



Città di Marano di Napoli

Città Metropolitana di Napoli

DELIBERAZIONE DELLA COMMISSIONE STRAORDINARIA

(Nominata con DPR del 18/06/2021 a norma dell'art. 143 D. Lgs. 267/2000)

Con i poteri:

- Della Giunta Comunale
 Del Consiglio Comunale

Originale

Numero 34 del 17/06/2022

Oggetto: Rideterminazione dotazione organica ai sensi dell'art. 259 comma 6 del D. Lgs. 165/2001. Dichiarazione sull'assenza di soprannumero ed eccedenze di personale, ex art. 33 D. Lgs. 165/2001, a valere per il 2022. Approvazione Piano triennale dei fabbisogni del personale, triennio 2022-2024 - art.39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n.449 e art.6 commi 2, 3, 6 del D. Lgs. n.165/2001.

L'anno 2022 il giorno domenica del mese di luglio alle ore 12:30 si è riunita la Commissione Straordinaria

- nella sede Comunale,
 in modalità videoconferenza
nelle persone dei sigg.:

		P	A
Gerardina Basilicata	Prefetto/ Presidente	X	
Giuseppe Garramone	Dirigente Generale Polizia Stato/Componente	X	
Valentino Antonetti	Dirigente Ministero Interno/Componente	X	

Partecipa alla seduta il **Segretario Generale dott.ssa Giovanna Imparato**

La Commissione, constatata la legalità della seduta, adotta la Delibera in oggetto indicata.



Città di Marano di Napoli

Città Metropolitana di Napoli

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

OGGETTO: Rideterminazione dotazione organica ai sensi dell'art. 259 comma 6 del D. Lgs. 165/2001. Dichiarazione sull'assenza di soprannumero ed eccedenze di personale, ex art. 33 D. Lgs. 165/2001, a valere per il 2022. Approvazione Piano triennale dei fabbisogni, del personale, triennio 2022-2024 - art.39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n. 449 e art.6 commi 2, 3, 6 del D. Lgs. n.165/2001.

Il Responsabile del Settore IV Programmazione, Risorse Umane e Controlli relaziona quanto segue:

PREMESSO che:

- il Comune di Marano di Napoli ha fatto ricorso, con Deliberazione di C.C. n. 82 del 29.09.2014, alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale disciplinato dall'art. 243-bis del D. Lgs. 267/2000. Il Piano di riequilibrio finanziario pluriennale, è stato successivamente approvato con delibera del Consiglio comunale n. 114 del 29.12.2014, senza ricorso al fondo di rotazione di cui all'art. 243-ter, del D. Lgs. 267/2000;
- in data 07/03/2018 la Corte dei Conti sezione regionale della Campania, ai sensi dell'art. 243 quater comma 3 del D. Lgs. 267/2000, decideva il diniego del Piano di riequilibrio finanziario pluriennale del Comune di Marano di Napoli, con la deliberazione n. 52/2018, avverso la quale l'ente proponeva ricorso, iscritto al n. 605/SR/EL, successivamente rigettato con sentenza n. 24/2018/EL del 13.04.2018, dalle Sezioni Riunite della Corte dei Conti;
- in data 16/10/2018 con deliberazione n. 204, la Commissione Straordinaria ha dichiarato lo stato di dissesto finanziario ex art. 246 D. Lgs. n. 267/2000 ed il relativo l'Organo Straordinario di Liquidazione per l'amministrazione della gestione e dell'indebitamento pregresso, nonché per l'adozione di tutti i provvedimenti per l'estinzione dei debiti dell'Ente è stato nominato con DPR del 08/02/2019;
- con DPR del 18/06/2021 è stata nominata l'attuale Commissione Straordinaria in seguito al perfezionamento del decreto di scioglimento del Comune di Marano di Napoli pubblicato in Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n.170 del 17.07.2021;

PRESO ATTO di quanto disposto in materia di personale dalla normativa dettata dal Testo Unico degli Enti Locali in caso di dissesto finanziario, in particolare:

