso. Allo stesso modo, per il computo delle facoltà assunzionali, la spesa deve essere considerata annuale, indipendentemente dalla data di assunzione effettiva.

Il sistema del *turn over* ha subito una radicale riforma nel 2020, in attuazione di quanto previsto dal c.d. *Decreto Crescita* (D.L. n. 34/2019) che, all'articolo 33, ha introdotto un nuovo sistema di calcolo della capacità assunzionale per i Comuni (comma 2) e per le Città metropolitane (comma 1bis), prevedendo il superamento del *turn-over* e l'introduzione del criterio della sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

L'art. 33, comma 2, del Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 34 convertito con modificazioni dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58, (nel seguito, anche "DL34/2019") ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul *turn-over* (cfr. art. 3, comma 5, del Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con Legge 11 agosto 2014, n. 114) e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile.

In particolare, l'art. 33, comma 2, del Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 34 convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58, prevede che "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 predetto valore soglia. ..."

A seguito di intesa in Conferenza Stato-città del 11 dicembre 2019, e tenuto conto di quanto deliberato dalla Conferenza medesima in data 30 gennaio 2020, il Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economie e delle Finanze e il Ministro dell'Interno hanno sottoscritto in data 17 marzo 2020 (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 27 aprile 2020) il decreto ministeriale attuativo del richiamato art. 33, comma 2, del DL34/2019 (nel seguito, per brevità, anche "Decreto Attuativo"), con il quale:

- è stata disposta l'entrata in vigore del citato disposto normativo, a decorrere dal 20 aprile 2020;
- sono stati specificati gli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa di personale/entrate correnti al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;
- sono stati definiti i valori soglia differenziati per fascia demografica;
- sono state stabilite le percentuali massime di incremento della spesa di personale, per i Comuni che si collocano al di sotto dei valori soglia di cui al precedente punto.

Il Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economie e delle Finanze e il Ministro dell'Interno hanno altresì congiuntamente elaborato e sottoscritto una Circolare in data 13 maggio 2020 (cfr. Circolare pubblicata in Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.226 dell'11 settembre 2020).

In fase di prima applicazione, come chiarito anche dalla circolare firmata congiuntamente dal Ministro della Pubblica Amministrazione, dal Ministro dell'Interno e dal Ministro Economie e Finanze, sono fatte salve le assunzioni programmate sulla base delle regole precedenti purchè siano state effettuate entro il 20 aprile 2020 le comunicazioni per la mobilità obbligatoria di cui all'articolo 34 bis del d.lgs. n. 165/2001 e siano state operate le relative prenotazioni nelle scritture contabili.

Il nuovo sistema si basa, dunque, sul rapporto tra spese del personale ed entrate correnti, allo scopo di consentire a queste ultime di sostenere le prime.

L'articolo 2 del Decreto attuativo e la Circolare applicativa individuano in dettaglio le voci che contribuiscono a determinare i valori del rapporto: spesa di personale/entrate correnti.

Al riguardo è da precisare che la c.d. neutralità finanziaria dei processi di mobilità ai sensi dell'art. 14, comma 7 del D.L. n. 95/2012 è una disposizione riconducibile alla regolamentazione del *turn-over* e quindi non opera in vigenza della nuova disciplina fondata sulla sostenibilità finanziaria. Tale tesi è stata avvalorata dalla Corte dei conti, per la quale la neutralità della mobilità non appare richiamabile ai fini della determinazione dei nuovi spazi assunzionali appunto perché questi sono legati alla sostenibilità finanziaria della spesa misurata sui valori soglia (Sez. contr. Lombardia, delibere 29 maggio 2020, n. 74 e 10 settembre 2020, n. 112; Sez. contr. Emilia Romagna, 29 giugno 2020, n. 55; Sez. contr. Toscana, 1° aprile 2021, n. 34).

L'art. 4, comma 1, del Decreto individua i valori-soglia di riferimento di ciascuna fascia demografica

Tabella 1

Fasce demografiche	Valore soglia
1) 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%
g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	27,60%
h) comuni da 250.0000 a 1.499.999 abitanti	28,80%
i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre	25,30%

I Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia stabilito per la propria fascia demografica possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato:

- sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore a tale valore soglia;
- nel rispetto della dinamica di crescita delimitata dalla tabella 2 contenuta nell'art. 5 del decreto, che individua le percentuali massime di incremento annuale della spesa di personale rispetto a quella registrata nel 2018.

Tabella 2

Fasce demografiche	2020	2021	2022	2023	2024
a) comuni con meno di 1.000 abitanti	23,0%	29,0%	33,0%	34,0%	35,0%

b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	23,0%	29,0%	33,0%	34,0%	35,0%
c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	20,0%	25,0%	28,0%	29,0%	30,0%
d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	19,0%	24,0%	26,0%	27,0%	28,0%
e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	17,0%	21,0%	24,0%	25,0%	26,0%
f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	9,0%	16,0%	19,0%	21,0%	22,0%
g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	7,0%	12,0%	14,0%	15,0%	16,0%
h) comuni da 250.0000 a 1.499.999 ab.	3,0%	6,0%	8,0%	9,0%	10,0%
i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre	1,5%	3,0%	4,0%	4,5%	5,0%

Anche la sostituzione del personale che cessa a qualsiasi titolo può essere possibile nel corso dello stesso anno in cui matura la cessazione, come chiarito anche dalla Corte dei Conti, sez. Lombardia, del. n. 167/2021, sempre nell'ambito della capacità assunzionale: *“La sostituzione del personale cessato dal servizio in corso d'anno costituisce assunzione di personale, possibile entro i limiti di capacità assunzionale del comune. Tale capacità deve essere improntata al “principio della sostenibilità finanziaria” della spesa, misurata attraverso i valori soglia e le percentuali come definiti dall'art. 33, co. 2, del D.L. 34/2019 e dalle relative disposizioni di attuazione approvate con D.M. 17 marzo 2020”.*

Per poter procedere ad assunzioni a tempo indeterminato è necessario che si verifichino preliminarmente alcuni presupposti:

- Programmazione triennale fabbisogno del personale – art. 91, Tuel e art. 6 D.Lgs. n. 165/2001.

In relazione al nuovo Piano integrato di attività e organizzazione – PIAO, si rammenta che il D.L. 30.12.2021 n.228, all'art.1, c.12, ha disposto il rinvio al 31 marzo 2022 dei decreti volti ad abrogare gli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal nuovo PIAO e al 30 aprile 2022 l'adozione dello stesso PIAO.

Rideterminazione della dotazione organica e verifica delle eccedenze del personale in soprannumero – art.33 D. lgs 165 del 2001;

Adozione del piano delle azioni positive o delle pari opportunità – D.lgs. 198/2006;

Adozione del Piano della Performance – art. 10 D. lgs. n. 150/2009 che sarà assorbito in un'apposita sezione del PIAO;

Trasmissione alla BDAP delle informazioni relative ai patti di solidarietà – c. 508 L. n. 232/2016;

Certificazione dei crediti attraverso piattaforma informatica – art. 9 D.L. n. 185/2008;

Rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato, e invio dei relativi dati alla BDAP - art. 9, comma 1-*quinquies*, D.L. n. 113/2016.

In riferimento a quest'ultima condizione si precisa che, attesa la natura autorizzatoria del bilancio pluriennale, si deve ritenere che lo stanziamento delle risorse per le assunzioni del personale consente l'effettuazione delle assunzioni, anche in esercizio provvisorio.

In particolare, è indiscutibile che il divieto di procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo, imposto dall'art. 9, comma 1-*quinquies*, D.L. n. 113/2016 agli enti che non hanno rispettato il termine per l'approvazione del

bilancio di previsione, opera solo nel momento in cui detto termine è scaduto e, quindi, non durante il periodo di esercizio provvisorio consentito da una proroga del termine per l'approvazione del bilancio stesso.

Sul punto si deve però far presente che la Corte dei conti, Sezione regionale di controllo per la Puglia, del n. 37/2020, ha affermato che in costanza di esercizio provvisorio, è possibile procedere all'assunzione di nuovo personale a condizione che ciò non implichi una spesa mensile superiore ad un dodicesimo delle somme previste nell'ultimo bilancio definitivamente approvato.

Per quanto concerne le assunzioni a tempo determinato, secondo quanto disposto dall'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 75/2017, "le amministrazioni pubbliche possono stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché' avvalersi delle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa, esclusivamente nei limiti e con le modalità in cui se ne preveda l'applicazione nelle amministrazioni pubbliche. Le amministrazioni pubbliche possono stipulare i contratti di cui al primo periodo del presente comma soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'articolo 35".

