



CITTÀ DI POMPEI
(Città Metropolitana di Napoli)

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

n.	del
83	23/03/2022

OGGETTO: Art. 91 D.Lgs. n. 267/00, art. 6 comma 2 D.Lgs. n. 165/2001 – Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024

In data 23 marzo 2022 alle ore 12.30 nella sala delle adunanze del Comune, in modalità a distanza in attuazione del Decreto legge n. 18 del 17.03.2020 c.d. "Cura Italia".

Presiede il Sindaco Carmine Lo Sapio.

Assiste alla seduta Segretario Generale Dott. Vittorio Martino.

All'approvazione del presente provvedimento sono presenti:

		P	A
Sindaco	Carmine Lo Sapio	x	-
Assessore - Vicesindaco	Esposito Andreina	x	-
Assessore	Di Martino Raffaella	x (videoconferenza)	-
Assessore	Cascone Ciro	x	-
Assessore	Mazzetti Vincenzo	x	-
Assessore	Troianicello Michele	x (videoconferenza)	-

Alcuni partecipanti sono collegati telematicamente. Si dà atto che è stata utilizzata una piattaforma telematica, che permette il riconoscimento facciale e vocale e quindi l'identificazione dei partecipanti da parte del Segretario. Si dà atto, altresì, che i partecipanti alla seduta sono dotati di apparecchiature e sistemi informatici in grado di assicurare tale identificazione, percepire la presenza in remoto degli altri partecipanti e intervenire alla discussione. Accertato che tutti i partecipanti dichiarano espressamente di garantire la massima riservatezza possibile delle comunicazioni e che il collegamento internet assicura una qualità sufficiente per comprendere gli interventi del relatore e degli altri partecipanti alla seduta, si procede al regolare svolgimento.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista ed esaminata l'allegata proposta di deliberazione;

Ritenuto che detta proposta sia meritevole di approvazione;

Acquisiti i prescritti pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi dai Dirigenti competenti, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000;

Con voti favorevoli unanimi, espressi nelle forme di legge;

DELIBERA

1. di approvare la proposta di deliberazione, così come formulata, che viene allegata al presente atto a formarne parte integrante e sostanziale e come se in questo dispositivo trascritta;
2. di demandare al Dirigente f.f. del I Settore Dott. Vittorio Martino tutti gli atti consequenziali per l'esecuzione e l'attuazione di quanto deliberato.
3. di dichiarare, previa votazione favorevole unanime, la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 D. Lgs. 267/2000.