- dall'art. 243 del D. Lgs. 267/2000, avente ad oggetto "*Controlli per gli enti locali strutturalmente deficitari, enti locali dissestati ed altri enti*", il quale al comma 7 prevede che gli enti locali che hanno deliberato lo stato di dissesto finanziario siano soggetti, per la durata del risanamento, ai controlli di cui al comma 1 (controllo sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale) da parte della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali, a cui questo Ente peraltro è già soggetto;

-dall'art. 110 comma 4 che prevede che i contratti a tempo determinato relativi allo stesso articolo 110 siano risolti di diritto nel caso in cui l'ente locale dichiari il dissesto o venga a trovarsi nelle situazioni strutturalmente deficitarie;

-dall'art. 263 comma 2 che prevede che con decreto a cadenza triennale il Ministro dell'Interno individui la media nazionale per classe demografica della consistenza delle dotazioni organiche per comuni e province ed i rapporti medi dipendenti-popolazione per classe demografica, validi per gli enti in condizione di dissesto ai fini di cui all'articolo 259, comma 6;

-dall'art. 259, rubricato "*Ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato*" che al comma 6 prevede che l'ente locale, ai fini della riduzione delle spese, ridetermini la dotazione organica dichiarando eccedente il personale comunque in servizio in soprannumero rispetto ai rapporti medi dipendenti-popolazione di cui all'articolo 263, comma 2, fermo restando l'obbligo di accertare le compatibilità di bilancio. La spesa per il personale a tempo determinato deve altresì essere ridotta a non oltre il 50 per cento della spesa media sostenuta a tale titolo per l'ultimo triennio antecedente l'anno cui l'ipotesi si riferisce;



Città di Marano di Napoli

Città Metropolitana di Napoli

- dall'art. 267, rubricato "Prescrizioni sulla dotazione organica" che prevede che per la durata del risanamento, come definita dall'articolo 265 (Durata della procedura di risanamento ed attuazione delle prescrizioni recate dal decreto di approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato), la dotazione organica rideterminata ai sensi dell'articolo 259 non possa essere variata in aumento;

DATO ATTO che l'Ente con Deliberazione della Commissione Straordinaria n. 206 del 16.10.2018 provvedeva:

- ai fini di quanto previsto dall'art. 259 comma 6 del D. Lgs. n. 267/2000, dichiarare l'assenza di personale eccedente o in sovrannumero confermando quanto già rilevato nella Deliberazione della C.S. n. 65/2018 di ricognizione con esito negativo delle eccedenze di personale per l'anno 2018;
- riapprovare il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2018/2020, già adottato con Deliberazione della C.S. n. 65/2018, chiedendo l'autorizzazione alle assunzioni ivi previste per l'anno 2018 alla Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali, e, in conseguenza dello stato di dissesto che ha comportato la risoluzione di diritto dei due incarichi ex art. 110 (comma 1 e comma 2) del Tuel in quel momento in corso, chiedendo l'autorizzazione alla stipula di nuovi incarichi dirigenziali, di cui uno ex art. 110 comma 1, per la durata di tre anni;
- rideterminare la consistenza della dotazione organica, in virtù del Piano triennale dei fabbisogni programmato, ai sensi di quanto previsto dall'art. 259 comma 6 del D. Lgs. n. 267/2000;
- con successiva nota della Commissione Straordinaria n. 35365 del 25.10.2018, a calcolare il limite della spesa per il personale a tempo determinato di cui all'art. 259, comma 6 del D. Lgs. 267/2000;

RICHIAMATA la Decisione n. 121 del 30 ottobre 2018 con cui la Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali, al cui controllo questo Ente è soggetto ex art. 243 del Tuel, approvava la Deliberazione della C.S. n. 206/2018 avente ad oggetto il "Rideterminazione dotazione organica ex art.259, co. 6 D. Lgs. 267/2000 e conseguente riapprovazione piano triennale dei fabbisogni di personale, triennio 2018-2020 art.39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n.449 e art.6 commi 2, 3, 6 del D. Lgs. n.165/2001", limitatamente alla dotazione organica, rideterminata in n. 194 posti a tempo pieno e all'assunzione di un dirigente ex art. 110 c. 1 per 3 anni per un costo annuo lordo pari ad € 59.859,64;