Sotto il profilo dei limiti di carattere finanziario, rileva quanto previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, in applicazione del quale i Comuni, le Città metropolitane e le Unioni di comuni possono ricorrere a contratti di lavoro flessibile complessivamente intesi, nel limite della spesa a tal fine sostenuta nell'anno 2009.

Tale percentuale è ridotta al 50% per gli enti non in regola con gli obblighi di contenimento della spesa di personale previsti dall'art. 1, commi 557 e seguenti, della legge n. 296/2006.

Sono da ritenersi escluse dal limite tutte le spese di personale che trovano copertura in eterofinanziamenti. Non confluiscono nel limite altresì le spese per il personale assunto a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000.

Per gli enti che nel 2009 non hanno sostenuto alcuna spesa per contratti di lavoro flessibile, il limite è dato dalla media del triennio 2007/2009 (Dipartimento Funzione Pubblica, circolare 5/2013; Corte conti, Sezione Autonomie, delibera n. 13/2015). Ulteriormente, qualora l'Ente non abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali riferite a rapporti di lavoro flessibile né nel 2009, né nel triennio 2007-2009, è comunque consentita una spesa per nuovi contratti di lavoro flessibile per far fronte a servizi essenziali (Corte conti, Sezione Autonomie, delibera n. 1/2017).

Il comune di Poggiomarino nell'anno 2009 non ha sostenuto alcuna spesa per assunzioni a tempo determinato. Pertanto si tiene conto del valore medio della spesa sostenuta nel triennio 2007/2009 pari ad €. 7.500,00;

il comune di Poggiomarino rientra nella fascia demografica f) individuata per i comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;

il valore soglia del rapporto spesa personale/entrate correnti (ultimi tre esercizi al netto del FCDE) stabilito dal DPCM per i comuni compresi nella fascia demografica f) è del 27%;

il risultato del predetto rapporto per il comune di Poggiomarino è del 23,32%, pertanto, al di sotto del limite soglia previsto e, quindi, l'Ente ha facoltà di incrementare la spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, non superiore al valore soglia della relativa fascia demografica;

precisamente, il comune di Poggiomarino potrebbe aumentare la propria spesa del personale del 2018 entro i tetti previsti dallo stesso decreto che, per l'anno 2022 è del 19%, a condizione che non venga superato il rapporto di virtuosità tra spesa del personale ed entrate correnti;

l'art. 7 del DM 17 marzo 2020 stabilisce che la maggiore 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 (valore medio della spesa del personale del triennio 2011/2013).

Ai suddetti vincoli finalizzati al rispetto del contenimento della spesa del personale, il legislatore ne aggiunge altri di carattere generale che devono necessariamente essere rispettati prima di procedere all'assunzione di personale.

Possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale gli Enti che:

-abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dalla loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art.9 comma 1-quinquies Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113);

-abbiano adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150) che, per gli Enti Locali, ai sensi dell'art. 169, comma 3bis, del Decreto Legislativo 28 agosto 2000, n. 267, è unificato al Piano Esecutivo di Gestione;

-rispettino l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296);

-abbiano approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 e art.91 Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267);

-abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);

-abbiano approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);

- rispettino gli obblighi previsti dell'art.9, comma 3 bis, Decreto Legge 29 novembre 2008,

n. 185, e dall'art. 27 del Decreto Legge 24 aprile 2014, n. 66, in materia di certificazione dei crediti;

Con deliberazioni di G.C. n. 6 del 14/2/2019 e successiva n. 48 del 28/06/2019 è stato approvato il piano del fabbisogno del personale annuale 2019 e triennale 2019/2021, in ossequio al quale è stato indetto concorso pubblico per l'assunzione di sei istruttori amministrativi cat. C di cui tre posti riservati al personale interno, due istruttori direttivi tecnici cat. D di cui un posto riservato al personale interno, due istruttori direttivi informatici cat. D di cui un posto riservato al personale interno, un istruttore contabile cat. C.

Con deliberazione di C.S. n. 42 del 25/08/2020 è stato approvato il piano del fabbisogno del personale annuale 2020 e triennale 2020/2022 confermando le assunzioni programmate con deliberazione di G.C. n. 48/2019 e per le quali *in itinere* le procedure concorsuali e, programmando per l'anno 2020, l'assunzione a tempo pieno ed indeterminato di due agenti di polizia municipale cat. C, due istruttori amministrativi cat. C da assegnare al settore Affari Generali ed istituzionali ed un istruttore tecnico – geometra da assegnare all'area tecnica, mediante scorrimento di graduatorie di altri enti, previo espletamento delle procedure di mobilità obbligatoria e volontaria di cui al d.lgs. n. 165/2001.

Con deliberazione di G.C. n. 32 del 20/04/2021 è stato approvato il piano del fabbisogno del personale annuale 2021 e triennale 2021/2023 confermando, altresì, le assunzioni programmate con deliberazione di C.S. n. 42/2020 ancora *in itinere*.

Le procedure concorsuali avviate hanno subito sensibili rallentamenti, a causa dell'emergenza sanitaria e delle conseguenti misure di prevenzione e contenimento adottate a livello nazionale, che hanno determinato la sospensione delle procedure concorsuali per una parte dell'anno, nonché una maggiore complessità nell'organizzazione delle selezioni. Attualmente è ancora in corso la procedura concorsuale intesa all'assunzione di un istruttore contabile a tempo pieno ed indeterminato cat. C.

Giusta nota prot. n. 24203 del 21/10/2021 l'Assessore alle Risorse Umane invitava i Responsabili dei settori a relazionare sul fabbisogno del personale per il triennio 2022/2024 previa ricognizione su eventuali situazioni di soprannumero o eccedenze di personale.

I Responsabili dei settori hanno riscontrato giusta note agli atti prot. n. 24569/2021, n. , n. 24470/2021, n. 24554/2021, n. 25291/2021, n. 27237/2021, n. 1585/2022 evidenziando i fabbisogni di personale necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente.

visti i prospetti della spesa del personale elaborati dal Servizio Finanziario;

vista l'attestazione del Responsabile dei Servizi Finanziari dalla quale si evince che il comune di Poggiomarino non si trova in condizioni di ente strutturalmente deficitario;

dato atto che

questo Ente ha rispettato i vincoli di finanza pubblica per l'anno 2021 ed ha trasmesso il Bilancio di previsione 2021/2023, il Rendiconto di Gestione per l'anno 2021 ed il Bilancio consolidato alla BDAP nei termini previsti;

rispetto ad un rapporto medio dipendenti – popolazione di un dipendente ogni 152 abitanti, come definito con decreto del Ministero dell'Interno del 18/11/2020, il comune di Poggiomarino con una popolazione all'ultimo censimento 2011 pari a n. 21206 abitanti, ha in servizio solo 52 dipendenti, sensibilmente inferiore al rapporto medio previsto per la classe demografica di appartenenza.

l'esiguità dei dipendenti in servizio pregiudica la possibilità di attivare processi di rotazione e di mobilità interna e, soprattutto, determina difficoltà nell'erogazione dei servizi al cittadino con il rischio di provocare disagi e tempi più lunghi.

