



N° PAP-02530-2022

Il presente atto viene affisso all'Albo
Pretorio on-line
dal 14/09/2022 al 29/09/2022

L'incaricato della pubblicazione
EMANUELA VIOLA

Città di Giugliano in Campania

Città Metropolitana di Napoli

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 118/2022 del 13/09/2022

OGGETTO: Piano del Fabbisogno di Personale triennio 2022/2024 - Prima modifica

Il giorno 13/09/2022 alle ore 14:05, nella casa comunale, con l'osservanza delle misure di distanziamento interpersonale ai fini del contenimento del contagio da Covid-19, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale composta da:

NICOLA PIROZZI
ANNA SAVARESE
GAETANO COPPOLA
GIUSEPPE COZZOLINO
GIULIANA DI FIORE
PIETRO DI GIROLAMO
ANTONIETTA LIMATOLA
FRANCESCO MALLARDO
RACHELE SMARRAZZO
MARIA TAGLIALATELA SCAFATI

PRESENTI	ASSENTI
P	
P	
P	
P	
P	
P	
P	
P	
P	
P	

Assiste: TERESA DI PALMA - Segretario Generale

Presiede: NICOLA PIROZZI - Sindaco

Verificato il numero legale, NICOLA PIROZZI - Sindaco, invita a deliberare sulla proposta di deliberazione all'oggetto, sulla quale i Dirigenti dei servizi interessati hanno espresso i pareri richiesti ai sensi dell'art. 49 del Decreto Legislativo 18/08/2000, n. 267.

Esito: Approvata con immediata esecutività'



Firmato da
EMANUELA VIOLA
14/09/2022 11:38:15

Visti

- l'allegata proposta di deliberazione n. 154 del 09/09/2022 ad oggetto: "Piano del Fabbisogno di Personale triennio 2022/2024 - Prima modifica " a firma del Sindaco dott. Nicola Pirozzi, comprendente la relazione istruttoria, a firma del Dirigente del Settore Affari Istituzionali;
- i pareri di regolarità tecnica e di regolarità contabile espressi, ai sensi dell'art. 49 comma 1 del D.Lgs. 267/2000, rispettivamente dal Dirigente del Settore Affari Istituzionali e dal Dirigente del Settore Servizi Finanziari.

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

Con votazione unanime espressa nelle forme di legge

DELIBERA

- di dichiarare la allegata proposta, la inerente relazione istruttoria e i relativi allegati parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
- di approvare la allegata proposta deliberativa in oggetto;
- di demandare al Dirigente del Settore Affari Istituzionali tutti gli adempimenti consequenziali e successivi al presente provvedimento;
- di incaricare il Dirigente del Settore Servizi Finanziari per la trasmissione del presente Piano Triennale del Fabbisogno di Personale alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "Piano dei Fabbisogni" presente in SICO, ai sensi dell'articolo 6-ter del D.Lgs. n.165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n.16/2020;
- di trasmettere la deliberazione di approvazione della presente proposta alle organizzazioni sindacali.

Successivamente, considerata l'urgenza di provvedere

LA GIUNTA COMUNALE

Con votazione unanime espressa nelle forme di legge

DELIBERA

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



Firmato da
TERESA DI PALMA
14/09/2022 11:15:24



Firmato da
Nicola Pirozzi
14/09/2022 11:28:28

DelG N° 00118/2022 del 13/09/2022

IL DIRIGENTE DEL SETTORE AFFARI ISTITUZIONALI

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

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

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

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

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

- l’art. 6-ter, rubricato “*Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale*”;
- l'art. 33, come sostituito dall'art. 16 della Legge n. 183/2011, il quale – ai commi 1 e 2 – prevede che:

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

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

RICHIAMATA la deliberazione di Giunta Comunale n. 76 del 26/05/2022 con la quale si è preso atto che per l’anno 2022 non sussistono condizioni di soprannumero e di eccedenza dovute a ragioni finanziarie e a ragioni funzionali;

VISTI altresì:

- l’art. 39, comma 1, della Legge n. 449/1997, il quale dispone: “*Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi*

compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482”;

- l’art. 91 del d.lgs. n. 267/2000, a norma del quale gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. 12 marzo 1999, n. 68;
- l’art. 3, comma 101, della L. n. 244/2007, il quale stabilisce che per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo parziale la trasformazione del rapporto a tempo pieno può avvenire solo nel rispetto delle modalità e dei limiti previsti dalle disposizioni vigenti in materia di assunzioni;
- l’art. 11, comma 4-bis, del D.L. n. 90/2014, convertito con modificazioni dalla L.n. 114/2014, in materia di acquisizione di personale mediante assunzioni a tempo determinato;
- il D.L. n. 50/2017, convertito con modificazioni dalla L. n. 96/2017, recante “*Disposizioni urgenti in materia finanziaria, iniziative a favore degli enti territoriali, ulteriori interventi per le zone colpite da eventi sismici e misure per lo sviluppo*”;
- l’art. 20 del D. lgs. n. 75/2017 e ss.mm.ii., rubricato “*Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni*”;
- l’art. 7 comma 2-bis del D.L. n. 14/2017, convertito con modificazioni nella L. n. 48/2017, che prevede una disciplina di maggior favore per le assunzioni di polizia locale;

VISTI, inoltre, in particolare:

- il Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34 (cd. Decreto Crescita), convertito con modificazioni dalla Legge 28 giugno 2019 n. 58, il quale - all’art. 33 comma 2, recante “*Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria*” - dispone testualmente: “*A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio asseverato dall’organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell’amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze e il Ministro dell’interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell’ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle “unioni dei comuni” ai sensi dell’articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l’assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il*

rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia superiore [...]";