VISTA:

- la deliberazione di Giunta Comunale n. 134 del 28/10/2019 che ha integrato la delibera n. 56/2019 in termini di aggiornamento della consistenza del fabbisogno del personale per il triennio 2019-2021:

1. annualità 2020, limitatamente alle assunzioni a tempo determinato, con copertura totale mediante finanziamento assegnato del M.L.P.S., con fondi europei, prevedendo la proroga di un anno dei contratti di lavoro a tempo determinato già in corso, con scadenza al 31/12/2019, per una durata contrattuale complessiva comunque non superiore a 36 mesi;
2. annualità 2019 prevedendo l'assunzione di n. 9 Assistenti Sociali Cat. D1 per mesi 12 eventualmente prorogabili per ulteriori 12 mesi, con copertura totale mediante finanziamento del Fondo Povertà del M.L.P.S. in relazione al quale è stata presentata presso la Regione Campania la programmazione del Fondo Povertà;

- la deliberazione di Giunta Comunale n. 168 del 13/12/2019 che ha aggiornato la delibera n. 56/2019 integrata con delibera n. 134/2019, in termini di rideterminazione della consistenza della dotazione organica, in virtù del fabbisogno del personale per il triennio 2019-2021, in nr. 186 unità di personale;



Città di Marano di Napoli

Città Metropolitana di Napoli

- la deliberazione di Giunta Comunale n. 99 del 30/09/2020 che ha approvato il piano triennale dei fabbisogni del personale per il triennio 2020/2022 rideterminando la consistenza della dotazione organica in nr. 186 unità di personale come previsto nelle precedenti delibere succitate;

- la deliberazione di Giunta Comunale n. 17 del 16/03/2021 che ha approvato, limitatamente alle assunzioni di personale a tempo determinato con il profilo di Assistente Sociale Cat. D1, il piano triennale dei fabbisogni del personale per il triennio 2021-2023, prevedendo la relativa copertura totale mediante finanziamento del Fondo Povertà del M.L.P.S. in relazione al quale è stata presentata presso la Regione Campania la programmazione del Fondo Povertà;

- le deliberazioni della Commissione Straordinaria adottate con i poteri di Giunta Comunale nr. 25/2021, 41/2021, 42/2021, 45/2021 relative al Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2021-2023, annualità 2021;

- la deliberazione della Commissione Straordinaria adottata con i poteri di Giunta Comunale nr. 16 del 12/04/2022 inerente all'approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2022-2024, annualità 2022 limitatamente alle assunzioni a tempo pieno e determinato, con copertura etero – finanziata mediante il Fondo Povertà del M.L.P.S. prevedendo la proroga di un anno del contratto di lavoro già in essere;

RICHIAMATI i seguenti provvedimenti adottati dalla Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali (Cosfel) al cui controllo questo Ente è soggetto ex art. 243 del Tuel:

- la Decisione prot. n. 0018996 del 20 dicembre 2019 con cui venivano approvate le Deliberazioni della Giunta Comunale nr. 56, 134 e 168/2019, limitatamente, tra l'altro, all'assunzione di n.9 assistenti sociali cat. D1 per mesi 12 eventualmente prorogabili per ulteriori 12 mesi, con copertura totale mediante finanziamento del Fondo Povertà del M.L.P.S.;
- la Decisione n. 127 del 15.12.2021 trasmessa con prot. n. 0000005 del 03.01.2022 con cui venivano approvate le Deliberazioni della Giunta Comunale nr. 25/2021, 41/2021, 42/2021, 45/2021 autorizzando, tra l'altro, per l'anno 2021 le assunzioni a tempo indeterminato per un costo complessivo di € 275.082,42 di un Istruttore Direttivo Tecnico Cat D e di 8 figure professionali di Cat C, distinte in nr. 4 istruttori amministrativi e nr. 4 istruttori tecnici geometra;

DATO ATTO che l'art.6 - "Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale" - del D. Lgs. n.165/2001, prevede che:

*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 6ter. 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.***



Città di Marano di Napoli

Città Metropolitana di Napoli

3. *Nelle amministrazioni statali, Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.*