Nell'anno 2021 si sono verificate n. 5 cessazioni dal servizio e, precisamente, di due istruttori amministrativi cat. C, un istruttore amministrativo cat. C part-time al 66,70%, un istruttore di vigilanza cat. C, un coadiutore amministrativo cat. B1 per un risparmio annuale pari ad € 127.130,24 senza IRAP come da prospetto allegato;

nell'anno 2022 si è verificata una cessazione dal servizio per dimissioni di un agente di polizia municipale cat. C;

con nota prot. n. 22780 del 5/10/2021 la sig.ra Donnarumma Vincenza Rosa Anna, dipendente del comune di Giugliano in Campania con il profilo di Istruttore di vigilanza categoria C posizione economica C1, ha presentato domanda di mobilità presso il comune di Poggiomarino facendo riferimento ad analoga domanda presentata dal sig. Cecere Leonardo, dipendente presso il Comando di Polizia Locale del comune di Poggiomarino cat. C posizione economica C1;

Visto il parere del Dipartimento della Funzione Pubblica prot. n. 103321 del 24/03/2022 con riferimento alla mobilità per interscambio, in cui mediante percorsi di mobilità incrociati, due dipendenti di pari categoria e profilo professionale, si trasferiscono l'uno al posto dell'altro, con l'assenso delle Amministrazioni interessate;

Preso atto dell'intenzione di dare seguito alla procedura di mobilità volontaria compensativa;

Visto il prospetto informativo di cui alla legge n. 68/1999 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili", dal quale si evince che il comune di Poggiomarino rispetta la quota d'obbligo;

Ritenuto, sulla base delle esigenze rappresentate dai Responsabili dei settori e, soprattutto sulla base delle disponibilità di bilancio limitate rispetto alle capacità assunzionali, approvare il piano del fabbisogno del personale triennale 2022/2024;

Rilevato che la legge n. 160/2019 cd. Legge di bilancio per l'anno 2020, con l'abrogazione dei commi da 361 a 362 ter e del comma 365 dell'art. 1 della legge n. 145/2018, ha ripristinato la possibilità di utilizzo delle graduatorie, non solo per i posti messi a concorso ma anche per eventuali scorrimenti, soprattutto al fine di garantire la copertura dei posti in organico nelle ipotesi in cui si manifestassero ulteriori esigenze assunzionali non inizialmente previste;

ai sensi dell'art. 3 comma 8 della legge n. 56/2019 come modificato dall'art. 14 ter del d.l. n. 80/2021, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31 dicembre 2024 le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1 comma 2 del d.lgs. n. 165/2001 e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'art. 30 del medesimo decreto legislativo n. 165/2001; rimane fermo invece l'obbligo di far precedere l'avvio di procedure concorsuali dalla c.d. mobilità obbligatoria di cui all'art. 34 bis del d.lgs. n. 165/2001.

Dato atto che

Con deliberazione di G.C. n. 8 del 9/2/2017 è stata approvata la dotazione organica dell'Ente confermata con deliberazione di C.S. n. 42/2020;

Con deliberazione di G.C. n. 5 del 28/01/2022 è stato approvato il Piano triennale delle azioni positive 2022/2024.

con deliberazione di G.C. n. 74 del 27/7/2017 è stata approvata la disciplina per utilizzo graduatorie concorsi pubblici espletati da altri enti locali e successivamente modificata con deliberazione di Commissario Straordinario n. 28 del 9/7/2020;

con deliberazione di G.C. n. 63 del 5/8/2021 è stato approvato il Piano della Performance 2021/2023;

la suddetta proposta di deliberazione viene preventivamente trasmessa al Collegio dei Revisori dei Conti per il parere di competenza, ai sensi dell'art. 19 della legge n. 448/2001;

SI PROPONE DI DELIBERARE

per tutto quanto esposto in narrativa, che qui si intende per ripetuto e trascritto quale parte integrante e sostanziale del presente atto:

1)- dare atto preliminarmente che, come da attestazione dei Responsabili dei settori, non sussistono situazioni di soprannumero e non si rilevano eccedenze di personale né in relazione alle esigenze funzionali né alla situazione finanziaria dell'Ente;

2) approvare, sì come a tutti gli effetti approva, il piano del fabbisogno del personale triennale 2022/2024 confermando per l'anno 2022 l'assunzione a tempo pieno ed indeterminato di un istruttore contabile cat. C, in corso di espletamento del concorso pubblico, prevedendo l'assunzione a tempo pieno ed indeterminato di un agente di polizia municipale cat. C per una spesa annuale complessiva di € 60.000,00 e dare seguito alla mobilità volontaria compensativa di cui in premessa;

- 3) stabilire di procedere alla copertura del posto di agente di polizia municipale cat. C mediante concorso pubblico, previo espletamento delle procedure di mobilità obbligatoria di cui agli artt. 34 e 34 bis del d.lgs. n. 165/2001 e previa verifica della possibilità di attingere da graduatorie di concorsi pubblici;
- 4) riservarsi di stabilire con successivo atto il piano del fabbisogno del personale per gli anni 2023 e 2024, subordinatamente alle possibilità assunzionali fissate dal legislatore e, in ogni caso, in base alle disponibilità di bilancio;
- 5)- dare atto che con il presente provvedimento viene assicurato il rispetto del valore soglia definito nel DM 17 marzo 2020;
- 6)- dare atto che la spesa scaturente dal presente atto è prevista nel redigendo bilancio triennale 2022/2024 annualità 2022;
- 7) - di riservarsi la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione del fabbisogno di personale, approvata con il presente atto, qualora dovessero emergere nuove esigenze organizzative, così come per il raggiungimento di nuovi e/o diversi obiettivi o successivi interventi legislativi;
- 8)- di precisare che le assunzioni programmate con il presente atto restano, in ogni caso, subordinate alla verifica del rispetto delle condizioni previste dalla normativa vigente all'atto dell'assunzione;
- 9)- di trasmettere la presente al Dipartimento della Funzione Pubblica entro 30 giorni dalla sua adozione, tramite il Portale SICO e con file in formato pdf (circolare RGS n. 18/2018);
- 10) di trasmettere, altresì, copia della presente al Responsabile Servizio Personale e al Responsabile del Servizio Finanziario per i provvedimenti consequenziali e per opportuna e debita conoscenza al Collegio dei Revisori dei Conti e alle Organizzazioni sindacali;
- 11)-di dichiarare la presente, con separata ed unanime votazione, resa ai sensi dell'art.134, 4° comma, del D. gs. 18/8/2000, n.267, immediatamente eseguibile.

IL PROPONENTE
f.to
Assessore
Raffaele GRAGNANIELLO



PARCO ARCHEOLOGICO
NATURALISTICO
di LONGOLA

COMUNE DI POGGIOMARINO

Città Metropolitana di Napoli

P.ZZA DE MARINIS, 3 – 80040 POGGIOMARINO (NA)

TEL. 081 865 81 11 – FAX. 081 865 82 50

I Settore - Affari Generali ed Istituzionali

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE N. 31 DEL 31/05/2022

Oggetto: Ricognizione situazioni di soprannumero o eccedenze di personale. Approvazione piano del fabbisogno di personale annuale 2022 e triennale 2022/2024

Parere in ordine alla regolarità tecnica.

Favorevole

Poggiomarino, lì 31/05/2022

Il Responsabile del Settore

f.to Dott.ssa Rosa FINALDI

Conformità digitale

Si attesta che i documenti digitali allegati sono conformi a quelli cartacei.

Poggiomarino, lì 31/05/2022

Il Responsabile del Settore

f.to Dott.ssa Rosa FINALDI



PARCO ARCHEOLOGICO
NATURALISTICO
di LONGOLA

COMUNE DI POGGIOMARINO

Città Metropolitana di Napoli

P.ZZA DE MARINIS, 3 – 80040 POGGIOMARINO (NA)

TEL. 081 865 81 11 – FAX. 081 865 82 50

I Settore - Affari Generali ed Istituzionali

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE N. 31 DEL 31/05/2022

Oggetto: Ricognizione situazioni di soprannumero o eccedenze di personale. Approvazione piano del fabbisogno di personale annuale 2022 e triennale 2022/2024

Parere in ordine alla regolarità contabile.

Favorevole

Poggiomarino lì, 31/05/2022

Il Responsabile del Settore

f.to Dott.ssa Antonietta DE ROSA

Letto, approvato e sottoscritto:

IL SINDACO
f.to Maurizio Falanga - Sindaco

IL SEGRETARIO GENERALE
f.to dott.ssa Rosa Finaldi - Vice Segretario Gen.le

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE
(Articolo 124, comma secondo, Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267)

Il sottoscritto Responsabile del Servizio certifica che copia del presente atto è stato pubblicato all'Albo Pretorio il giorno 15/06/2022 e vi rimarrà fino al 30/06/2022.

Poggiomarino, li 15/06/2022

IL RESPONSABILE DELLA PUBBLICAZIONE
f.to MAISTO ANNA

IL SEGRETARIO GENERALE
f.to dott.ssa Rosa Finaldi - Vice Segretario Gen.le

Copia conforme all'originale, per uso amministrativo e di ufficio.