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

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

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

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

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

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

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

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

CONSIDERATO che il Comune di Giugliano in Campania, in base ai calcoli effettuati dal Dirigente Finanziario, presenta un rapporto spese di personale/media entrate correnti secondo le definizioni contenute all'art. 2 del d.m. 17/03/2020 pari al 15,77%, (allegato sub a - "capacità assunzionale a tempo indeterminato") e, quindi, inferiore rispetto al valore soglia previsto dall'art. 4 – tabella 1 del medesimo decreto (27,60%);

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

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

PRESO ATTO che:

- la capacità assunzionale ricavabile dall'applicazione dell'art. 5 comma 1 (tabella 2) per il Comune di Giugliano in Campania nell'anno 2022 è pari ad euro 1.324.047,20;
- i resti assunzionali utilizzabili dal Comune di Giugliano in Campania ex art. 5 comma 2 del D.M. 17/03/2020 sono pari ad euro 1.285.464,26;
- la capacità assunzionale massima (teorica) per il Comune di Giugliano in Campania nell'anno 2022, in applicazione dell'ultima parte del predetto art. 5 comma 2 (ai sensi del quale i resti assunzionali sono utilizzabili fermo restando il limite indicato nella tabella 1

dell'art. 4 del D.M. 17/03/2020, ovvero – per il Comune di Giugliano in Campania – il 27,60% delle entrate correnti), è pari ad euro 5.878.200.65, come risulta dal prospetto allegato sub “A”;

- il Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, in merito all'interpretazione dell'articolo 5 comma 2 del D.M. 17/03/2020, con parere emesso in data 15/01/2021 (nota n. 12454/2021), ha chiarito che la possibilità di utilizzo delle facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 prevista dall'articolo 5, comma 2, del decreto attuativo, in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2, del comma 1, dello stesso articolo, non può essere intesa come una sommatoria delle due distinte predette tipologie di incremento della spesa di personale; pertanto, secondo la Ragioneria dello Stato, l'utilizzo dei resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 non può essere cumulato con le assunzioni derivanti dall'applicazione delle nuove disposizioni normative ex articolo 33, comma 2, del decreto legislativo n. 34/2019, ma tale possibilità di utilizzo costituisce una scelta alternativa – se più favorevole – alla nuova regolamentazione, fermo restando che tale opzione è consentita, in ogni caso, solamente entro i limiti massimi previsti dal valore soglia di riferimento (27,60%) di cui all'articolo 4, comma 1 – Tabella 1, del decreto attuativo.

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

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

RILEVATO che:

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

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

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

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

VISTA la Delibera di Giunta Comunale n.80 del 26/05/2022 con la quale è stato approvato il Piano del Fabbisogno del Personale per il triennio 2022-2024;

VISTA la nota del sindaco protocollo 96686 del 07/09/2022 con la quale si chiede:

- di modificare il piano del fabbisogno 2022/2024 prevedendo per l'annualità 2023 l'assunzione di un Dirigente di vigilanza, ai sensi dell'articolo 110 comma 1 tuel 267/2000, in sostituzione di un Agente di polizia locale e di un Istruttore Tecnico;
- di modificare la dotazione organica dell'ente per l'anno 2022 incrementando di un' unità il profilo di funzionario avvocato (da assumersi mediante cambio di profilo di dipendente dell'ente in possesso dei necessari requisiti tecnici e giuridici) e di un'unità il profilo di sociologo (allo scopo di completare il processo di stabilizzazione ai sensi dell'articolo 20 del D.Lgs 75/2017).

DATO ATTO che le modifiche proposte sono di carattere compensative e non comportano quindi maggiori costi;

CONSIDERATO CHE:

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

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

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

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

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

EVIDENZIATO che:

- l'art. 6 del D.L. n. 80/2021 (convertito nella Legge n. 113 del 6 agosto 2021) ha introdotto per le Pubbliche Amministrazioni l'obbligo di approvare un nuovo atto di programmazione denominato Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.);
- detto Piano, ai sensi del predetto articolo 6, viene aggiornato annualmente e definisce:
 - a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
 - b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;)
 - c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;
 - d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;
 - e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;
 - f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
 - g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.
- il P.I.A.O., quindi, in un'ottica di costante e progressiva semplificazione, sostituisce i seguenti atti di programmazione degli Enti Locali: il Piano degli Obiettivi/della Performance; il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (P.O.L.A.); il Piano triennale del Fabbisogno del Personale; il Piano triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
- con il Decreto del Ministero degli Interni del 28/07/2022 il termine di approvazione del bilancio di previsione degli enti locali è stato differito al 31/08/2022; per gli Enti Locali, la combinazione tra lo slittamento del termine di adozione dei bilanci di previsione al 31 agosto e la previsione del D.M. attuativo del P.I.A.O. - secondo la quale, in sede di prima applicazione, il termine di approvazione è differito di 120 giorni successivi a quello di approvazione del bilancio di previsione - comporta il differimento del termine di approvazione del P.I.A.O. al 31 dicembre 2022;

RITENUTO, pertanto, di procedere alla riapprovazione del prospetto “*capacità assunzionale a tempo indeterminato*” (**allegato a**), del “piano triennale del fabbisogno di personale 2022-2024” (**allegato b**), della “*programmazione di spesa per lavoro flessibile - anno 2022*” (**allegato c**), il

saldo dei resti assunzionali (**allegato d**) nonché alla conseguente rideterminazione della “dotazione organica – anno 2022”, così come definita nell’**allegato e**;

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

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

Il Dirigente
Dott. Andrea Euterpio

ANDREA EUTERPIO
COMUNE DI GIUGLIANO
IN CAMPANIA
DIRIGENTE
09.09.2022 07:12:12
UTC

Documento di Consultazione

IL SINDACO

Vista la relazione istruttoria del Dirigente *ad interim* del Settore Affari Istituzionali Dott. Andrea Euterpio;