Letto confermato e sottoscritto

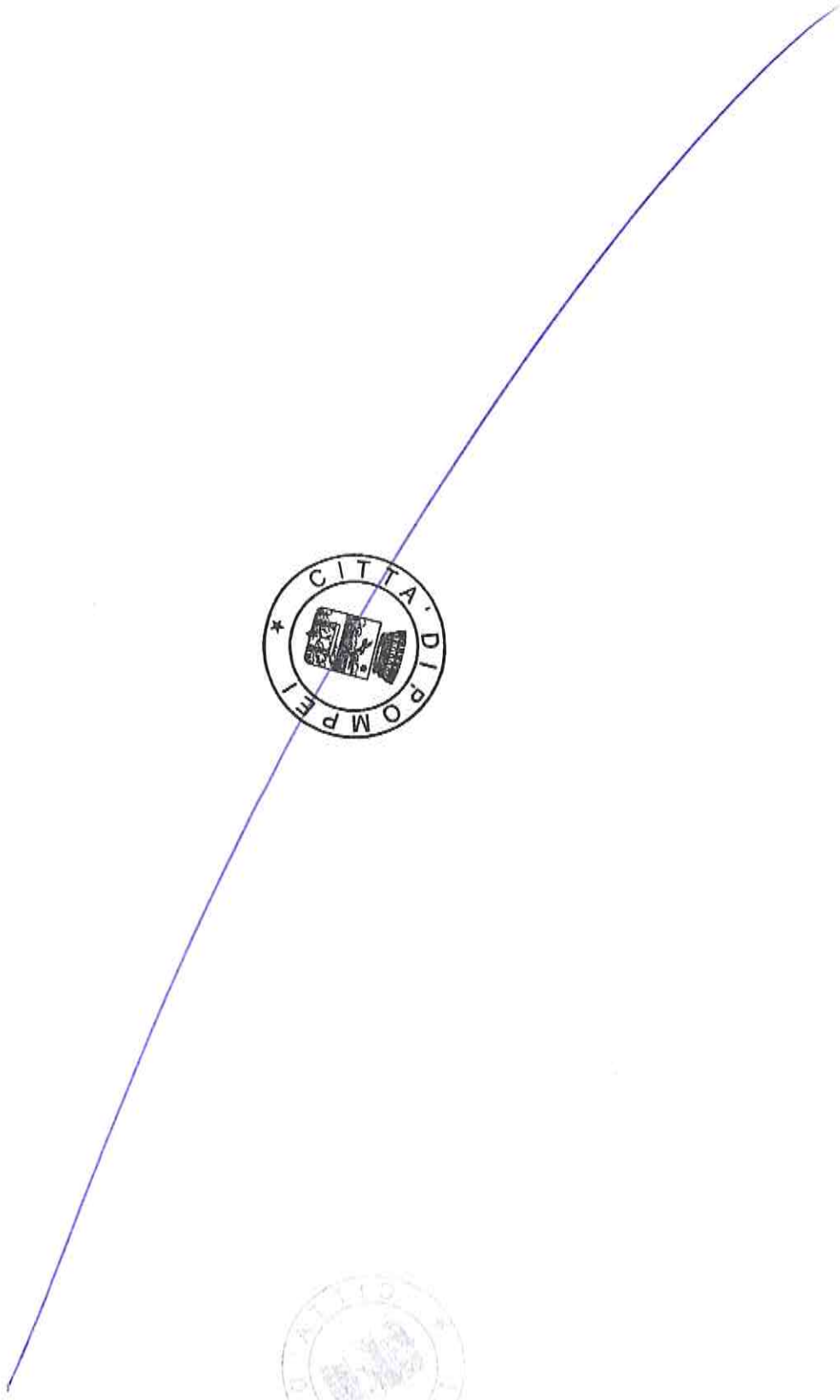
Il Sindaco
Carmine Lo Sapio



Il Segretario Generale
Dott. Vittorio Martino

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del T.U. 445/2000 e del D. Lgs. 82/2005 e rispettive norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa; il documento informatico è memorizzato digitalmente ed è rintracciabile sul sito internet per il periodo di pubblicazione.

Con la firma del Segretario Generale si attesta che copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio *on line* e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi.



PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

OGGETTO: art. 91 D.Lgs n. 267/00, art. 6 comma 2 D.Lgs n. 165/2001 - Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024

Gli enti locali sono tenuti, ai sensi dell'art. 91 del TUEL, 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'obbligo di programmazione in materia di assunzione di personale è, altresì, sancito dagli artt. 6 e 8 del D.Lgs. n. 165/2001.

Si dispone, infatti, che 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.

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 definite con decreto ministeriale ai sensi dell'articolo 6-ter.

Tali decreti, di natura non regolamentare, sono finalizzati a orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.

Con Decreto dell'8 maggio 2018, pubblicato in GURI n. 173 il 27 luglio 2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", ai cui sensi:

- il piano deve essere definito in coerenza e a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa, nel rispetto delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- costituisce, infatti, uno strumento imprescindibile di programmazione, per ogni amministrazione pubblica chiamata a garantire il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Le linee guida hanno evidenziato che la giusta scelta delle professioni e delle relative competenze professionali sono il presupposto indispensabile per ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa e di erogazione di migliori servizi alla collettività.

La logica della sostituzione va superata con una maggiore inclinazione e sensibilità verso le nuove professioni e relative competenze professionali, necessarie per rendere più efficiente e

al passo con i tempi l'organizzazione del lavoro e le modalità di offerta dei servizi al cittadino, anche attraverso le nuove tecnologie.

Nel Comune di Pompei, con la deliberazione della Giunta Comunale n. 1/2022, la dotazione organica dell'Ente consiste in 120 posti coperti alla data del 10 gennaio 2022 (escluso il Segretario Generale).

Tanto premesso, sono da evidenziare i limiti imposti dall'ordinamento vigente per le assunzioni di personale:

- a) l'ente deve avere dimostrato il rispetto dei vincoli del pareggio di bilancio nell'anno 2021 (legge 11 dicembre 2016, n. 232, art. 1 comma 475);
- b) ai sensi dell'art. 1, commi 557 e 557 quater, Legge 296/2006, occorre garantire il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore del D.L. n. 90/14. Nell'Ente, nel triennio 2011-2013 il valore medio delle spese di personale è stato pari ad € 8.900.550,14 e per l'anno 2022 le spese di personale, come da previsioni di bilancio, si attestano su un importo pari a € 6.112.451, 40;
- c) con deliberazione della Giunta Comunale n. 39 del 10.02.2022 è stato adottato il Piano delle azioni positive per la piena realizzazione di pari opportunità nel lavoro, per il triennio 2022/2024, che costituisce, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs n. 198/2006, altra condizione per poter procedere alle assunzioni di personale;
- d) il Comune di Pompei non versa in situazioni di deficitarietà strutturale, come risulta dal Rendiconto della gestione 2020, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 56 del 29.3.2021, e dalle risultanze del Rendiconto della gestione 2021, in fase di predisposizione;
- e) si può, inoltre, procedere alle assunzioni, soltanto a bilancio di previsione, bilancio consolidato, rendiconto di gestione approvati e invio dei dati, relativi a questi documenti, alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (D.L. n. 113/2016, art. 9 comma 1 quinquies ess.); si potrà prescindere dall'approvazione dei predetti strumenti contabili, ex art. 3 ter del D.L. n. 80/2021, per le assunzioni a tempo determinato necessarie a garantire il Piano nazionale di ripresa e resilienza, nonché l'esercizio delle funzioni di protezione civile, di polizia locale, di istruzione pubblica, inclusi i servizi, e del settore sociale, nel rispetto dei limiti di spesa previsti dalla normativa vigente in materia;
- f) altra condizione imposta dall'ordinamento, ai fini assunzionali, è la ricognizione annuale delle condizioni di soprannumero e di eccedenze del personale, secondo il disposto dell'art 33 D.Lgs. 165/2001 così come modificato dalla L. 183/2011. A tanto questa Amministrazione ha adempiuto con deliberazione della Giunta Comunale n. 40 del 10.02.2022, dando atto che non si rinvergono condizioni di soprannumero o eccedenza;
- g) l'Ente ha, infine, attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti, ai sensi dell'art. 27, del D.L. n. 66/2014.