Poggiomarino, 15/06/2022

Il ViceSegretario Generale
Dott.ssa Rosa Finaldi

Il sottoscritto Vice Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

CHE La presente deliberazione:

X E' stata affissa all'Albo pretorio, 15 giorni consecutivi, per la pubblicazione, come prescritto dall'art. 124, comma 1, T.U. n. 267/2000;

- E' stata comunicata con lettera n. _____ in data _____ ai signori capigruppo consiliari come prescritto dall'art. 125 del T.U. n. 267/2000;

ESECUTIVITÀ

(Articolo 134, Decreto Legislativo 18/08/2000 n. 267)

X Si certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva in data 10/06/2022 perchè è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi del comma 4 dell'art. 134, T.U. n. 267 del 18/8/2000;

Poggiomarino, 15/06/2022

IL RESPONSABILE
DELL'UFFICIO SEGRETERIA
f.to Dott. De Simone Salvatore

IL SEGRETARIO GENERALE
f.to dott.ssa Rosa Finaldi - Vice Segretario Gen.le

Il presente provvedimento viene assegnato a:

_____ per le procedure attuative, ai sensi del combinato disposto di cui agli art.107, comma 3, e 109, comma 2, del T.U.E.L. 267/2000.

Addì, _____

f.to dott.ssa Rosa Finaldi - Vice Segretario Generale

Ricevuta da parte del Responsabile

copia della su estesa deliberazione è stata ricevuta dal sottoscritto con onere della procedura attuativa.

Addì, _____

Firma _____



PARCO ARCHEOLOGICO
NATURALISTICO
di LONGOLA

COMUNE DI POGGIOMARINO

Città Metropolitana di Napoli

P.ZZA DE MARINIS, 3 – 80040 POGGIOMARINO (NA)

TEL. 081 865 81 11 – FAX. 081 865 82 50

I Settore - Affari Generali ed Istituzionali

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE N. 31 DEL 31/05/2022

**Oggetto: Ricognizione situazioni di soprannumero o eccedenze di personale.
Approvazione piano del fabbisogno di personale annuale 2022 e triennale 2022/2024**

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

(Articolo 124, comma secondo, Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267)

Il sottoscritto Responsabile del Servizio certifica che copia del presente atto è stato pubblicato all'Albo Pretorio il giorno **15/06/2022** e vi rimarrà per **quindici** giorni consecutivi *Poggiomarino*, il **15/06/2022**

IL RESPONSABILE DELLA PUBBLICAZIONE
MAISTO ANNA

IL SEGRETARIO GENERALE
**dott.ssa Rosa Finaldi - Vice Segretario
Gen.le**



COMUNE DI POGGIOMARINO

CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI

SETTORE LAVORI PUBBLICI – ESPROPRI – PAESAGGIO – VERDE E ARREDO URBANO – PROTEZIONE CIVILE

Tel. 081.8658237 – fax 081.8658250

e-mail: llpp@comune.poggiomarino.na.it

pec: protezionecivile@pec.comune.poggiomarino.na.it

c.f. 00749590634 p.iva 01248441212



Prot. del 22.10.2021

**Al Responsabile settore Affari Generali ed
Istituzionali
All'Assessore alle Risorse Umane**

**e p.c. Al Sig. Sindaco
Al Segretario Generale**

Sede

Oggetto: piano del fabbisogno del personale 2022/2024.

In riscontro alla nota del 22.10.2021 si rappresenta che il settore VII è composto dai seguenti servizi:

- 1) Lavori Pubblici
- 2) Espropri
- 3) Paesaggio
- 4) Verde e Arredo Urbano
- 5) Manutenzione strade ed automezzi comunali;
- 6) Protezione Civile

In questo settore allo stato risulta incardinato un solo dipendente di categoria B che presta servizio per 18 ore settimanali ad altro settore. Pertanto di seguito si rappresenta la necessità del personale necessario al fine di poter svolgere adeguatamente i compiti di Istituto oltre che studi per progetti e/o procedure amministrative innovative:

- Lavori Pubblici - n.2 tecnici cat. C – n.1 amministrativo cat. C;
- Espropri - n.1 amministrativo cat. C/D;
- Paesaggio - n.1 tecnico cat.C;
- Verde e arredo urbano – n.1 tecnico cat. C;
- Manutenzione Strade ed automezzi comunali – n.1 tecnico cat.C;
- Protezione civile – n.1 tecnico cat.C.

Pertanto si chiede di prevedere l'assunzione di n. 6 (sei) tecnici e di n.2 amministrativi da incardinare nei servizi di questo settore.

Per quanto sopra detto si comunica infine che in questo settore non sussistono situazioni di soprannumero e/o eccedenze di personale.

Il Responsabile del settore Lavori Pubblici
Arch. Giuseppe Del Sorbo

COMUNE DI POGGIOMARINO
Citta' Metropolitana di Napoli
Settore Polizia Municipale

Prot. n. _____ del _____

Al Responsabile del Servizio AA.GG. e del Personale
d.ssa Rosa Finaldi



E p.c. Al Segretario Generale

All'Assessore al personale

Al Sindaco

Loro Sede

Oggetto: Programmazione del fabbisogno del personale triennale 2022/2024. Annuale 2022. Riscontro nota prot. n. 24203 del 22 ottobre 2021.

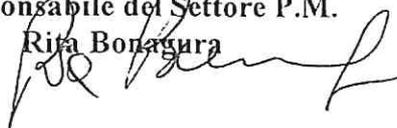
In riscontro alla nota di cui ad oggetto, si comunica che al fine di garantire una migliore efficienza e razionalizzazione dei servizi, in virtù delle competenze assegnate e del numero fortemente carente di operatori di polizia municipale, quiescenze non integrate, alcuni operatori con limitazioni fisiche, altri spesso in congedo per malattia), altri ancora che sono stati messi in quiescenza nel corso del corrente anno, si rende necessario ed improcrastinabile procedere all'assunzione a tempo indeterminato di almeno sei unità con profilo professionale C, tenendo conto che la norma di riferimento prevede un operatore di p.m. ogni 800 abitanti (LEGGE REGIONALE N. 12 del 13 giugno 2003 "NORME IN MATERIA DI POLIZIA AMMINISTRATIVA REGIONALE E LOCALE E POLITICHE DI SICUREZZA" - art. 12 - comma 1^).

Si evidenzia, inoltre, la necessità di poter impiegare un dipendente con profilo amministrativo per lo svolgimento di numerose attività di competenza di Settore.

Si precisa che nel settore Polizia Municipale non vi sono situazioni di soprannumero o eccedenze di personale.

Il Responsabile del Settore P.M.

Rita Bonagura





COMUNE DI POGGIOMARINO

CITTÀ METROPOLITANA DI NAPOLI

Comune di Poggiomarino

N° 0001585

Del 25-01-2022 - 11:05 - Interno



2333M2B351V

All'Assessore alle Risorse Umane

E, p.c.

Al Sindaco

Al Segretario Generale

Oggetto: piano del fabbisogno del personale 2022/2024. Integrazione relazione.

Facendo seguito e richiamando integralmente la precedente relazione prot. n. 24636/2021 si ribadisce la necessità di procedere all'assunzione con la massima urgenza di almeno un istruttore direttivo amministrativo cat. D, tre istruttori amministrativi cat. C e due coadiutori amministrativi cat. B.

L'Ufficio Gestione giuridica del Personale, per il quale sono previste tre unità e, precisamente un istruttore direttivo amministrativo di cat. D, un istruttore amministrativo cat. C e un coadiutore amministrativo cat. B, è gestito con affanno, ormai da oltre dieci anni, da un solo dipendente, che ha acquisito solo di recente la categoria giuridica C.

L'Ufficio svolge funzioni di supporto per l'intera struttura ma se riesce ad assicurare la gestione ordinaria, diventa difficile pensare che un unico dipendente possa istruire procedimenti complessi quali, ad esempio, procedure di selezione e reclutamento di personale, sorveglianza sanitaria. La carenza di personale, oltre l'emergenza epidemiologica, ha determinato infatti il notevole ritardo nella conclusione delle procedure concorsuali.

Analoghe considerazioni valgono per l'Ufficio Gare e Contratti che, parimenti, ha competenze di natura trasversale. Dal 2019, a seguito del pensionamento di un istruttore direttivo amministrativo di cat. D, anche l'Ufficio Gare e Contratti è dotato di un solo dipendente che ha acquisito solo di recente la categoria giuridica C.

Come è noto, il settore degli appalti pubblici è complesso ed articolato. Ogni appalto è diverso per caratteristiche e procedure specifiche. L'Ufficio Gare e contratti è sicuramente strategico rispetto alle scelte di un'Amministrazione e per i prossimi anni diventa ancora più importante e necessario potenziare l'Ufficio in vista dei progetti del PNRR.