Ritenuto la stessa condivisibile;

PROPONE DI DELIBERARE

- 1) di approvare la premessa narrativa quale parte integrante e sostanziale della presente proposta;
- 2) di confermare che, ai sensi dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019 e relativo decreto attuativo del 17 marzo 2020, che il Comune di Giugliano in Campania rispetta i parametri di virtuosità come risulta dal prospetto **allegato sub "A"** - "*Capacità assunzionale a tempo indeterminato*" in quanto il RAPPORTO SPESE DI PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI (al netto del Fondo crediti di dubbia esigibilità) è pari al 15,77% e, quindi, inferiore rispetto al valore soglia del 27,60% previsto dall'art. 4 – tabella 1 del D.M. 17/03/2020;
- 3) di confermare che la capacità assunzionale ricavabile dall'applicazione dell'art. 5 comma 1 (tabella 2) del citato D.M. per il Comune di Giugliano in Campania nell'anno 2022 è pari ad € 1.324.047,20;
- 4) di confermare la capacità assunzionale massima (teorica) per il Comune di Giugliano in Campania nell'anno 2022, è pari ad € 5.878.200,65,
- 5) di riapprovare, alla luce di quanto sopra, il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale per il periodo 2022/2024 e Piano Occupazionale anno 2022, come previsto nel documento **allegato sub "B"**, il quale costituisce parte integrante e sostanziale della presente proposta;
- 6) di dare atto che la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste dalla legislazione vigente,
- 7) di riapprovare la Programmazione di spesa per lavoro flessibile - Anno 2022 come definita nel prospetto **allegato sub "C"**, dando atto che la stessa rispetta il limite di spesa per lavoro flessibile riportato nel medesimo documento
- 8) di confermare che i resti assunzionali utilizzabili dal Comune di Giugliano in Campania ex art. 5 comma 2 del D.M. 17/03/2020 sono pari ad € 1.285.464,26 (**allegato D**);

- 9) di riapprovare la rideterminazione della Dotazione Organica - Anno 2022 (**allegato sub “E”**), a seguito delle variazioni intervenute per cessazioni e previste assunzioni di personale, con relativa spesa potenziale derivante, in conformità di quanto previsto dal D. Lgs. n. 75/2017;
- 10) di dare atto che la spesa conseguente alla programmazione di cui agli allegati prospetti, considerate anche le cessazioni di personale per quiescenza che si verificheranno nell'anno in corso e nei successivi, rientra nei limiti previsti dall'art. 1, commi 557 e seguenti, della Legge n. 296/2006 e ss.mm.ii. in tema di contenimento della spesa di personale, essendo le componenti assoggettate al limite contenute nel valore medio del triennio 2011-2013 (pari a € 10.019.850,93), rispettando, anche in via previsionale, quanto disposto dall'art.1 comma 557-quater della Legge n. 296/2006;
- 11) di precisare che la presente programmazione del fabbisogno di personale, fermi restando i limiti imposti dalla normativa di rango superiore, potrà essere ulteriormente modificata e/o integrata in relazione alle esigenze che, nel corso del triennio di riferimento, si dovessero rappresentare, sia in termini di necessità assunzionali che in termini di limiti di spesa;
- 12) di incaricare il Dirigente settore finanziario per la trasmissione del presente Piano Triennale del Fabbisogno di Personale alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo “Piano dei Fabbisogni” presente in SICO, ai sensi dell'articolo 6-ter del D. Lgs. n.165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n.16/2020;
- 13) di trasmettere la deliberazione di approvazione della presente proposta alle organizzazioni sindacali.

Il Sindaco
dott. Nicola Pirozzi

Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni. Ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020 Allegato A)

Abitanti	127293
Anno Corrente	2022

Prima soglia	Seconda soglia
27.60%	31.60%

Incremento massimo ipotetico spesa	
%	€
14.00%	1,324,047.20 €

Entrate correnti	
Rendiconto 2020	142,405,709.01 €
Rendiconto 2019	76,240,465.48 €
Rendiconto 2018	96,489,483.17 €

FCDE	55,361,588.48 €
Media - FCDE	49,683,630.74 €
Rapporto Spesa/Entrate	
15.77%	

Spesa del personale	
Ultimo rendiconto	7,834,481.43 €
Anno 2018	9,457,480.00 €

Collocazione ente	
Prima fascia	

Margini assunzionali	
1,285,464.26 €	

FCDE	
-------------	--

Utilizzo massimo margini assunzionali	
4,554,153.45 €	

Incremento spesa	
5,878,200.65 €	

Spesa del Personale

Impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

Entrate Correnti

Media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Fasce demografiche	Prima soglia	Seconda soglia	Incremento spesa personale massimo annuo				
			2020	2021	2022	2023	2024
Comuni con meno di 1.000 abitanti;	29.50%	33.50%	23.00%	29.00%	33.00%	34.00%	35.00%
Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;	28.60%	32.60%	23.00%	29.00%	33.00%	34.00%	35.00%
Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti;	27.60%	31.60%	20.00%	25.00%	28.00%	29.00%	30.00%
Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;	27.20%	31.20%	19.00%	24.00%	26.00%	27.00%	28.00%
Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;	26.90%	30.90%	17.00%	21.00%	24.00%	25.00%	26.00%
Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;	27.00%	31.00%	9.00%	16.00%	19.00%	21.00%	22.00%
Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti;	27.60%	31.60%	7.00%	12.00%	14.00%	15.00%	16.00%
Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti;	28.80%	32.80%	3.00%	6.00%	8.00%	9.00%	10.00%
Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.	25.30%	29.30%	1.50%	3.00%	4.00%	4.50%	5.00%