A decorrere dall'anno 2019, cessano di avere applicazione le sanzioni in caso di mancato

rispetto del saldo di competenza e il mancato utilizzo degli spazi finanziari acquisiti in corso d'anno (cessano infatti di avere efficacia i commi 465 e 466, da 468 a 482, da 465 a 493, 502 e da 505 a 509 dell'articolo 1 della legge 11 dicembre 2016, n. 232, i commi da 787 a 790 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2017, n. 205, e l'articolo 6-bis del decreto-legge 20 giugno 2017, n. 91, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 agosto 2017, n. 123).

L'art. 33 comma 2 del D.L. n. 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla Legge 28 giugno 2019 n. 58, ha introdotto una nuova disciplina in materia di capacità assunzionale dei Comuni, con la previsione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

Con il Decreto del 17 marzo 2020, avente ad oggetto "Misure per la definizione della capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", si dispone la normativa di dettaglio in merito alle nuove modalità di calcolo delle capacità assunzionali, ed in particolare:

- a) all'art. 1 viene definita come decorrenza delle nuove regole la data del 20 aprile 2020;
- b) all'art. 3 vengono suddivisi i comuni in fasce demografiche;
- c) all'art. 4 vengono individuati i valori soglia di massima spesa del personale per fascia demografica;

Il valore soglia per fascia demografica viene determinato dal rapporto fra spesa del personale dell'ultimo esercizio considerato e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione (intendendosi il FCDE assestato - da ultimo CdC Campania del 111 del 27.7.2020).

La Circolare esplicativa, emanata a firma congiunta dei Ministri della Pubblica Amministrazione, dell'Economia e dell'Interno, chiarisce che le voci da considerare sono quelle relative al Titolo I, II e III delle Entrate Correnti (al netto dell'FCDE) e le Spese di personale da considerare, sono quelle relative ai redditi da lavoro dipendente e altre forme di lavoro flessibile.

Per il calcolo del valore soglia, ai fini della programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2022-2024, sono stati presi in considerazione, con il supporto degli Uffici Finanziari, i rendiconti approvati riferiti agli anni 2018, 2019 e 2020. Per le spese di personale è stato preso in considerazione il rendiconto 2020 e per il FCDE il bilancio di previsione 2020. Le spese di personale nell'anno 2020 ammontano a € 5.058.294,94.

Prima di procedere al calcolo delle facoltà assunzionali, è necessario individuare il valore soglia della spesa di personale, la cui misura massima prevista dall'art. 4 del Decreto 17 marzo 2020 corrisponde, per il Comune di Pompei, al valore indicato per i comuni da 10.000 a 59.999 abitanti nella percentuale del 27%.

Preso atto, quindi, che il Comune di Pompei si trova al di sotto del valore soglia massimo di cui all'art. 4 del Decreto 17 marzo 2020, come da tabella allegata, redatta in collaborazione con gli Uffici Finanziari, si applica la disposizione del comma 2 del medesimo articolo, la quale dispone che: *"a decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per le assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali di fabbisogno del personale e fermo restando il rispetto pluriennale*

dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, non superiore al valore soglia".

Tale potenzialità espansiva della spesa dovrà essere attuata progressivamente, secondo incrementi annuali indicati nella tabella di cui all'articolo 5 del decreto attuativo. Fino al 31 dicembre 2024, i comuni "virtuosi" possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato nella Tabella 2 del Decreto, sempre in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio.

La Circolare esplicativa chiarisce che i valori percentuali riportati in tabella rappresentano un incremento rispetto alla base «spesa di personale 2018», per cui la percentuale individuata in ciascuna annualità successiva alla prima, ingloba la percentuale degli anni precedenti.

Si tratta di una misura finalizzata a rendere graduale la dinamica di crescita della spesa di personale, comunque nei limiti massimi consentiti dal valore-soglia di riferimento.

Per il Comune di Pompei la soglia, per l'anno 2022 è costituita dal 19% delle spese di personale anno 2018, pari a € 1.114.113,39.

L'ente, in applicazione della nuova normativa, ha capacità assunzionali come da tabella in allegato, collocandosi tra i comuni con percentuale inferiore al valore soglia (ente virtuoso) in grado di sfruttare tutta la capacità assunzionale data dal DPCM.

Le amministrazioni pubbliche devono inoltre coordinare le politiche assunzionali dei soggetti di cui all'articolo 18, comma 2-bis, del citato decreto-legge n. 112 del 2008 (aziende speciali e istituzioni) e all'articolo 19, comma 5, del D.Lgs n. 175 del 2016 (società controllate) al fine di garantire anche per i medesimi soggetti una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti.

Ai sensi dell'art. 1, comma 14 ter, del D.L. 80/2021, l'esperimento della mobilità volontaria ex art. 30 D.Lgs. n. 165/2001, propedeutico alle procedure concorsuali, non è più obbligatorio fino al 31.12.2024.

Occorre dare atto che sono in corso le seguenti procedure:

- Concorsi pubblici per:
 - n. 2 Istruttori direttivi contabili, cat. D;
 - n. 1 Istruttore contabile, cat. C;
 - n. 1 Istruttore direttivo tecnico, cat. D;
 - n. 1 Istruttore tecnico cat. C,
 - n. 2 Istruttori amministrativi, cat. C;
 - n. 1 Dirigente Settore Servizi Sociali;
 - n. 8 Istruttori di vigilanza, cat. C.

- Mobilità volontaria per

- n. 1 Assistente sociale, cat. D.

Occorre dare, altresì, atto che la previsione della copertura, mediante concorso, di un ulteriore posto di Istruttore tecnico, cat. C (già sospesa) è stata annullata con sentenza n. 7734/2021 del Tar Campania Napoli.