Così come è strutturata l'area tecnica in tre settori, con un solo dipendente all'Ufficio gare, sia pure efficiente e collaborativo, si rischia di non poter assicurare gli adempimenti richiesti nei tempi giusti.

1

Si aggiunge che dal mese di Novembre 2021, a seguito delle dimissioni di un istruttore amministrativo cat. C, l'Ufficio Legale non ha nessun istruttore amministrativo. Urge, pertanto, provvedere quantomeno alla sostituzione.

Allo stesso modo è necessario programmare assunzioni per l'Ufficio Protocollo posto che tra circa un anno è previsto il pensionamento di un coadiutore amministrativo cat. B che svolge funzioni di supporto al protocollo e alla pubblicazione all'albo pretorio. Ci sono giorni in cui non è presente il messo comunale e la scrivente provvede direttamente alla pubblicazione degli atti urgenti.

Si resta a disposizione per ogni utile chiarimento.

Il Responsabile settore Affari Generali ed Istituzionali

dr.ssa Rosa Finaldi




COMUNE DI POGGIOMARINO

CITTÀ METROPOLITANA DI NAPOLI

P.ZZA DE MARINIS, 3 - 80040 POGGIOMARINO (NA)

TEL. 081 865 82 21 - FAX. 081 865 82 50

IV Settore: Sviluppo Urbanistico ed Economico del Territorio

Pec: protocollo@pec.comune.poggiomarino.na.it



AL SEGRETARIO GENERALE

Dott. Aniello D'angelo

SEDE

AL RESPONSABILE DEL SETTORE AFFARI GENERALI

Dott.ssa Rosa Finali

SEDE

ALL'ASSESSORE ALLE RISORSE UMANE

Dott. Raffaele Gragnaniello

SEDE

ALLA GIUNTA COMUNALE

SEDE

AL SINDACO

Avv. Maurizio Falanga

SEDE

OGGETTO: PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO DEL PERSONALE TRIENNALE 2021/2023 – ANNUALITA' 2021. PROBLEMATICHE RELATIVE AGLI UFFICI DEL IV SETTORE. SESTO SOLLECITO.

In relazione alla programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2021/2023, a seguito del decreto sindacale n. 2 del 07/01/2021 prot. n. 402, lo scrivente nella qualità di Responsabile IV Settore comunica che in data 15/12/2020 prot. n. 28736 ed in data 11/01/2021 prot. n. 593 che alla presente si allegano, ha comunicato il fabbisogno del personale mettendo in evidenza la disastrosa situazione in cui versano gli uffici SUAP - AMBIENTE - URBANISTICA e METANIZZAZIONE.

Pertanto alla luce di quanto sopra esposto si ritiene che occorre procedere con celerità alla programmazione del fabbisogno del personale al fine procedere alla sostituzione della unità di cui alle precedenti comunicazioni e precisamente:

- Servizio S.U.A.P.: n. 1 Istruttore Amministrativo cat. C1;
- Servizio Ambiente: n. 1 Istruttore Tecnico cat. C1;
- Servizio Urbanistica: n. 1 Istruttore amministrativo cat. C1;
- Servizio Metanizzazione: n. 1 Istruttore tecnico cat. C1;

Per quanto sopra esposto lo scrivente non potrà garantire gli stessi standard qualitativi dei servizi per l'anno 2021.

Inoltre si evidenzia che in data 01 Aprile 2021 sarà posto in quiescenza il sig. D'Avino Raffaele pertanto si evidenzia che a partire dalla stessa data lo scrivente non potrà garantire il rilascio dei seguenti provvedimenti amministrativi:

- Cessione dei fabbricati;
- Ospitalità.

Visti i numerosi solleciti si richiede una risposta per iscritto anche in riferimento al potenziamento del servizio relativo all'antiabusivismo edilizio.

Poggiomarino 25/11/2021

IL RESPONSABILE DEL IV SETTORE

Ing. Rino PAGANO



COMUNE DI POGGIOMARINO

CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI

Piazza De Marinis, n. 3 – 80040 - Tel. 081/8658111 - Fax. 081/8658250

C.F. n. 00749590634 – P.I. n. 01244841212

All'Assessore alle Risorse Umane

E, p.c.

Al Sindaco

Al Segretario Generale

Oggetto: piano del fabbisogno del personale 2022/2024. Relazione

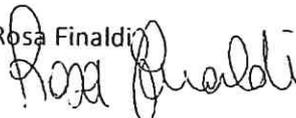
In relazione al fabbisogno del personale del settore Affari Generali ed Istituzionali, preliminarmente si conferma che nel settore di competenza non si registrano situazioni di soprannumero o eccedenze di personale ma, al contrario, si evidenzia un'estrema carenza di personale, soprattutto a seguito dei pensionamenti degli ultimi tre anni.

Si richiama integralmente la relazione prot. n. 29161 del 21/12/2020 propedeutica al piano del fabbisogno 2021 (allegato) e si ribadisce la necessità di procedere all'assunzione con la massima urgenza di almeno due istruttori direttivi amministrativi cat. D, quattro istruttori amministrativi cat. C, due coadiutori amministrativi cat. B.

Il settore Affari Generali ed Istituzionali ha subito negli ultimi anni diversi pensionamenti. Basti pensare che tra il 2019 ed il 2020 si sono verificati dieci pensionamenti solo nel settore Affari Generali ed Istituzionali. Da ultimo con nota del 26/10/2021 un altro istruttore amministrativo cat. C ha reso le dimissioni con decorrenza da oggi 27/10/2021.

E' da evidenziare, inoltre, che la programmazione del fabbisogno del personale per l'anno 2019, in ossequio alla quale è stato bandito un concorso pubblico per l'assunzione, tra l'altro di tre istruttori amministrativi cat. C, è stata elaborata in ragione delle cessazioni dal servizio verificatesi nel settore Affari Generali ed istituzionali. Purtroppo, l'emergenza epidemiologica ha inizialmente sospeso e poi rallentato tutte le procedure concorsuali avviate.

Il Responsabile settore Affari Generali ed Istituzionali

dr.ssa Rosa Finaldi




COMUNE DI POGGIOMARINO

CITTÀ METROPOLITANA DI NAPOLI

P.ZZA DE MARINIS, 3 - 80040 POGGIOMARINO (NA)

TEL. 081 865 82 21 - FAX. 081 865 82 50

IV Settore: Sviluppo Urbanistico ed Economico del Territorio

Pec: protocollo@pec.comune.poggiomarino.na.it



AL SEGRETARIO GENERALE

Dott. Aniello D'angelo

SEDE

AL RESPONSABILE DEL SETTORE AFFARI GENERALI

Dott.ssa Rosa Finali

SEDE

ALL'ASSESSORE ALLE RISORSE UMANE

Dott. Raffaele Gragnaniello

SEDE

ALLA GIUNTA COMUNALE

SEDE

AL SINDACO

Avv. Maurizio Falanga

SEDE

OGGETTO: PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO DEL PERSONALE TRIENNALE 2021/2023 – ANNUALITA' 2021. PROBLEMATICHE RELATIVE AGLI UFFICI DEL IV SETTORE. SESTO SOLLECITO.

In relazione alla programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2021/2023, a seguito del decreto sindacale n. 2 del 07/01/2021 prot. n. 402, lo scrivente nella qualità di Responsabile IV Settore comunica che in data 15/12/2020 prot. n. 28736 ed in data 11/01/2021 prot. n. 593 che alla presente si allegano, ha comunicato il fabbisogno del personale mettendo in evidenza la disastrosa situazione in cui versano gli uffici SUAP - AMBIENTE - URBANISTICA e METANIZZAZIONE.

Pertanto alla luce di quanto sopra esposto si ritiene che occorre procedere con celerità alla programmazione del fabbisogno del personale al fine procedere alla sostituzione della unità di cui alle precedenti comunicazioni e precisamente:

- Servizio S.U.A.P.: n. 1 Istruttore Amministrativo cat. C1;
- Servizio Ambiente: n. 1 Istruttore Tecnico cat. C1;
- Servizio Urbanistica: n. 1 Istruttore amministrativo cat. C1;
- Servizio Metanizzazione: n. 1 Istruttore tecnico cat. C1;

Per quanto sopra esposto lo scrivente non potrà garantire gli stessi standard qualitativi dei servizi per l'anno 2021.