Resti assunzionali

Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali massimi annui, fermo restando il non superamento del limite dato dalla prima soglia in relazione al rapporto tra le spese del personale e le entrate, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

Comuni sotto i 5.000 abitanti facenti parte di un'unione

Per il periodo 2020-2024, i comuni con meno di cinquemila abitanti, che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, che fanno parte dell'«Unione di comuni» prevista dall'art. 32 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e per i quali la maggior spesa per personale consentita dal presente articolo risulta non sufficiente all'assunzione di una unità di personale a tempo indeterminato, possono, nel periodo 2020-2024, incrementare la propria spesa per il personale a tempo indeterminato nella misura massima di 38.000 euro non cumulabile, fermi restando i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. La maggiore facoltà assunzionale ai sensi del presente comma è destinata all'assunzione a tempo indeterminato di una unità di personale purché collocata in comando obbligatorio presso la corrispondente Unione con oneri a carico della medesima, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale previsto per le Unioni di comuni.

Comuni che si collocano nella seconda fascia

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta compreso fra il valore della prima soglia e quello della seconda soglia, per fascia demografica, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

Comuni che si collocano nella terza fascia

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore della seconda soglia per fascia demografica adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore alla seconda soglia per fascia demografica applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Documento di Consultazione

ALLEGATO B

Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2022/2024 e Piano Occupazionale 2022

N	Profilo da assumere	Categ	Full time/ Part time	Spesa annua	Modalità di copertura	Note
1	Istruttore Tecnico	C	Full/time	31.000,00	Mobilità volontaria	Fabbisogno 2021
3	Istruttore di Vigilanza	C	Full/time	98.000,00	Scorrimento Graduatorie altri enti	Fabbisogno 2021
4	Istruttore Amministrativo	C	Full/time	124.000,00	Mobilità volontaria/Scorrimento Graduatorie altri enti	Previo esperimento mobilità obbligatoria
1	Funzionario Tecnico Ambientale	D	Full/time	33.000,00	Mobilità volontaria/Scorrimento Graduatorie altri enti	Previo esperimento mobilità obbligatoria
1	Sociologo	D	Full/time	33.000,00	Stabilizzazione art 20 D.Lgs 75/2017	
6	Istruttore Tecnici	C	Full/time	186.000,00	Mobilità volontaria/Scorrimento Graduatorie altri enti	Previo esperimento mobilità obbligatoria
1	Istruttore Contabile	C	Full/time	31.000,00	Mobilità volontaria/Scorrimento Graduatorie altri enti	Previo esperimento mobilità obbligatoria
6	Istruttore di vigilanza	C	Full/time	195.000,00	Mobilità volontaria/Scorrimento Graduatorie altri enti	Previo esperimento mobilità obbligatoria
1	Esecutore amministrativo autista	B	Full/time	28.000,00	Mobilità volontaria/Scorrimento Graduatorie altri enti	Previo esperimento mobilità obbligatoria
1	Dirigente attività produttive		Full/time	63.000,00	Scorrimento Graduatorie altri enti	Previo esperimento mobilità obbligatoria
25				822.000,00		

Progressioni verticali				
N	Profilo da assumere	Categ	Full time/ Part time	NOTE
1	Istruttore direttivo amministrativo	D	Full/time	Ai sensi dell'articolo 52 comma 1- bis del D.Lgs 165/2001
1	Istruttore direttivo vigilanza	D	Full/time	Ai sensi dell'articolo 52 comma 1- bis del D.Lgs 165/2001
1	Istruttore direttivo tecnico	D	Full/time	Ai sensi dell'articolo 52 comma 1- bis del D.Lgs 165/2001
1	Istruttore contabile	C	Full/time	Ai sensi dell'articolo 52 comma 1- bis del D.Lgs 165/2001
1	Istruttore tecnico	C	Full/time	Ai sensi dell'articolo 52 comma 1- bis del D.Lgs 165/2001
1	Istruttore amministrativo	C	Full/time	Ai sensi dell'articolo 52 comma 1- bis del D.Lgs 165/2001
6				

Non viene indicata la spesa perché in quanto le procedure in questione sono riservate al personale già in servizio presso l'ente

ALLEGATO B
Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2022/2024 e Piano Occupazionale 2023

N	Profilo da assumere	Categoria	Full time/ Part time	Spesa annua	Modalità di copertura	Note
1	Dirigente Vigilanza	C	Full/time	63.000,00	Art.110 primo comma D.Lgs 267/2000	Tempo determinato
1	Istruttore Amministrativo	C	Full/time	31.000,00	Mobilità volontaria/Scorrimento Graduatorie altri enti	Previo esperimento mobilità obbligatoria
1	Istruttore contabile	C	Full/time	31.000,00	Mobilità volontaria/Scorrimento Graduatorie altri enti	Previo esperimento mobilità obbligatoria
3				125.000,00		

Documento di Consultazione

ALLEGATO B
Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2022/2024 e Piano Occupazionale 2024

N	Profilo da assumere	Categoria	Full time/ Part time	Spesa annua	Modalità di copertura	Note
1	Istruttore Tecnico	C	Full/Time	31.000,00	Mobilità volontaria/Scorrimento Graduatorie altri enti	Previo esperimento mobilità obbligatoria
1	Istruttore di Vigilanza	C	Full/Time	33.000,00	Mobilità volontaria/Scorrimento Graduatorie altri enti	Previo esperimento mobilità obbligatoria
1	Istruttore Amministrativo	C	Full/Time	31.000,00	Mobilità volontaria/Scorrimento Graduatorie altri enti	Previo esperimento mobilità obbligatoria
1	Istruttore direttivo	D	Full/Time	33.000,00	Mobilità volontaria/Scorrimento Graduatorie altri enti	Previo esperimento mobilità obbligatoria
4				128.000,00		