Si dà atto, infine, della nota del coordinatore dell'Ambito sociale N32, acquisita al prot. n. 9147 del 21.02.2022, con la quale viene trasmessa copia della deliberazione di Coordinamento istituzionale n. 1/2022, relativa al potenziamento del servizio sociale professionale tramite stabilizzazione del personale.

Per quanto attiene alle spese di personale finanziate con appositi fondi, il D.L. n.104/2020 (convertito in legge 13 ottobre 2020, n. 126, recante "Misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia") all'art. 57, comma 3 septies dispone che "a decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento".

Per quanto attiene al lavoro flessibile, l'articolo 9, comma 28, del D.L. 78/2010 come convertito in L. 122/2010, pone limiti di spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro (personale a tempo determinato, collaborazioni coordinate e continuative e convenzioni), nella misura del 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, ma si stabilisce altresì che tali limitazioni non si applicano agli Enti che siano in regola con gli obblighi normativi di contenimento della spesa del personale di cui ai commi 557 e 562 della L. n. 296/2006.

I Comuni sottoposti al patto di stabilità interno, che hanno garantito la costante riduzione della spesa per il personale e gli Enti di minori dimensioni esclusi dal patto di stabilità che abbiano contenuto tale spesa al di sotto di quella risultante nel 2008, non sono più soggetti, dunque, all'obbligo di rispettare, per le assunzioni con contratto di lavoro a tempo determinato, di collaborazione coordinata e continuativa, di formazione-lavoro e altri rapporti formativi, di somministrazione e lavoro accessorio, il 50% della corrispondente spesa sostenuta nel 2009. Occorre, però, non superare il limite dell'importo sostenuto nel 2009 per le suddette spese. La Corte dei Conti Sezione Autonomie, con la Delibera n. 2/2015 ha, invero, chiarito che "Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, l. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28".

Con la già citata deliberazione n. 78/2018, la magistratura contabile campana ha sancito che, con riferimento agli importi disponibili per il lavoro "flessibile", "ragioni di logica inducono a sostenere che se le assunzioni ex art. 110 sono divenute ormai totalmente svincolate dai limiti di cui al comma 28 dell'art. 9 del D.L. n. 78/2010 (...) le stesse devono essere escluse dalla base

di calcolo. La modifica normativa, si prosegue, ha influito sia sulle nuove assunzioni (flessibili) "che sui parametri di riferimento delle stesse". Di conseguenza, il limite del 2009 viene determinato, al netto degli importi per gli incarichi ex art. 110 TUEL, in € 129.947,95.

Resta inteso che i limiti per il lavoro flessibile vanno coordinati con gli spazi assunzionali di cui al DM 17 marzo 2020, incidendo sul valore del numeratore del rapporto spese di personale/entrate correnti.

È necessario, infine, richiamare altresì l'art. 19, comma 8, della Legge 448/2001 che prevede che, a decorrere dall'anno 2002, gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della Legge 27 dicembre 1997, n. 449 e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate.

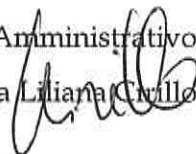
La proposta di deliberazione in oggetto è stata consegnata ai Revisori dell'Ente, per l'acquisizione del parere con nota prot. n. ____ del _____.

Con il verbale n. _____ del _____, prot. n. _____, il Collegio ha dato parere _____ al piano del fabbisogno 2022/2024.

Infine si dà atto che, con la nota prot n. _____, la proposta in oggetto è stata trasmessa alle organizzazioni sindacali, per la dovuta informativa, ai sensi dell'art. 6, D. Lgs 165/01, come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017, che così recita: "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".

Il Funzionario Amministrativo

Dott.ssa Lilianna Cirillo



IL DIRIGENTE E IL SINDACO

- Letta e condivisa la relazione istruttoria;
- vista deliberazione della Giunta Comunale n. 1/2022 di riassetto della dotazione organica;
- lette:
 - la deliberazione della Giunta Comunale n. 39 del 10.02.2022, di approvazione del "Piano delle azioni positive 2022-2024";
 - la deliberazione di Giunta Comunale n. 40 del 10.02.2022, sull'insussistenza di personale in eccedenza o sovranumerario;
- dato atto che, secondo anche quanto indicato dal novellato art. 6 del Testo Unico del Pubblico Impiego, il piano triennale dei fabbisogni di personale deve rispondere all'esigenza di "ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter";