Inoltre si evidenzia che in data 01 Aprile 2021 sarà posto in quiescenza il sig. D'Avino Raffaele pertanto si evidenzia che a partire dalla stessa data lo scrivente non potrà garantire il rilascio dei seguenti provvedimenti amministrativi:

- Cessione dei fabbricati;
- Ospitalità.

Visti i numerosi solleciti si richiede una risposta per iscritto anche in riferimento al potenziamento del servizio relativo all'antiabusivismo edilizio.

Poggiomarino 25/11/2021

IL RESPONSABILE DEL IV SETTORE

Ing. Rino PAGANO



COMUNE DI POGGIOMARINO

CITTÀ METROPOLITANA DI NAPOLI

P.ZZA DE MARINIS, 3 - 80040 POGGIOMARINO (NA)

TEL. 081 865 81 11 - FAX. 081 865 82 50

P.IVA 01248441212 C.F. 00749590634

*** SETTORE II: PROGRAMMAZIONE ECONOMICA E FINANZIARIA ***

CAPO SETTORE: DOTT.SSA ANTONIETTA DE ROSA

ragioneria@comune.poggiomarino.na.it

antonietta.derosa@comune.poggiomarino.na.it

Prot. del 04/11/2021

Al Responsabili dei Settore I
- Dott.ssa Rosa Finaldi
e p.c. Al Sindaco
Al Sig. Segretario Generale
SEDE

Oggetto: Programmazione del fabbisogno del personale annuale 2021 e triennale 2022/2024. Riscontro nota prot. 24203/2021.

In riferimento alla nota acquisita agli atti con prot. 24203 del 22/10/2021, si specifica quanto segue:

Rafforzare il Servizio Sistemi Informativi e CED, che attualmente è coperto da una sola unità di cat. D rispetto alle 3 unità previste in pianta organica. In particolare, considerato che i procedimenti amministrativi negli ultimi anni sono stati fortemente rivoluzionati da processi informatizzati (SPID, workflow documentale, PagoPA, ...) e vista la rinuncia alla stipula del contratto del secondo vincitore del concorso di Istruttore Direttivo Informatico cat. D posizione economica D1 si riconferma la necessità di assumere tale figura nella programmazione 2022/2024.

Relativamente agli altri Servizi incardinati nel Settore, si segnala la forte carenza di personale (oltre il 50% del personale previsto in pianta organica), in particolare il Servizio Economato da circa 9 anni è completamente carente di personale ed è gestito da una unità che si alterna a svolgere più compiti in servizi differenti.

Nel Servizio Bilancio e Contabilità, a seguito di spostamenti del personale ivi incardinato, si registra la totale assenza di unità, rallentando non poco le attività di ordinaria gestione, di interfaccia con i vari organi esterni (Tesoriere, Revisori dei Conti, ...), pregiudicando il raggiungimento di una serie di target imposti dalla vigente normativa che hanno ripercussioni anche sulle scelte programmatiche dell'amministrazione comunale.

Infine al Servizio Tributi è in carico una sola unità che lamenta continuamente un eccessivo carico di lavoro.

Sebbene il concorso per n. 1 Istruttore Contabile cat. C posizione economica C1 sia prossimo al completamento, si rende necessario in questa fase potenziare gli uffici Bilancio/Economato/Tributi sia per rispondere alle sempre più stringenti normative in materia finanziaria sia per raggiungere obiettivi quali tempi medi di pagamento, recupero evasione fiscale, comunicazioni agli organi esterni. Pertanto, si richiede l'assunzione di un 1 Istruttore Amministrativo cat. C posizione economica C1.

Si attesta, infine, che non si registrano situazioni di soprannumero o eccedenza di personale.

Dalla Residenza Comunale, data del protocollo

Il Capo Settore
f.to dott.ssa Antonietta DE ROSA
firma autografa omessa ai sensi dell'art. 3 Dlgs 39/1997 e ss.mm.ii.



COMUNE DI POGGIOMARINO
CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI
 SETTORE ED. SCOLASTICA – ATT. MANUTENTIVE
 CIMITERO - PATRIMONIO
 Tel. 081.8658203 – fax 081.8658250
 e-mail: aniello.annunziata@comune.poggiomarino.na.it
 pec: utc@pec.comune.poggiomarino.na.it
 c.f. 00749590634 p.iva 01248441212



Prot. del 26/10/2021

AL RESPONSABILE DEL SETTORE
 AFFARI GENERALI

E.P.C. AL SINDACO

ALL'ASSESSORE AL PERSONALE

AL SEGRETARIO GENERALE

SEDE

OGGETTO: PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO DEL PERSONALE ANNUALE 2022 E TRIENNALE 2022/2024.

In relazione alla programmazione del fabbisogno del personale, preliminarmente si attesta che nel settore di competenza non si registrano situazioni di soprannumero o eccedenza di personale.

Si chiede pertanto di procedere al completamento della dotazione organica di competenza attesa la carenza in tutti i servizi del settore a me assegnato.

In particolare, si segnalano situazioni urgenti e di emergenza legati alla messa in quiescenza dei dipendenti addetti al Cimitero con particolare riferimento del dipendente Cangianiello Giuseppe, che fino a giugno 2020 ha provveduto alla gestione di tutti i contratti relativi ai servizi cimiteriali quali ad esempio la programmazione delle esumazioni, estumulazioni, la gestione delle lampade votive, ecc... Si segnalano anche difficoltà nella gestione del patrimonio, come ad esempio l'apertura e chiusura del mercato settimanale e dello stadio comunale, dove il sottoscritto deve provvedere di volta in volta, con serie difficoltà anche per effettuare i dovuti controlli. Infine, si segnala ancora una volta la carenza di personale amministrativo e tecnico, in modo particolare sulla problematica della gestione e liquidazione delle utenze comunali. Infatti, si moltiplicano sempre di più le fatture che mi vengono smistate per le varie utenze comunali, tra energia, acqua, telefonia, pubblica illuminazione ecc..., ormai raggiungono la tripla cifra, nonchè le cessioni dei vari crediti, ormai di tutti gli enti erogatori e soprattutto puntuali alla scadenza delle fatture, con generazione automatica degli interessi. Mi risulta problematico da solo procedere nei tempi al controllo dei consumi, alla preparazione dei provvedimenti di liquidazione e alle varie comunicazioni, non avendo personale amministrativo a ciò preposto e dovendo comunque coprire la responsabilità di altri servizi non meno importanti. L'assegnazione temporanea di personale incardinato in altri settori, risulta soluzione temporanea solo per arginare in parte i problemi atteso che gli stessi alla scadenza dell'assegnazione rientreranno nel settore di competenza.

Pertanto, chiedendo, a chi di dovere, di adottare i dovuti e idonei provvedimenti nell'interesse dell'ente per il quale presto servizio, si richiede di procedere alla programmazione del seguente personale:

1. Attività Manutentive - Pubblica Illuminazione:

- a.* N°1 Istruttore Direttivo Tecnico;
- b.* N°2 Istruttore Tecnico;
- c.* N°2 Istruttore Amministrativo;

2. Cimitero:

- a.* N°1 Istruttore Tecnico;
- b.* N°1 Istruttore Amministrativo;
- c.* N°6 Addetti al Cimitero;

3. Patrimonio:

- a.* N°1 Istruttore Tecnico;
- b.* N°1 Istruttore Amministrativo;