6. *Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.*

RILEVATO altresì, che l'art.6 ter - "Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale" - del D. Lgs. n.165/2001, al comma 1 e 5 prevede che:

1. *Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.*

5. *Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali 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.*

CONSIDERATO che le citate Linee di indirizzo sono state emanate con Dpcm del 08/05/2018 e pubblicate sulla G.U. n. 173 del 27 luglio 2018 e che, come ribadito al punto 2.3 delle stesse, "in sede di prima applicazione il divieto (di assunzione) di cui all'articolo 6, comma 6, del d.lgs. 165/2001 decorre dal sessantesimo giorno dalla pubblicazione delle presenti linee di indirizzo.",

- che in data 13/12/2020 e 29/03/2021 questo Ente ha provveduto alla trasmissione del piano triennale dei fabbisogni attraverso il sistema Sico gestito dal Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, ai sensi dell'art. 6 ter D. Lgs. 165/2001;

RICHIAMATO l'art.35, D. Lgs. n.165/2001, come da ultimo modificato con D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, che recita al comma 4 che: "Le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'articolo 6, comma 4. ...";

ATTESO che:

- il Piano Triennale dei fabbisogni del personale costituisce il documento essenziale di riferimento per la definizione del modello organizzativo degli enti con lo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;

- il Piano determinerà la consistenza e il tetto della dotazione organica, ai sensi del comma 3 del novellato art. 6 del D.lgs. 165/2001, che prevede che, in sede di definizione del piano "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 6ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima";

- la dotazione organica ed il suo sviluppo triennale deve essere prevista nella sua concezione di massima dinamicità e pertanto modificabile ogni qualvolta lo richiedano norme di legge, nuove metodologie organizzative, nuove esigenze della popolazione, ecc. sempre nei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale;

- tale Piano deve essere accompagnato dall'indicazione delle risorse finanziarie destinate alla sua attuazione, nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e deve tener conto di un ulteriore vincolo finanziario, dato dal tetto del «potenziale limite



Città di Marano di Napoli

Città Metropolitana di Napoli

finanziario» della dotazione organica in essere, cioè degli oneri che l'ente sosterrrebbe se tutti i posti previsti in questo documento fossero coperti;

- costituisce ulteriore vincolo per la programmazione delle assunzioni l'obbligo per tutte le amministrazioni di effettuare annualmente la ricognizione annuale delle condizioni di soprannumero e di eccedenza del personale e dei dirigenti;

DATO ATTO che il presente PTFP viene redatto nel rispetto delle linee di indirizzo ministeriali, indicando la consistenza, in termini finanziari, della dotazione organica nonché il valore finanziario dei fabbisogni programmati che non superano la "dotazione" di spesa potenziale derivante dai limiti di spesa di personale previsti, e che la copertura dei posti vacanti definiti nel PTFP avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente, nonché, nei limiti di spesa di personale previsti e sopra richiamati, nonché dei relativi stanziamenti di bilancio;

CONSIDERATO che il PTFP si sviluppa, come previsto dall'articolo 6 citato, in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale e che l'eventuale modifica in corso di anno del PTFP è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata;

ATTESO:

-che con deliberazione n. 22 del 24/02/2020, ad oggetto: "Approvazione Bilancio di Previsione 2019/2021. Prescrizioni del Ministero dell'Interno, Dipartimento per gli affari interni e territoriali, Direzione centrale della Finanza Locale", il Consiglio Comunale recepisce le indicazioni del Ministero per il risanamento finanziario dell'ente;

-che sono in fase di predisposizione i documenti prodromici e necessari all'approvazione dello schema di bilancio di previsione triennio 2022-2024 e del Documento unico di programmazione anno 2022-2024;

-che tali documenti programmatici devono essere coerenti e tener conto di tutte le attuali disposizioni normative in materia di dissesto, di contenimento della spesa di personale, di limitazione delle assunzioni nell'ambito del regime vincolistico vigente e che le cifre complessivamente destinate alla spesa di personale, terranno conto di tutto il personale in servizio a tempo determinato e indeterminato, nonché degli attuali fabbisogni di personale e comprendono le risorse necessarie al finanziamento delle azioni di reclutamento relative al correlato e presente Piano Triennale dei fabbisogni 2022-2024;