- lette le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche approvate con Decreto ministeriale dell'8 maggio 2018;
- dato atto, come da prospetto allegato, che le somme disponibili per le assunzioni di personale nell'anno 2022 sono pari a € 612.521,93, al netto degli oneri riflessi;
- dato atto, altresì, come risulta dal prospetto allegato, che prudenzialmente sono stati stanziati per le assunzioni di personale nel 2022, al competente capitolo 328 del bilancio di previsione, € 588.071,61, da cui vanno sottratti € 32.217,60 relativi a procedure concorsuali bandite del 2021 e tuttora in corso;
- precisato che, pertanto, le somme effettivamente disponibili per nuove assunzioni di personale nell'anno 2022 sono pari a € 555.855,01, come risulta dal prospetto allegato elaborato dagli uffici finanziari;
- dato atto del decreto sindacale n. 1 del 07.01.2022 e della determinazione dirigenziale n. 27 del 14.01.2022, relativi all'incarico di addetto all'Ufficio Comunicazione e immagine, affidato ai sensi dell'art. 90 del D.Lgs n. 267/2000 e nel rispetto dei limiti fissati dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, come convertito in Legge n. 122/2010.
- letto il verbale dei Collegio dei Revisori dei Conti n. _____ (prot. n. _____);
- precisato che sono state verificate con i Dirigenti dell'Ente, ai sensi del combinato disposto dell'art. 5 comma 2 e dell'art. 6 comma 4 bis del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i., le esigenze dei Settori, tenendo conto dei limiti imposti dalle leggi in materia di contenimento delle spese di personale;
- ritenuto di poter procedere all'utilizzo degli spazi assunzionali;
- vista la sentenza n. 7734/2021 del Tar Campania Napoli;
- preso atto che è in corso la procedura concorsuale per la copertura di n. 1 posto di Istruttore tecnico, cat. C, nel cui ambito è prossimo lo svolgimento delle prove selettive;
- ritenuto necessario coprire l'ulteriore posto di Istruttore tecnico, cat. C, tramite scorrimento dell'eventuale graduatoria di idonei risultante dalla predetta procedura concorsuale, così da poter inserire nell'organico dell'ente le migliori professionalità, selezionate sulla scorta di criteri rispondenti al fabbisogno di questa amministrazione, anche in considerazione delle competenze necessarie per l'attuazione Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza di cui al regolamento (UE) 2021/241;
- rilevato che nel Piano di Attuazione Locale (PAL di Ambito) anno 2020 è stato programmato che parte delle risorse assegnate per la "Quota Servizi del Fondo Povertà", saranno destinate alla stabilizzazione del personale precario in possesso dei requisiti di cui all'art. 20 comma 1 del D.lgs 75/2017 e s.m.i. e che tali risorse saranno trasferite ai Comuni che concorreranno al raggiungimento degli obiettivi previsti dal Piano Nazionale per gli interventi e servizi di contrasto alla povertà come definiti nel Piano di Attuazione Locale (PAL di Ambito);
- preso atto della nota dell'Ambito sociale N32, prot. n. 9147/2022;
- vista la deliberazione n. 1/2022 del Coordinamento istituzionale di Ambito;

- ritenuto, pertanto, di procedere alla stabilizzazione di n. 1 assistente sociale, ai sensi dell'art. 20 comma 1 del D.Lgs n. 75/2017, eterofinanziata come da punto precedente;
- ritenuto, di conseguenza, necessario provvedere alla revoca della procedura di mobilità volontaria per n. 1 assistente sociale, comportante costi a carico dell'Ente;
- considerata l'intenzione di questa Amministrazione di procedere all'esternalizzazione di alcuni servizi di manutenzione;
- ritenuto, pertanto, opportuno non confermare la programmazione relativa all'assunzione, tramite concorso pubblico, di n. 8 operai specializzati come specificati nel piano del fabbisogno 2021/2023;

PROPONGONO ALLA GIUNTA

1. Di approvare la seguente programmazione del fabbisogno di personale per gli anni 2022-2024 per la copertura di:

ANNO 2022

 - Mediante concorso pubblico:
 - n. 1 Dirigente Settore Urbanistica ed Edilizia privata;
 - n. 2 Collaboratori tecnici (autisti), cat. B3.
 - Mediante scorrimento di eventuale graduatoria propria (se disponibile) o, in subordine, mediante concorso pubblico:
 - n. 2 Istruttori direttivi contabili, cat. D;
 - n. 10 Istruttori amministrativi, cat. C;
 - n. 2 Istruttori tecnico, cat. C.
 - Mediante procedura ex art. 20, comma 1, del D.Lgs n. 75/2017 (eterofinanziata):
 - n. 1 Assistente sociale, cat. D.
2. Di dare atto che verranno avviate le procedure necessarie (ex art. 34 bis D.Lgs n. 165/2001) per le assunzioni programmate per il 2022, precisando che fino al 31 dicembre 2024 è stato sospeso l'obbligo del preventivo ricorso alla procedura ex art. 30 D.Lgs citato.
3. Di revocare, per le motivazioni esplicitate in premessa, la procedura di mobilità volontaria per n. 1 Assistente sociale, cat. D.
4. Di dare atto che restano in corso:
 - le procedure concorsuali per la copertura di:
 - n. 2 Istruttori direttivi contabili, cat. D;
 - n. 1 Istruttore contabile, cat. C;
 - n. 1 Istruttore direttivo tecnico, cat. D;
 - n. 1 Istruttore tecnico, cat. C;

- n. 2 Istruttori amministrativi, cat. C;
 - n. 1 Dirigente Settore Servizi Sociali;
 - n. 8 Istruttori di vigilanza, cat. C.
5. Di disporre, in ogni caso, che nella fase di avvio del procedimento assunzionale siano puntualmente verificati i limiti imposti dalle disposizioni inerenti le spese di personale.
 6. Di prendere atto del decreto sindacale n. 1 del 07.01.2022 e della determinazione dirigenziale n. 27 del 14.01.2022, relativi all'affidamento dell'incarico di addetto all'Ufficio Comunicazione e immagine, affidato ai sensi dell'art. 90 del D.Lgs n. 267/2000, dando atto del rispetto dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, come convertito in Legge n. 122/2010.
 7. Di dare atto che per sopravvenute esigenze si potrà fare ricorso a ulteriori forme di lavoro flessibile, anche ex art. 90 del D.Lgs n. 267/2000, nei limiti degli spazi assunzionali di cui al DM 17 marzo 2020 e nel rispetto dei principi contabili e delle altre disposizioni normative in materia.
 8. Di riservarsi l'aggiornamento e/o la modifica della presente programmazione del fabbisogno di personale.
 9. Di dare atto che è stato rispettato il vincolo della previa informativa di cui all'art. 6 D.Lgs n. 165/01 e s.m.i. come indicato in narrativa.
 10. Di dichiarare la deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'articolo 134 comma 4 del Tuel.
 11. Di comunicare il Piano triennale dei fabbisogni del personale 2022/2024 al Dipartimento della Funzione Pubblica, entro trenta giorni dall'adozione, ai sensi dell'art. 6 ter, comma 5, del D.Lgs 165/2001.
 12. Di dare corso alla pubblicazione del presente atto sul sito web del Comune di Pompei, nella sezione "Amministrazione trasparente", ai sensi del D.Lgs n. 33/2013.