**IL RESPONSABILE DEL SETTORE
ING. ANIELLO ANNUNZIATA**

NUOVA PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DELLE ASSUNZIONI DI PERSONALE DEL COMUNE DI ANNUALITÀ

spesa di personale ai sensi dell'art. 33 DL 34/2019	
spesa del personale lorda senza IRAP anno di riferimento	2.218.240,60 €
spesa del personale lorda senza IRAP prevista anno corrente	2.282.801,50 €
spesa del personale lorda senza IRAP prevista anno successivo	2.282.801,50 €

spesa di personale ai sensi dell'art. 1 c. 557 o 562 della L. 296/2006	
spesa personale media triennio 2011/2013 al netto delle componenti escluse	2.394.045,43 €
spesa personale prevista anno corrente al netto delle componenti escluse	2.205.975,00 €
spesa del personale lorda senza IRAP anno 2018 (ai sensi del DL 34/2019)	2.454.353,00 €

comuni per fasce demografiche	valore soglia	percentuali massime incremento	2020	2021	2022	2023	2024
meno di 1.000 abitanti	29,50%	meno di 1.000 abitanti	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
da 1.000 a 1.999 abitanti	28,60%	da 1.000 a 1.999 abitanti	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
da 2.000 a 2.999 abitanti	27,60%	da 2.000 a 2.999 abitanti	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
da 3.000 a 4.999 abitanti	27,20%	da 3.000 a 4.999 abitanti	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%
da 5.000 a 9.999 abitanti	26,90%	da 5.000 a 9.999 abitanti	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
da 10.000 a 59.999 abitanti	27,00%	da 10.000 a 59.999 abitanti	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
da 60.000 a 249.999 abitanti	27,60%	da 60.000 a 249.999 abitanti	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
da 250.000 a 1.499.999 abitanti	28,80%	da 250.000 a 1.499.999 abitanti	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
con e oltre 1.500.000 abitanti	25,30%	con e oltre 1.500.000 abitanti	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

facoltà assunzionali lorde disponibili del quinquennio precedente		
anno	resti turn over	perc. applicabile
2019	- €	100%
2018	- €	100%
2017	- €	75%
2016	- €	75%
2015	- €	100%
2014	- €	80%
totale		

accertamenti entrate correnti triennio di riferimento		media
11.458.115,53 €	9.840.154,51 €	10.358.114,50 €
fondo crediti dubbia esigibilità anno di riferimento	9.776.073,46 €	846.000,00 €
valore entrate correnti da riportare		9.512.114,50 €
rapporto spesa personale su entrate correnti		23,32%
percentuale incremento applicabile		19,00%
eventuale incremento massimo spesa personale		466.327,07 €
nuovo rapporto spesa personale su entrate correnti		28,22%
eventuale ulteriore incremento dalle facoltà assunzionali		- €
nuovo rapporto spesa personale su entrate correnti		28,22%

N.B. in caso di percentuale intermedia occorre calcolare il nuovo obiettivo e il rapporto tra spesa personale e entrate correnti unicamente rispetto l'anno di riferimento

valori soglia di rientro per la maggiore spesa	
comuni per fasce demografiche	valore soglia
meno di 1.000 abitanti	33,50%
da 1.000 a 1.999 abitanti	32,60%
da 2.000 a 2.999 abitanti	31,60%
da 3.000 a 4.999 abitanti	31,20%
da 5.000 a 9.999 abitanti	30,90%
da 10.000 a 59.999 abitanti	31,00%
da 60.000 a 249.999 abitanti	31,60%
da 250.000 a 1.499.999 abitanti	32,80%
con e oltre 1.500.000 abitanti	29,30%

valore soglia	27,00%
limite teorico spesa di personale lorda senza IRAP	2.568.270,92 €
ricalcolo limite spesa di personale lorda senza IRAP	2.684.567,67 €
limite effettivo spesa di personale lorda senza IRAP	2.568.270,92 €

eventuali altre spese di personale da aggiungere	- €
eventuali voci di spesa del personale da decurtare	- €
eventuale finanziamento in deroga unioni fino a 38.000,00 euro	- €

23/1/2020

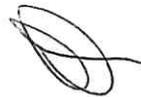
nuove assunzioni da programmare per l'anno corrente calcolate sul costo personale lordo senza l'IRAP								
categoria	tabellare	tredicesima	oneri	oneri	totale	assunzioni programmate	costo assunzioni	costo al lordo dell'IRAP
A1	17.060,97	18.482,72 €	26,68%	4.931,19 €	23.413,91 €	-	- €	- €
B1	18.034,07	19.536,91 €	26,68%	5.212,45 €	24.749,36 €	-	- €	- €
B3	19.063,80	20.652,45 €	26,68%	5.510,07 €	26.162,52 €	-	- €	- €
C1	20.344,07	22.039,41 €	26,68%	5.880,11 €	27.919,52 €	1,00	27.919,52 €	29.792,87 €
D1	22.135,47	23.980,09 €	26,68%	6.397,89 €	30.377,98 €	1,00	30.377,98 €	32.416,29 €
D3	25.451,86	27.572,85 €	26,68%	7.356,44 €	34.929,28 €	-	- €	- €
totali					2,00	58.297,50 €	62.209,16 €	

calcolo delle possibilità di spesa di personale rispetto i limiti previsti	
spesa turn over non utilizzato intervenuto successivamente all'anno preso a base di calcolo	- €
spesa personale disponibile per assunzioni in deroga rispetto al limite calcolata all'anno di riferimento	350.030,32 €
spesa personale disponibile per nuove assunzioni rispetto al limite calcolata all'anno di riferimento	350.030,32 €
nuova spesa di personale lorda senza IRAP programmata rispetto l'anno di riferimento	2.276.538,10 €
marginale nuova spesa di personale rispetto al limite dell'anno di riferimento	291.732,81 €

proiezioni della spesa di personale sulle annualità successive	
nuova spesa di personale lorda senza IRAP programmata rispetto l'anno corrente	2.341.099,00 €
marginale teorico rispetto al limite di spesa di personale proiettato sull'anno corrente	227.171,91 €
nuova spesa di personale lorda senza IRAP programmata rispetto l'anno successivo	2.341.099,00 €
marginale teorico rispetto al limite di spesa di personale proiettato sull'anno successivo	227.171,91 €

*Ai fini della compilazione vanno inseriti i dati in tutte le celle di colore verde, le celle di colore rosso invece sono campi calcolati
www.carmignaniconsulenza.com

2/5/2022



Comune di Poggiomarino

Città Metropolitana di Napoli

Verbale n. 2 del 9 giugno 2022

L'Organo di Revisione del Comune di Poggiomarino, nominato con deliberazione di Consiglio comunale del 6 giugno 2022;

premesse

che insediatosi in data odierna ha immediatamente ricevuto *brevi manu* la proposta di Deliberazione alla Giunta Comunale n. 31 del 31.5.2022, ad oggetto: "*Ricognizione situazioni di soprannumero o eccedenze di personale. Approvazione Piano del Fabbisogno di personale annuale 2022 e triennale 2022/2024*"

visti:

- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino 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 L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 91, D.Lgs. n.267/2000 "*Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale*";
- l'art. 6, D. Lgs. n.165/2001 "*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 ...*";

 1

Comune di Poggiomarino

Città Metropolitana di Napoli

- l'art. 1, comma 102, Legge 311/2004 *"Le amministrazioni pubbliche ... adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica"*;
- l'art. 3 *"Semplificazione e flessibilità nel turn over"*, comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il quale stabilisce che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;
- l'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, il quale recita *"Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:*
 - b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;*
 - c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali"*;
- l'art. 1, comma 557 ter della Legge n. 296/2006 il quale prevede che in caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4 del D.L.112/2008, convertito con modificazioni nella L. 133/2008, ovvero, *"in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione"*;

 2

Comune di Poggiomarino

Città Metropolitana di Napoli

- l'art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006, il quale stabilisce, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore relativo all'anno precedente;

preso atto che:

- il D.L. 113/2016 ha abrogato la lett. a) del su riportato comma 557 dell'art. 1 della Legge 296/2006 *"riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile"*;
- l'articolo 33 del D.Lgs.n.165/2001, come modificato con la Legge 183/2011, ha introdotto l'onere di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria con conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;
- le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere, mentre i responsabili delle unità organizzative che non attuano le procedure previste dal richiamato articolo 33 ne rispondono in via disciplinare;

richiamati:

- l'art.3, comma 5 del D.L.n.90/2014, come modificato dall'art.14 bis del D.L.n.4/2019 che prevede *"Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80% negli anni 2016 e 2017 e del 100% a decorrere dall'anno 2018. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente (...)"*;

Comune di Poggiomarino

Città Metropolitana di Napoli

- il comma 5-sexies del suddetto D.L.n.90/2014, come modificato dall'art.14 bis del D.L.n.4/2019 che dispone *"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"*;

considerato che gli enti sono chiamati ad adottare annualmente il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale e che lo stesso può essere oggetto, in corso d'anno, di modifiche in presenza di motivate esigenze organizzative-funzionali e/o in presenza di evoluzione normativa in materia di gestione del personale;

visti altresì:

- l'art.33, comma 2 del D.L.n.34/2019, come convertito nella L.n.58/2019, il quale prevede che *"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*



Comune di Poggiomarino

Città Metropolitana di Napoli

si collocano al di sotto del predetto valore soglia. 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 di cui al primo periodo 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 ...”;