Documento di Consultazione

ALLEGATO C Programmazione determinato e Lavoro Flessibile 2022

Profilo da assumere	Catg		Copertura	Note
Istruttore Direttivo Tecnico	D	Full/Time	Assunzioni PNRR Art 31-bis D.L. n.152/202121 Art 1 comma 1 D.L. n. 80/2021	Esclusa dai limiti previsti dall'articolo 9, comma 28, del D.L. n.78/2010, dall'art. 33 del D.L. n.34/2019, convertito con modificazioni dalla legge n. 58/2019; dall'articolo 1, comma 557 della legge n.296/2006
Istruttore Direttivo Contabile	D	Full/Time	Assunzioni PNRR Art 31-bis D.L. n.152/202121 Art 1 comma 1 D.L. n. 80/2021	Esclusa dai limiti previsti dall'articolo 9, comma 28, del D.L. n.78/2010, dall'art. 33 del D.L. n.34/2019, convertito con modificazioni dalla legge n. 58/2019; dall'articolo 1, comma 557 della legge n.296/2006
Istruttore direttivo Tecnico	D	Full/Time	Concorso pubblico per il reclutamento a T. D. di 2.800 unità di personale non dirigenziale di Area III F1 o categorie equiparate	Finanziata interamente con fondi di cui all'articolo 1, comma 179 legge 30/12/2020 n.17 (esclusa dai limiti di spesa previsti dall'articolo 9, comma 28 del D.L. n.78/2010)
Istruttore Direttivo Contabile	D	Full/Time	Concorso pubblico per il reclutamento a T.D. di 2.800 unità di personale non dirigenziale di Area III F1 o categorie equiparate	Finanziata interamente con fondi di cui all'articolo 1, comma 179 legge 30/12/2020 n.17 (esclusa dai limiti di spesa previsti dall'articolo 9, comma 28 del D.L. n.78/2010)
Ufficio staff	1 D	Full/Time	Bilancio comunale	
Ufficio Staff	2 C	Full/Time	Bilancio comunale	

Limite di spesa ex articolo 31-bis D.L. n 152/2021

Entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione	49.683.630,74
Percentuale indicata nella tabella 1 annessa al D.L. n152/2021 per i Comuni con popolazione da 60.000 a 249.999	0,5%
Limite di spesa	248.418,15

Limite spesa per lavoro flessibile ex art 9 comma 28 del D.L. 78/2010	841.429,00
Ufficio Staff	25.420,50

PER ENTI VIRTUOSI RIENTRANTI NELLA TABELLA 1

Spesa del personale di partenza - rendiconto 2018	9,457,480.00
Limite % max di aumento delle assunzioni anno 2022 (A)	1,324,047.20
Spazi assunzionali disponibili da turn over (X)	1,285,464.26
Totale spesa massima del personale possibile C=(A+X)	2,609,511.46
Spesa max inferiore all'importo della % di cui in tabella 1 (D)	5,878,200.65
Limite dato dal minore dei valori C e D	2,609,511.46
Effettiva spesa di personale sostenibile (maggior valore tra A e X)	1,324,047.20

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

Resti assunzionali	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Triennio 2016-2018						
Cessazioni anno 2015	62,095.98					
Assunzioni anno 2016	0.00					
Saldo residuo anno 2016	62,095.98					
Triennio 2017-2019						
Cessazioni anno 2016 (75%)		209,785.84				
Assunzioni anno 2017		123,686.57				
Saldo residuo anno 2017		86,099.27				
Triennio 2018-2020						
Cessazioni anno 2017 (75%)			307,469.31			
Assunzioni anno 2018			294,594.37			
Saldo residuo anno 2018			12,874.94			
Triennio 2019-2021						
Cessazioni anno 2018				959,181.64		
Assunzioni anno 2019				31,731.81		
Saldo residuo anno 2019				927,449.83		
Triennio 2020-2022						
Cessazioni anno 2019					753,685.85	
Assunzioni anno 2020					608,295.47	
Saldo residuo anno 2020					145,390.38	
Triennio 2021-2023						
Cessazioni 2020						655,256.63
Assunzione anno 2021						603,702.77
Saldo residuo anno 2021						51,553.86

Facoltà assunzionali da resti (x)		1,285,464.26
DelG N° 00118/2022 del 13/09/2022		22

Allegato "E"

DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE ANNO 2022

Cat.	Profilo Professionale	Dotazione Effettiva attuale		Incremento dotazione		Assunzioni		dotazione effettiva 2022 (A + B)		note
		F.T	P.T	F.T	P.T	F.T.		F.T,	P.T.	
		Dir.	Dirigente a tempo indeterminato	3				1		
	Dirigente a tempo determinato	3						3		
	TOTALE	6	0	0	0	1	0	7	0	
	Funzionario Direttivo Amministr D3	2						2		In esaurimento
	Funzionario Direttivo Contabile D3	1						1		In esaurimento
	Funzionario Direttivo Tecnico D3	1						1		In esaurimento
	TOTALE	4	0	0	0	0	0	4	0	
D	Funzionario Tecnico	5				1		6		
	Funzionario di Vigilanza	2						2		
	Funzionario Avvocato	1		1				2		Incremento sarà compensato con contestuale riduzione di un funzionario a seguito di procedura cambio profilo