Pompei, 22 marzo 2022

Il Dirigente f.f. del Settore Affari Generali
Dott. Vittorio MARTINO



Il Sindaco
Carmine LO SAPIO



Comune di	Pompei
Popolazione (al 31/12/2020)	24.233

ENTRATE CORRENTI			TOTALE
2018	2019	2020	
25.940.296,14	26.334.510,55	26.242.912,09	78.517.718,78

MEDIA

26.172.572,93

Media Entrate correnti	26.172.572,93
FCDE - Bilancio 2020	4.520.856,79
Denominatore	21.651.716,14

Spesa del personale - 2020 compreso oneri riflessi al netto del irap	5.058.294,94
Numeratore	5.058.294,94

PERCENTUALE VALORE SOGLIA 23,36

5.058.294,94

27% 23,36%

5.846.488,16

- 788.193,22

788.193,22

100

128,68

612.521,93

importo al
netto dei
contributi

ASSUNZIONI -2022

N.	TIPO CONTRATTO	CATEGORIA	IMPONIBILE		TOTALE SINGOLO	TOTALE PER POSTI
			MESE+ TREDICESIMA			
2	tempo pieno e indeterminato istruttori tecnici	C	€ 1.918,27	€ 23.019,24	€ 46.038,48	
10	tempo pieno e indeterminato istruttori amministrativi	C	€ 1.918,27	€ 23.019,24	€ 230.192,40	
2	tempo pieno e indeterminato istruttori direttivi contabili	D	€ 2.080,91	€ 24.970,92	€ 49.941,84	
2	tempo pieno e indeterminato collaboratore tecnico	B3	€ 1.627,50	€ 21.129,77	€ 42.259,54	
TOTALE			€ 7.544,95	€ 92.139,17	€ 368.432,26	

STANZIAMENTO BILANCIO 2022 CAPITOLO 328	588.072,61
DIFFERENZA 2021 DA CONCORSI	32.217,60
IMPORTO MASSIMO CERTIFICATO PER NUOVE ASSUNZIONI 2022	555.855,01

DIRIGENTE SETTORE URBANISTICA GIA CONSIDERATO NELLA SPESA I DEL PERSONALE	45.577,48
---	-----------

IMPORTO MASSIMO PER LE ASSUNZIONI COME DA PROSPETTO VALORE SOGLIA €:612.521,93 IN VIA PRUDENZIALE €:588.072,61



**CITTÀ DI
POMPEI**
PATRIMONIO DELL'UMANITÀ



PROT 4606
21/03/2022

Visto il rendiconto anno 2020 approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 30 del 29.4.2021 dove è stato accertato un risultato di Amministrazione pari ad € 12.774.242,92, così suddiviso:

parte accantonata	€ 17.593.721,84
parte vincolata	€ 2.354.214,53
parte destinata agli investimenti	€ 199.003,47
Totale	- € 7.372.696,92

Visto il bilancio di previsione 2021-2023 approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 13 del 18.2.2021, e le successivamente variazioni approvate con deliberazione di Giunta comunale n. 36 del 26.2.2021 "Variazione n. 1" ratificata con deliberazione di Consiglio comunale n. 31 del 28.4.2021 e la deliberazione di Giunta comunale n. 111 del 3.6.2021 "Prelevamento dal Fondo di riserva".

L'Ente ha provveduto con deliberazioni di consiglio comunale n. 53 del 9.6.2021, n. 76 del 29.7.2021 e n. 100 del 25.11.2021 ad effettuare le verifiche contabili dove è stato accertato il permanere degli equilibri generali di bilancio 2021-2023, sia di competenza che di cassa e la corretta applicazione di tutti gli altri equilibri finanziari, economici e patrimoniali ai sensi dell'art. 193 TUEL.

Il bilancio di previsione 2022-2024 è stato completato evidenziando un pareggio come dettato dall'art. 162, comma 6 TUEL e non presenta elementi di criticità specifiche e situazioni di potenziale disequilibrio come previsto dagli indicatori di bilancio previsti dall'art. 118/Bis legge 118/2011.

Inoltre, il comune di Pompei non risulta deficitario come si evince dai parametri obiettivi approvati nell'ultimo consuntivo 2020.

Vista la media delle spese del personale sostenute dall'Ente nel triennio precedente alla funzione (2011-2013) pari ad € 8.900.550,14, la quale corrisponde alla spesa potenziale massima, ai sensi del D.M. 8.2.2018.