RITENUTO pertanto, dover procedere all'adozione del Piano triennale dei fabbisogni di personale del Comune di Marano di Napoli, per il triennio 2022-2024 – Piano annuale 2022, ai sensi di legge, tenuto conto delle modifiche legislative apportate dal Decreto Legge n. 4/2019, convertito con legge di conversione 28 marzo 2019, n. 26, in linea con l'attuale pianificazione pluriennale delle attività e delle performance e sulla scorta di quanto indicato nei documenti di programmazione economico-finanziaria, ed in particolare del DUP da allegarsi al bilancio di previsione triennio 2022-2024, delle attuali disposizioni normative in materia di dissesto, di assunzioni e degli stanziamenti che verranno complessivamente destinati alla spesa di personale nell'approvando schema di bilancio in corso di approvazione e in coerenza con il PIANO DI RECUPERO MEF approvato con Deliberazione di G.C n. 202 del 28.12.2017, in applicazione dell'art. 4 comma 2 D.L. 16/2014;

CONSIDERATO necessario, altresì, dover provvedere, in virtù dello stato di dissesto finanziario ex art. 246 D. Lgs. n. 267/2000 in cui versa l'Ente, alla verifica del rispetto di quanto disposto dall'art. 259 comma 6 del D. Lgs. n. 267/2000, che prevede che l'ente locale, ai fini della riduzione delle spese, ridetermini la dotazione organica "dichiarando eccedente il personale comunque in servizio in soprannumero rispetto ai rapporti medi dipendenti-popolazione di cui all'articolo 263, comma 2 del D. Lgs. 267/2000", relativamente all'anno 2022;

A tal fine si procede come di seguito illustrato.

RICOGNIZIONE ECCEDENZE DI PERSONALE ANNO 2022

L'articolo 263 comma 2 del TUEL, rubricato "Determinazione delle medie nazionali per classi demografiche delle risorse di parte corrente e della consistenza delle dotazioni organiche" recita come segue:



Città di Marano di Napoli

Città Metropolitana di Napoli

2. Con decreto a cadenza triennale il Ministro dell'interno individua con proprio decreto la media nazionale per classe demografica della consistenza delle dotazioni organiche per comuni e province ed i rapporti medi dipendenti-popolazione per classe demografica, validi per gli enti in condizione di dissesto ai fini di cui all'articolo 259, comma 6. In ogni caso agli enti spetta un numero di dipendenti non inferiore a quello spettante agli enti di maggiore dimensione della fascia demografica precedente.

Con Decreto Ministero dell'Interno del 18/11/2020 avente ad oggetto "*Rapporti medi dipendenti-popolazione validi per gli enti in condizioni di dissesto, per il triennio 2020-2022*", si stabiliva per i comuni appartenenti alla fascia demografica da 20.000 a 59.999 abitanti un rapporto medio pari a 1/152 (0,66%).

Essendo la popolazione del Comune di Marano di Napoli al 01/01/2022 pari a 57.514 abitanti, il rapporto tra dipendenti in servizio al 01.01.2022 (117 unità) e popolazione è pari allo 0,20%, al di sotto del rapporto medio dipendenti-popolazione valido per il triennio per gli enti in condizione di dissesto (ex. art. 243-bis, comma 8, lettera g) D. Lgs. 267/2000 - TUEL), appartenenti alla fascia demografica da 20.000 a 59.999 abitanti;

Pertanto, come ricorda lo stesso Decreto Ministero dell'Interno, ai sensi dell'art. 263, comma 2, secondo periodo, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, «*in ogni caso agli enti spetta un numero di dipendenti non inferiore a quello spettante agli enti di maggiore dimensione della fascia demografica precedente*», ovvero pari allo 0,60% (1/166).

Pertanto si da atto che, ai fini di quanto previsto dall'art. 259 comma 6 del D. Lgs. 267/2000, l'Ente non ha personale da dichiarare eccedente in quanto in soprannumero rispetto ai rapporti medi dipendenti-popolazione di cui all'articolo 263, comma 2 del D. Lgs. 267/2000.