	Funzionario Amministrativo	9						9		
	Funzionario Contabile	1						1		
	Funzionario Sociologo	2		1		1		4		Incremento per consentire stabilizzazione ai seni art 20 dlgs 75/2021
	Funzionario Pedagogista	1						1		
	Assistenti Sociali	3						3		
	TOTALE	24	0	2	0	2	0	28	0	
C	Istruttore Amministrativo	30	1			4		34	1	1 fabbisogno 2021 2 fabbisogno 2021
	Istruttore informatico	1						1		
	Istruttore contabile	1				1		2		
	Istruttore Tecnico	5				7		12		
	Istruttore di vigilanza	50				9		59		
	TOTALE	87	1	0	0	21	0	108	1	
	Collaboratore amministrativo B	49				1		50		
	TOTALE	49	0	0	0	1	0	50	0	
B	Esecutore Amministrativo B3	1						1		In esaurimento
	TOTALE	1	0	0	0	0	0	1	0	
A	Operatore	9						9		
	TOTALE	9	0	0	0	0	0	9	0	
TOTALE GENERALE		180	1	2	0	25	0	207	1	



CITTÀ DI GIUGLIANO IN CAMPANIA

CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI
settore economico finanziario

Al Dirigente settore finanziario Dott. Andrea Euterpio

Oggetto: modifiche programma fabbisogno del personale e dotazione organica ente

La S.V. è invitata a predisporre una proposta di delibera di Giunta Comunale con la quale si procede a modificare il programma del fabbisogno del personale triennio 2022/2024 e la dotazione organica dell'ente nel modo seguente:

- 1) Prevedere per l'annualità 2023 l'assunzione di un Dirigente settore vigilanza a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110 comma 1 D.Lgs 267/2000
- 2) Incrementare la dotazione organica del profilo D Funzionario avvocato da 1 a 2
- 3) Incrementare la dotazione organica del profilo D Funzionario Sociologo da 1 a 2

Saluti



Il Sindaco
Dott. Nicola Firozzi

Nicola Firozzi



CITTA' DI GIUGLIANO IN CAMPANIA
Città Metropolitana di Napoli
Organo di Revisione dei Conti

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

Verbale n. 131 del 12 settembre 2022

Parere in merito alla proposta di delibera avente ad oggetto
"Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024."

Da trasmettere:

Al sig. Sindaco
Al Segretario Generale
Al Dirigente Settore Finanziario
Al Dirigente Affari Istituzionali

Documento di Consultazione

OGGETTO:

Programmazione delle spese di personale - Parere proposta di deliberazione della Giunta comunale ad oggetto: "Piano del Fabbisogno di Personale triennio 2022/2024 - Prima modifica"

L'anno 2022, il giorno 12 del mese di settembre, l'organo di revisione economico-finanziaria si riunisce per esprimere il proprio parere sulla proposta di deliberazione di Giunta comunale : "*Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022 – 2024. Prima modifica*", ai sensi dell'articolo 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448;

PREMESSO

-che l'articolo 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448 prevede che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa, di cui all'articolo 39 della legge n. 449/1997 e che eventuali eccezioni siano analiticamente motivate;

- che l'articolo 1, commi 557 e seguenti della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (*Legge finanziaria 2007*);

- che l'art. 33 del D.L. n.34/2019, prevede il superamento delle regole fondate sul turn over e l'introduzione di un sistema di maggiore flessibilità basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa del personale e di un nuovo vincolo per procedere all'assunzione dei dipendenti a tempo indeterminato;

- che gli art. 4, 5 e 6 del DPCM del 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni" pubblicato sulla G.U. n.108 del 27/04/2020;

Visto

la delibera di Giunta Comunale n.80 del 26/05/2022 che ha approvato il Piano del Fabbisogno del Personale per il triennio 2022 2024;

considerato che il sindaco con la nota protocollo 96686 del 07/09/2022 ha chiesto di:

- di modificare il piano del fabbisogno 2022/2024 prevedendo per l'annualità 2023 l'assunzione di un Dirigente di vigilanza, ai sensi dell'articolo 110 comma 1 Tuel 267/2000, in sostituzione di un Agente di polizia locale e di un Istruttore Tecnico;
- di modificare la dotazione organica dell'ente per l'anno 2022 incrementando di una unità il profilo di funzionario avvocato (da assumersi mediante cambio di profilo di dipendente dell'ente in possesso dei necessari requisiti tecnici e giuridici) e di un'unità il profilo di sociologo (allo scopo di completare il processo di stabilizzazione ai sensi dell'articolo 20 del D.lgs. 75/2017).

- la proposta di deliberazione in oggetto n.154 del 09/09/2022 del sindaco dott. Nicola Pir5ozzi, e la relazione istruttoria a firma del dirigente del Settore Affari Istituzionali dott. Andrea Euterpio secondo la quale le modifiche sono di carattere compensativo e non comportano maggiori costi;
- la proposta di modifica del piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2022-2024 e gli allegati A, B, C, D, E, il relativo piano occupazionale come risulta dall'allegato A1, prevedendo il seguente piano occupazionale del triennio 2022/2024:

ANNO 2022

Tempo determinato

ALLEGATO C Programmazione determinato e Lavoro Flessibile 2022

Profilo da assumere	Catg		Copertura	Note
Istruttore Direttivo Tecnico	D	Full/Time	Assunzioni PNRR Art 31-bis D.L. n.152/202121 Art 1 comma 1 D.L. n. 80/2021	Esclusa dai limiti previsti dall'articolo 9, comma 28, del D.L. n.78/2010, dall'art. 33 del D.L. n.34/2019, convertito con modificazioni dalla legge n. 58/2019; dall'articolo 1, comma 557 della legge n.296/2006
Istruttore Direttivo Contabile	D	Full/Time	Assunzioni PNRR Art 31-bis D.L. n.152/202121 Art 1 comma 1 D.L. n. 80/2021	Esclusa dai limiti previsti dall'articolo 9, comma 28, del D.L. n.78/2010, dall'art. 33 del D.L. n.34/2019, convertito con modificazioni dalla legge n. 58/2019; dall'articolo 1, comma 557 della legge n.296/2006
Istruttore direttivo Tecnico	D	Full/Time	Concorso pubblico per il reclutamento a T. D. di 2.800 unità di personale non dirigenziale di Area III F1 o categorie equiparate	Finanziata interamente con fondi di cui all'articolo 1, comma 179 legge 30/12/2020 n.17 (esclusa dai limiti di spesa previsti dall'articolo 9, comma 28 del D.L. n.78/2010)
Istruttore Direttivo Contabile	D	Full/Time	Concorso pubblico per il reclutamento a T. D. di 2.800 unità di personale non dirigenziale di Area III F1 o categorie equiparate	Finanziata interamente con fondi di cui all'articolo 1, comma 179 legge 30/12/2020 n.17 (esclusa dai limiti di spesa previsti dall'articolo 9, comma 28 del D.L. n.78/2010)
Ufficio staff	1 D	Full/Time	Bilancio comunale	
Ufficio Staff	2 C	Full/Time	Bilancio comunale	

Il limite di spesa ex art. 31 – bis D.L. 152/2021 è pari a euro 248.418,15 (pari al 0,5% di 49.683.630,74 Entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziati nel bilancio di previsione). Limite di spesa per lavoro flessibile € 25.420,50

Tempo indeterminato

N	Profilo da assumere	Categ	Full time/ Part time	Spesa annua	Modalità di copertura	Note
1	Istruttore Tecnico	C	Full/time	31.000,00	Mobilità volontaria	Fabbisogno 2021
3	Istruttore di Vigilanza	C	Full/time	98.000,00	Scorrimento Graduatorie altri enti	Fabbisogno 2021
4	Istruttore Amministrativo	C	Full/time	124.000,00	Mobilità volontaria/Scorrimento Graduatorie altri enti	Previo esperimento mobilità obbligatoria
1	Funzionario Tecnico Ambientale	D	Full/time	33.000,00	Mobilità volontaria/Scorrimento Graduatorie altri enti	Previo esperimento mobilità obbligatoria
1	Sociologo	D	Full/time	33.000,00	Stabilizzazione art 20 D.Lgs 75/2017	
6	Istruttore Tecnici	C	Full/time	186.000,00	Mobilità volontaria/Scorrimento Graduatorie altri enti	Previo esperimento mobilità obbligatoria
1	Istruttore Contabile	C	Full/time	31.000,00	Mobilità volontaria/Scorrimento Graduatorie altri enti	Previo esperimento mobilità obbligatoria
6	Istruttore di vigilanza	C	Full/time	195.000,00	Mobilità volontaria/Scorrimento Graduatorie altri enti	Previo esperimento mobilità obbligatoria
1	Esecutore amministrativo autista	B	Full/time	28.000,00	Mobilità volontaria/Scorrimento Graduatorie altri enti	Previo esperimento mobilità obbligatoria
	Dirigente attività produttive		Full/time	63.000,00	Scorrimento Graduatorie altri enti	Previo esperimento mobilità obbligatoria
24				822.000,00		

ANNO 2023

N	Profilo da assumere	Categoria	Full time/ Part time	Spesa annua	Modalità di copertura	Note
1	Dirigente Vigilanza	C	Full/time	63.000,00	Art.110 primo comma D.Lgs 267/2000	Tempo determinato
1	Istruttore Amministrativo	C	Full/time	31.000,00	Mobilità volontaria/Scorrimento Graduatorie altri enti	Previo esperimento mobilità obbligatoria
1	Istruttore contabile	C	Full/time	31.000,00	Mobilità volontaria/Scorrimento Graduatorie altri enti	Previo esperimento mobilità obbligatoria
3				125.000,00		

ANNO 2024

N	Profilo da assumere	Categoria	Full time/ Part time	Spesa annua	Modalità di copertura	Note
1	Istruttore Tecnico	C	Full/time	31.000,00	Mobilità volontaria/Scorrimento Graduatorie altri enti	Previo esperimento mobilità obbligatoria
1	Istruttore di Vigilanza	C	Full/time	33.000,00	Mobilità volontaria/Scorrimento Graduatorie altri enti	Previo esperimento mobilità obbligatoria
1	Istruttore Amministrativo	C	Full/time	31.000,00	Mobilità volontaria/Scorrimento Graduatorie altri enti	Previo esperimento mobilità obbligatoria
1	Istruttore direttivo	D	Full/time	33.000,00	Mobilità volontaria/Scorrimento Graduatorie altri enti	Previo esperimento mobilità obbligatoria
4				128.000,00		

CONSIDERATO

- a) Che rientrano nelle spese di personale tutte quelle derivanti da rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, co.co.co., incarichi conferiti ai sensi dell'art. 90 e 110 del TUEL, rapporti di somministrazione di lavoro nonché tutte le spese sostenute per soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente;
- b) Che l'incremento calcolato per il comune di Giugliano è pari a **€ 1.134.897,60**, ai sensi dell'art.33, comma 2, D.L. 34/2019, come riportato nel prospetto allegato alla proposta delibera (All.C);
- c) che dette facoltà assunzionali residue dei cinque anni precedenti ammontano a **€ 1.285.464,26** (All.D) alla proposta di delibera), visto che per il periodo 2020-2024 i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni precedenti al primo anno del triennio considerato in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla tabella 2 allegata alla proposta di delibera,;
- d) che la capacità assunzionale massima del Comune di Giugliano è data dal maggior valore tra quelli risultati dalle capacità assunzionali ex art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 pari a € 1.324.047,20 ed i resti assunzionali 2016-2021, il limite delle spese di personale è pari ad € 1.285.464,26 e che le previsioni della dotazioni organica per il triennio 2022/2024, comprensivi delle previsioni del programma assunzionale di cui sopra rispettano i limiti in quanto pari ad € 1.076.000,00;
- e) l'ente rispetta il limite di cui all'art. 1, comma 557, legge n. 296/ 2006 e s.m.i. nonché il limite previsto dall'art. 9, comma 28, del D.l. n. 78/2010 in quanto:
- f)