Viste le cessazioni di personale intervenute negli anni 2014-2021 e di seguito elencate quelle che si manifesteranno nel corso del triennio 2022-2024:

Anno 2022

per dimissioni volontarie istruttore direttivo contabile cat. D2,

per raggiunti limiti di età:

istruttore di vigilanza cat. C5 con decorrenza 28.2.2022

operatore cat. A4 con decorrenza 1.10.2022

Anno 2023

per raggiunti limiti di età:

esecutore amministrativo cat. B5 con decorrenza 1.11.2023
funzionario amministrativo cat. D2 con decorrenza 1.5.2023
esecutore amministrativo cat. B5 con decorrenza 1.2.2023

Anno 2024

per raggiunti limiti di età:

istruttore direttivo contabile cat. D2 con decorrenza 1.8.2024

istruttore direttivo contabile cat. D2 con decorrenza 1.2.2024

video terminalista cat. B7 con decorrenza 1.4.2024

agente polizia locale cat. C5 con decorrenza 1.8.2024

Ai sensi dell'art. 5 del D.P.C.M. del 17.3.2020, l'Ente ha la possibilità di aumentare, limitatamente alle assunzioni di personale a tempo indeterminato, le proprie spese di personale rispetto a quelle registrate nell'anno 2018 a consuntivo, in misura non superiore al:

- Anno 2022 € 7.287.298,81, cioè il 19% della spesa registrata nell'anno 2018 (€ 6.123.780,51)
- Anno 2023 € 7.409.774,41, cioè il 21% della spesa registrata nell'anno 2018 (€ 6.123.780,51)
- Anno 2024 € 7.471.012,22, cioè il 22% della spesa registrata nell'anno 2018 (€ 6.123.780,51)

Accertato che la proposta di deliberazione del Piano triennale del fabbisogno del personale per il triennio 2022-2024 prevede nel corso dell'anno 2022 assunzione a tempo indeterminato a tempo pieno per un totale di € 414.009,74 come riportato nel prospetto allegato; pertanto l'Ente ha calcolato il valore soglia, come previsto dall'art. 33 comma 2 del D.lg. 34/2019 convertito in legge 58/2019, attestando la percentuale soglia del 23,36 che si colloca al di sotto del 27% individuato dalle fasce demografiche, corrispondente alla somma di € 788.193,22.

La somma già inserita nel bilancio di previsione 2022/2024 comprensiva della maggiore spesa di personale derivante dal piano del fabbisogno 2021-2023 pari ad € 32.217,60, ammonta in via prudenziale ad euro 756.731,84, e quindi si rispetta il limite di incremento delle spese di cui all'art. 5 comma 1 del D.P.C.M. del 17.2.2020 attestato ad € 6.016.833,08 al netto del PNRR da stanziamenti di bilancio.

Rilevato inoltre che l'Ente riscontra un rapporto di spese personale/entrate correnti (ultimo rendiconto approvato anno 2020) del 19,54%, inferiore al valore soglia indicato dall'art. 4 comma 1 del D.M. 17.3.2020 che per la fascia demografica di appartenenza è pari al 27% e che la maggiore spesa di personale non comporta il superamento di tale valore percentuale soglia limite.

Verificato, inoltre, che il Piano triennale del fabbisogno del personale per il triennio 2022-2024 comprende una spesa per proroghe di contratti/incarichi a tempo determinato e che:

- 1) La spesa per la proroga dell'incarico ex art. 110 comma 1 D.lgs. 267/2000 è esclusa dal limite di cui al comma 28 art. 9 D.lg. 78/2010;
- 2) La proroga di due dipendenti più una nuova assunzione a tempo determinato/flessibile ex art. 90 D.lgs. 267/2000 limite 100% della spesa a tempo determinato/flessibile 2009 D.lg. 78/2010 pari ad € 129.947,95 mentre la spesa per l'anno 2022 ammonta ad € 90.200,00.

Con la deliberazione di Giunta comunale n. 40 del 10.2.2022 è stata approvata la ricognizione annuale di eccedenze e soprannumero del personale anno 2022; i dirigenti dell'Ente hanno attestato, come da certificazione allegata alla stessa, che non risultano sussistere nei propri settori tali situazioni.

Di seguito viene riportato il piano degli indicatori di bilancio 2022-2024, aggiornato alla situazione attuale del bilancio con particolare riferimento ai seguenti indicatori:

TIPOLOGIA DI INDICATORE (tabella da riportare nell'asseverazione)	VALORE		
	ANNO 2022	ANNO 2023	ANNO 2024
RIGIDITA' STRUTTURALE DI BILANCIO - INCIDENZA SPESE RIGIDE SU ENTRATE CORRENTI (Disavanzo + spesa personale + debito) /entrate correnti)	28,08	29,64	29,53
INDICATORE EQUILIBRIO ECONOMICO-FINANZIARIO - INCIDENZA SPESA PERSONALE SU SPESA CORRENTE	28,53	29,39	29,29
INCIDENZA SALARIO ACCESSORIO ED INCENTIVANTE RISPETTO AL TOTALE SPESA CORRENTE (indica il peso delle componenti afferenti la contrattazione decentrata dell'ente rispetto al totale dei redditi da lavoro)	12,25	11,34	11,34
INCIDENZA SPESA PERSONALE FORME CONTRATTO FLESSIBILE (indica come gli enti soddisfano le proprie esigenze di risorse umane, mixando le varie alternative contrattuali più rigide (personale dipendente) o meno rigide (forme di lavoro flessibile))	0,90	0,89	0,89
INDICATORE EQUILIBRIO DIMENSIONALE IN VALORE ASSOLUTO - SPESA DI PERSONALE PROCAPITE (Popolazione al 1° gennaio anno di riferimento)	263,08	265,54	265,54
VERIFICARE IL RAPPORTO TRA NUMERO DIPENDENTI E POPOLAZIONE	191	191	191

Il sottoscritto Salvatore Petirro, dirigente del Servizio Finanziario

ATTESTA

l'asseverazione degli equilibri pluriennali di bilancio, come previsto dal D.lg. 34/2019 art. 33.