Inoltre l'art. 33 del D. Lgs. 165/2011 nel testo modificato da ultimo dall'art. 16 della legge n. 183/2011, cd. legge di stabilità 2012, prevede:

- al comma 1, che "*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'articolo 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*";

- al comma 2, che "*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*";

Questa disposizione impone quindi a tutte le amministrazioni di effettuare annualmente la ricognizione annuale delle condizioni di soprannumero e di eccedenza del personale e dei dirigenti e impegna i dirigenti ad attivare tale procedura per il proprio settore, sanzionando le pubbliche amministrazioni inadempienti con il divieto di effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, dettando nel contempo le procedure da applicare per il collocamento in esubero del personale eccedente e/o in soprannumero ai fini della loro ricollocazione presso altre amministrazioni ovvero, in caso negativo, alla risoluzione del rapporto di lavoro;

ASSUNTO che la condizione di soprannumero si rileva dalla presenza di personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica e che la condizione di eccedenza si rileva dalla impossibilità dell'ente di rispettare i vincoli dettati dal legislatore per il tetto di spesa del personale, di cui all'art. 1 comma 557-quater della legge n. 296/2006 ed a parametri oggettivi di natura finanziaria;

ATTESO che in base alle modifiche normative apportate dal D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione è indicata in base al Piano dei fabbisogni triennali e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della stessa (comma 3 art. 6 del D.Lgs. 165/2001);



Città di Marano di Napoli

Città Metropolitana di Napoli

DATO ATTO che il rapporto tra il numero dei dipendenti a tempo indeterminato in servizio all'inizio dell'anno presso l'Ente (pari a 117 unità) e popolazione, pari allo 0,20%, è ampiamente al di sotto sia al rapporto medio dipendenti-popolazione valido per il Comune di Marano pari allo 0,66% che a quello spettante agli enti di maggiore dimensione della fascia demografica precedente», ovvero pari allo 0,60%, e che lo stesso alla luce delle 12 cessazioni di personale previste nel corso del 2022 è destinato ad abbassarsi ulteriormente;

SENTITI i Responsabili dei sette Settori e dell'Unità di Staff in cui è strutturato l'Ente ai sensi della Deliberazione della Commissione Straordinaria n. 21 del 06.10.2021, con i quali si è provveduto ad effettuare una ricognizione delle eventuali eccedenze di personale di cui all'art. 33, comma 2, del medesimo D. Lgs. 165/2001, come sostituito dall'articolo 16, comma 1, legge n. 183 del 2011, ad esito della quale non risultano al momento sussistere, nei relativi settori, soprannumero e/o eccedenze nel personale assegnato in relazione sia alle esigenze funzionali dei settori di propria competenza, che relativamente al rispetto dei vincoli dettati dal legislatore per il tetto di spesa del personale, di cui all'art. 1 comma 557-quater della legge n. 296/2006, come si andrà successivamente a dettagliare;

VERIFICATO quindi che nel Comune di Marano non sono presenti situazioni di soprannumero né di eccedenza di personale ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 per le considerazioni sopra espresse;

SI DA ATTO pertanto che l'ente non deve avviare nel corso dell'anno 2022 procedure per la dichiarazione di esubero di personale, conformemente alla disciplina di cui all'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001.

DEFINIZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI 2022-2024

Con Decisione n. 121 del 30 ottobre 2018 la Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali, approvava la Deliberazione della C.S. n. 206/2018 avente ad oggetto il "*Rideterminazione dotazione organica ex art.259, co. 6 D. Lgs. n.267/2000 e conseguente riapprovazione piano triennale dei fabbisogni di personale, triennio 2018-2020 art.39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n.449 e art.6 commi 2, 3, 6 del D. Lgs. n.165/2001*", limitatamente alla dotazione organica, rideterminata in n. 194 posti a tempo pieno e all'assunzione di un dirigente ex art. 110 c. 1 per 3 anni;