	2021	2022	2023
Spesa del personale netta 2021 – 2023	10.019.850,93	9.652.014,26	9.326.329,06
Spesa Media triennio 2011 - 2013	10.052.730,00	10.052.730,00	10.052.730,00
differenza	- 32.879,07	- 400.715,7	- 726.400,9
		4	4

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

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

VISTI il parere di regolarità tecnica e regolarità contabile rilasciato dal Dirigente del settore Servizi Finanziari dott. Andrea Euterpio;

Il Collegio prende atto:

- che la spesa conseguente alla programmazione di cui agli allegati prospetti, considerate anche le cessazioni di personale per quiescenza rientra nei limiti previsti dall'art. 1, commi 557 e seguenti, della Legge n. 296/2006. in tema di contenimento della spesa di personale, essendo le componenti assoggettate al limite contenute nel valore medio del triennio 2011-2013 (pari a € 10.019.850,93), rispettando, anche in via previsionale, quanto disposto dall'art.1 comma 557-quater della Legge n. 296/2006;
- che i resti assunzionali utilizzabili dal Comune di Giugliano in Campania, ex art. 5 comma 2 del D.M. 17/03/2020 sono pari ad € 1.285.464,26 (allegato D);
- che il modificato Piano Triennale del Fabbisogno di Personale verrà comunicato alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "Piano dei Fabbisogni" presente in SICO, ai sensi dell'articolo 6-ter del D. Lgs. n.165/2001, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n.16/2020.

--

Il Collegio nel verificare che l'atto di modifica del piano triennale del fabbisogno di personale è coerente con gli equilibri di bilancio di cui all'art. 193 del D.Lgs. n. 267/2000

ESPRIME parere *FAVOREVOLE* sulla proposta di deliberazione in oggetto.

Il Collegio dei Revisori

Vincenzo De Simone

Luigi Sorrentino

Michele Palmieri



Città di Giugliano in Campania

Città Metropolitana di Napoli

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: Piano del Fabbisogno di Personale triennio 2022/2024 - Prima modifica

Il Dirigente del SETTORE AFFARI ISTITUZIONALI a norma degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D.Lgs. 267/2000, introdotto con D.L. n. 174/2012, convertito in legge n. 213/2012, sulla proposta di deliberazione in oggetto:

- esprime il seguente parere: FAVOREVOLE
- in ordine alla regolarità tecnica del presente atto ed attesta la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa
- attesta che non sussistono situazioni di conflitto d'interesse in capo allo scrivente firmatario

Note:

Giugliano in Campania, 09/09/2022

Il Dirigente del
SETTORE AFFARI ISTITUZIONALI

Dott. ANDREA EUTERPIO





Città di Giugliano in Campania

Città Metropolitana di Napoli

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: Piano del Fabbisogno di Personale triennio 2022/2024 - Prima modifica

Il Dirigente del SETTORE SERVIZI FINANZIARI a norma degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D.Lgs. 267/2000, introdotto con D.L. n. 174/2012, convertito in legge n. 213/2012, sulla proposta di deliberazione in oggetto:

- in ordine alla regolarità contabile, esprime il seguente parere: FAVOREVOLE
- attesta, altresì, che non sussistono situazioni di conflitto d'interesse in capo allo scrivente firmatario in relazione al presente atto

Note:

Giugliano in Campania, 09/09/2022

Il Dirigente del
SETTORE SERVIZI FINANZIARI

Dott. ANDREA EUTERPIO



Letto, confermato e sottoscritto.

Giugliano in Campania, 14/09/2022

Il Sindaco
Dott. NICOLA PIROZZI

Il Segretario Generale
Dott.ssa TERESA DI PALMA

ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Copia della presente deliberazione, viene affissa in pubblicazione all'Albo Pretorio ai sensi dell'articolo 124, comma 1, del D.Lgs 267/2000 per 15 giorni consecutivi.

Giugliano in Campania, 14/09/2022

Il Funzionario
Dott.ssa EMANUELA VIOLA

ATTESTATO DI COMUNICAZIONE TRASMISSIONE

L'adozione della presente deliberazione, contestualmente alla pubblicazione all'Albo Pretorio comunale online, è stata comunicata con nota prot. n. 99464 del 14/09/2022 ai Sigg.ri Capigruppo Consiliari ai sensi dell'art. 125 del Decreto Legislativo n. 267/2000.

Giugliano in Campania, 14/09/2022

Il Funzionario
Dott.ssa EMANUELA VIOLA

ATTESTAZIONE DI ESECUTIVITA'

Visti gli atti d'ufficio si attesta che la presente deliberazione:

- E' divenuta esecutiva il giorno 13/09/2022, essendo stata dichiarata immediatamente eseguibile (Art 134, comma 4, D.Lgs. 267/2000).

Giugliano in Campania, 14/09/2022

Il Funzionario
Dott.ssa EMANUELA VIOLA



Città di Giugliano in Campania
Città Metropolitana di Napoli

Certificazione di Avvenuta Pubblicazione

SPETT.LE
SETTORE AFFARI ISTITUZIONALI

Ai sensi delle normative/regolamenti vigenti, si attesta/certifica che l'Atto avente oggetto 'Piano del Fabbisogno di Personale triennio 2022/2024 - Prima modifica' è stato affisso all'Albo Pretorio Online dal 14/09/2022 al 29/09/2022 ed è stato registrato con progressivo N° PAP-02530-2022.

Documento di Consultazione