Pompei, 21.3.2022

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO
Il Dirigente del III Settore
dr. Salvatore PETIRRO

CITTA' DI POMPEI
PROTOCOLLO

23 MAR. 2022

n. 15221

www.comune.pompei.na.it



CITTÀ DI
POMPEI
PATRIMONIO DELL'UMANITÀ



**PARERE DELL'ORGANO DI REVISIONE
AL PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE
- PTFP - 2022-2024**

VERBALE N. 148 del 23.03.2022

Art. 91 D. Lgs n. 267/2000 – art. 6 comma 2 D. LGS n. 165/2001 - Piano triennale dei fabbisogni del personale 2022/2024.

Il giorno 23 marzo dell'anno 2022, alle ore 16:00, presso lo studio del Presidente Dott. Angelo Pagano in Sant'Arsenio alla Via Annunziata n. 115, in video conferenza Skype con gli altri componenti, si è riunito il collegio dei revisori dei conti, nelle persone di:

- Dott. Angelo Pagano – PRESIDENTE;
- Dott. Pio Del Gaudio – COMPONENTE;
- Dott. Espedito Esposito – COMPONENTE,

nominato con delibera del Consiglio Comunale n. 35 del 29/07/2019.

Preliminarmente i componenti prendono atto che il collegio si è riunito in video conferenza, con base presso lo studio del Presidente del Collegio dei Revisori Dott. Angelo Pagano, a causa dell'emergenza sanitaria generata dal "COVID-19", allo scopo esaminare la richiesta di parere relativo all'art. 91 D. Lgs n. 267/2000 – art. 6 comma 2 D. Lgs n. 165/2001 - Piano triennale dei fabbisogni del personale 2021/2023. Modifiche ed integrazioni.

Il Collegio dei Revisori dei Conti

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 ...";*
- *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. È fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione";*
- 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;*

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 si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I già menzionati 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 già menzionate 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 già menzionato 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 già menzionato 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 Dirigenti 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;

vista la proposta di deliberazione di Giunta comunale avente ad oggetto “Approvazione Piano dei Fabbisogni di Personale 2022/2024”;

preso atto che l’Ente:

- rispetta il limite di cui all’art. 1, comma 557 della L. 296/2006, così come dimostrato nelle tabelle riportate nella proposta deliberativa;
- risulta essere adempiente con le trasmissioni dei bilanci alla BDAP;
- non versa in situazioni strutturalmente deficitarie di cui all’art. 242 del D. Lgs n. 267/2000;

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 del 20% del totale dei dipendenti a tempo indeterminato;

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;

rilevato che:

- il Comune di Pompei si colloca nella fascia demografica lett. f) (popolazione da 10.000 a 50.000) della tabella 1 del citato D.M., avendo una popolazione residente di riferimento pari a 24.233;
 - il rapporto tra spese di personale al netto dell’IRAP rilevata con l’ultimo rendiconto approvato (anno 2020) e la media delle entrate correnti del triennio precedente (2018 – 2019 – 2020) al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione considerato (2020) si attesta al 23,36%, al di sotto della percentuale massima di incremento della spesa di personale, di cui alla tabella 1, pari al 27%;

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

- 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 ...”*;

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

rammenta

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;

esprime

parere favorevole alla proposta di deliberazione di Giunta comunale, avente ad oggetto *“ART. 91 D. LGS N. 26700, ART. 6 COMMA 2 D.LGS N. 165/2001 - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022/2024”*.

L'Organo di Revisione

F.TO DOTT. ANGELO PAGANO – PRESIDENTE

F.TO DOTT. PIO DEL GAUDIO - COMPONENTE

F.TO DOTT. ESPEDITO ESPOSITO - COMPONENTE

Oggetto: art. 91 D.Lgs n. 267/00, art. 6 comma 2 D.Lgs n. 165/2001 - Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024

PARERE SULLA REGOLARITA' TECNICA (Art. 49 - comma 1 - TUEL)

SETTORE AFFARI GENERALI E FINANZIARI

si esprime parere FAVOREVOLE

si esprime parere SFAVOREVOLE per il seguente motivo:

Li 23/3/2022

IL DIRIGENTE f.f. DEL SETTORE
AFFARI GENERALI
dott. Vittorio Martino

PARERE SULLA REGOLARITA' CONTABILE (Art. 49 - comma 1 - TUEL)

SETTORE AFFARI GENERALI E FINANZIARI

si esprime parere FAVOREVOLE

si esprime parere SFAVOREVOLE per il seguente motivo: _____

atto estraneo al parere contabile in quanto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico, finanziaria o sul patrimonio dell'Ente.

Li 23/3/2022

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO
dott. Salvatore Petirro

ATTESTAZIONE DELLA COPERTURA FINANZIARIA

SETTORE AFFARI GENERALI E FINANZIARI

Bilancio: _____ Missione: _____ Cap. PEG n. _____
Programma: _____
Titolo: _____

Esercizio finanziario: _____

Prenotazione impegno di spesa n. _____ per € _____

Assunzione impegno di spesa
(153 comma 5 del TUEL e d.lgs. n. 118/2011 - Principio contabile n. 16) n. _____ per € _____

si attesta che esiste la copertura finanziaria al capitolo indicato

atto estraneo alla copertura finanziaria _____

Li 23/3/2022

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO
Il Dirigente del Settore Affari Finanziari
dott. Salvatore Petirro