- il DPCM del 17/03/2020 (G.U. n.108 del 27/04/2020) avente ad oggetto “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” previsto dal summenzionato art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019;
- la Circolare interministeriale del 13/05/2020 (pubblicata in G.U. n. 226 del 11/09/2020 in attuazione dell’art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 ed esplicativa del D.P.C.M. 17.3.2020);

rilevato che i Responsabili dei Settori comunali hanno attestato, come da relazioni conservate agli atti, che non risultano sussistere nei relativi settori situazioni di eccedenze o soprannumero di personale;

preso atto che con deliberazione di Giunta comunale n. 5 del 28.1.2022 è stato adottato il piano delle azioni positive 2022/2024 in materia di pari opportunità previsto dall’art.48, comma 1, D.Lgs.n.198/2006 e con deliberazione di Giunta Comunale n. 63 del 5/8/2021 il piano delle performance di cui all’art.10 della L. n. 150/2009;



Comune di Poggiomarino

Città Metropolitana di Napoli

preso atto che l'Ente:

- ha rideterminato la dotazione organica del personale ed ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, nel rispetto delle norme sopra richiamate;
- rispetta il limite di cui all'art. 1, comma 557 della L. 296/2006, così come dimostrato nelle tabelle riportate nella proposta deliberativa;
- evidenzia il limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 prevedendo una soglia di spesa per lavoro flessibile pari a euro 7.500,00;
- risulta essere adempiente con le trasmissioni dei bilanci alla BDAP;

rilevato che:

- è **rispettato** il vincolo numerico per il personale a tempo determinato e somministrato come previsto dall'art. 50, comma 3 del CCNL 21/05/2018, nella misura massima di un'unità (per gli enti fino a 5 dipendenti) oppure (per gli enti a partire da 6 dipendenti) nella misura massima del 20% del totale dei dipendenti a tempo indeterminato;
- è **rispettato** quanto introdotto dal D.Lgs.n.75/2017 all'art. 7, comma 5-bis, del D.Lgs.n.165/2001 dove viene posto il "*divieto alle amministrazioni pubbliche di stipulare contratti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro;*

rilevato che il limite di cui all'art. 1, comma 557 quater della L. 296/2006, come modificato dall'art. 3, comma 5 bis del D.L. 90/2014, risulta rispettato;

considerato che le capacità assunzionali a tempo **indeterminato** sono state determinate in base a quanto previsto dall'art. 33, comma 2 del D.L. n.34/2019, convertito con modificazioni dalla Legge 58/2019 e dal successivo D.M. 17/03/2020, le cui principali disposizioni sono state riportate in precedenza;



6

Comune di Poggiomarino

Città Metropolitana di Napoli

rilevato che:

- il Comune di Poggiomarino si colloca nella fascia demografica lett. f) (popolazione da 10.000 a 59.999) della tabella 1 del citato D.M., avendo una popolazione residente di riferimento pari a 22.000 circa;
- il rapporto tra spese di personale al netto dell'IRAP rilevata con l'ultimo rendiconto approvato (anno 2019) e la media delle entrate correnti del triennio precedente (2017 - 2018 - 2019) al netto del FCDE stanziato (dato assestato) nel bilancio di previsione considerato (2019) si attesta al 23,32% , al di sotto della percentuale massima di incremento della spesa di personale, di cui alla tabella 1, pari al 27%, come riportato nella sottostante tabella

rilevato altresì, come si evince dalla documentazione esaminata, che:

- secondo le disposizioni di cui alla tabella 2 del più volte citato DM, il Comune di Poggiomarino ha la possibilità di incrementare la spesa di personale (determinato secondo quanto previsto dal DM) relativa all'anno 2018 (art. 5, comma 1 del DM), in ragione del 19%;
- che secondo le disposizioni di cui all'art.7 del più volte citato DM, per gli enti virtuosi ... *"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 ..."*;

rilevato che con il presente atto:

- sono previste le seguenti assunzioni a tempo indeterminato nel rispetto dei vincoli assunzionali:
 - n. 1 Istruttore Contabile, cat. C;
 - n. 1 Agente di Polizia Municipale, cat. C



Handwritten signature and initials, possibly representing the Mayor or a council member, followed by the number 7.

Comune di Poggiomarino

Città Metropolitana di Napoli

- è formulata riserva di modificare la programmazione del fabbisogno qualora dovessero emergere esigenze organizzative, sempre nei limiti della facoltà assunzionale dell'ente;

Visti

i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi rispettivamente dai Responsabili di Settore competenti, ai sensi degli articoli 49 - 1° comma - e 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000;

per tutto quanto sopra, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. 448/2001, a seguito dell'istruttoria svolta;

nel rammentare

che ai sensi dell'art. 6 ter, comma 5, D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i., ciascuna Amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'art. 60 le informazioni e gli aggiornamenti annuali dei piani che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni;

accerta

che il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2022/2024 consente di rispettare:

- le disposizioni di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 e s.m.i.;
- il limite di spesa cui all'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006;
- il limite di spesa cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;



8

Comune di Poggiomarino

Città Metropolitana di Napoli

assevera

la sussistenza degli equilibri di bilancio a seguito dell'approvazione del fabbisogno di personale di cui alla presente proposta di delibera, rilevata alla luce dell'equilibrio del bilancio 2021/2023, della manovra di salvaguardia degli equilibri ex art. 193 TUEL deliberata dall'ente e della capienza della maggiore spesa programmata nel redigendo bilancio 2022/2024, così come attestato dalla Responsabile del Settore Finanziario

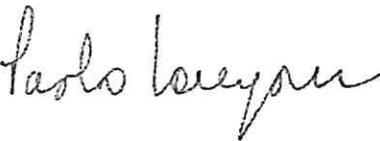
esprime

parere favorevole alla proposta di deliberazione di Giunta comunale n.31 del 31 maggio 2022, avente ad oggetto *Ricognizione situazioni di soprannumero o eccedenze di personale. Approvazione piano del fabbisogno di personale annuale 2022 e triennale 2022/2024*".

Poggiomarino, 9 giugno 2022

L'Organo di Revisione

Dott. Paolo Longoni



Dott. Carmine Ferrara



Dott. Michele Pascale







COMUNE DI POGGIOMARINO

CITTÀ METROPOLITANA DI NAPOLI

P.zza De Marinis, 3 - 80040 POGGIOMARINO (NA)

TEL. 081 863 81 11 - FAX. 081 863 82 50

P.IVA 01248441212 C.F. 00749890634

*** SETTORE II: PROGRAMMAZIONE ECONOMICA E FINANZIARIA ***

CAPO SETTORE: DOTT.SSA ANTONIETTA DE ROSA

ragioneria@comune.poggiomarino.na.it

antonietta.derosa@comune.poggiomarino.na.it

IL RESPONSABILE DEI SERVIZI FINANZIARI

Viste le risultanze contabili;

ATTESTA

Che il comune di Poggiomarino, ad oggi, non si trova nelle condizioni di Ente strutturalmente deficitario;

Che questo Ente ha rispettato i vincoli di finanza pubblica per l'anno 2021 ed ha trasmesso il Bilancio di previsione 2021/2023, il Rendiconto di Gestione per l'anno 2021 ed il Bilancio consolidato alla BDAP nei termini previsti.

Dalla Casa Comunale, li data del protocollo

IL RESPONSABILE DEL SETTORE
DOTT.SSA ANTONIETTA DE ROSA

DOTAZIONE ORGANICA – DIPENDENTI IN SERVIZIO

n.	Cat.	Profilo Professionale
1	D3	Istruttore Direttivo Amministrativo
1	D3	Istruttore Direttivo Contabile
1	D1	Istruttore Direttivo di Vigilanza
1	D1	Istruttore Direttivo - Avvocato
1	D1	Istruttore Direttivo Informatico
1	D1	Istruttore Direttivo - Assistente Sociale
2	D1	Istruttore Direttivo Amministrativo
6	D1	Istruttore Direttivo Tecnico
15	C	Istruttore Amministrativo
1	C	Istruttore Contabile – Ragioniere
1	C	Istruttore Tecnico – Geometra
8	C	Istruttori di Vigilanza
3	B3	Operatore Consollista
2	B1	Coadiutore Amministrativo
1	B1	Messo Comunale
1	B1	Autista
1	B1	Centralinista
3	A	Operaio
2	A	Usciere

Cat. D3 =	n. 2
Cat. D1 =	n. 12
Cat. C =	n. 25
Cat. B3 =	n. 3
Cat. B1 =	n. 5
Cat. A =	n. 5
TOTALE	n. 52