Con Decisione prot. n. 0018996 del 20 dicembre 2019 la Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali approvava le Deliberazioni della Giunta Comunale nn. 56, 134 e 168/2019, limitatamente a: rideterminazione della dotazione organica nella consistenza di n. 186 posti a tempo pieno, alla proroga per un anno (fino al 31/12/2020) di n. 3 contratti di assistenti sociali, cat. D1 a tempo determinato con attuale scadenza 31/12/2019 per una durata complessiva comunque non superiore a 36 mesi, totalmente finanziate con fondi europei, costo complessivo € 102.520,39 e alla assunzione di n.9 assistenti sociali cat. D1 per mesi 12 eventualmente prorogabili per ulteriori 12 mesi, con copertura totale mediante finanziamento del Fondo Povertà del M.L.P.S.;

Con Decisione n. 127 del 15.12.2021 trasmessa con prot. n. 0000005 del 03.01.2022 la Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali approvava le Deliberazioni della Giunta Comunale nr. 25/2021, 41/2021, 42/2021, 45/2021 autorizzando, tra l'altro, per l'anno 2021 le assunzioni a tempo indeterminato per un costo complessivo di € 275.082,42 di un Istruttore Direttivo Tecnico Cat D1 e di 8 figure professionali di Cat C, distinte in nr. 4 istruttori amministrativi e nr. 4 istruttori tecnici geometra;

Le assunzioni programmate nel PTFP 2018-2020 e nel PTFP 2019-2021 non venivano autorizzate in quanto, avendo il Comune di Marano dichiarato lo stato di dissesto finanziario, la Commissione argomentava che "*le assunzioni a tempo indeterminato proposte, essendo spese strutturali, debbono trovare fondamento in documenti contabili efficaci per l'intero triennio che ne costituisce la durata e l'efficacia autorizzatoria, e, conseguentemente, dal 2019 la Commissione non può verificare, a norma dell'art. 155 del TUEL, la sostenibilità finanziaria della spesa e la sua compatibilità con l'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato*"



Città di Marano di Napoli

Città Metropolitana di Napoli

Dovendo procedere alla predisposizione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, triennio 2022-2024 del Comune di Marano di Napoli, alla luce delle croniche e persistenti carenze di personale, l'Ente ritiene dover seguire i seguenti criteri:

1) rideterminazione della dotazione organica assicurando il contenimento della spesa entro il limite massimo sostenibile di spesa di personale (media anno 2011-2013) e ogni altro vincolo di spesa di personale, e mantenendo il limite di consistenza numerica della dotazione organica (186 unità) rideterminata ai sensi dell'art. 259 comma 6 del D. Lgs. 267/2000 con la Deliberazione della C.S. n. 206/2018, come in seguito rideterminata con deliberazione n. 169/2019 approvata dalla Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali con la Decisione prot. n. 0018996 del 20 dicembre 2019 nonché confermata con deliberazione della C.S. 25/2021 ed approvata dalla Cosfel con Decisione n. 127 del 15.12.2021;

2) potenziamento di tutti gli uffici con l'inserimento di figure professionali afferenti alle Cat. C e D, al fine di contenere l'impovertimento di risorse umane disponibili dovuto alle costanti cessazioni di personale verificatesi negli ultimi anni (62 unità di personale dal 2014 al 2019 di cui n. 6 Cat. D, n. 28 Cat. C, n. 2 Dirigenti alle quali si aggiunge n. 1 Cat. D3 a cui veniva concessa la mobilità, 23 unità di personale nel 2020 di cui n. 1 Cat. D, n. 11 Cat. C, n.9 Cat. B, n. 2 di Cat. A), carenze che si sono aggravate con le cessazioni ai sensi del Decreto n. 4/2019 c.d. "pensione quota 100", comportando complessivamente nel solo 2021 ulteriori 15 cessazioni, e prevedendo nr. 8 cessazioni nel 2022, nr. 6 cessazioni nel 2023 e altre 8 cessazioni nel 2024.

3) reclutamento delle restanti figure già programmate nell'anno 2019 tramite il Concorso Unico Territoriale per le amministrazioni della Regione Campania, attivato nell'ambito del programma RIPAM, di concerto con il Dipartimento della Funzione Pubblica e con Foromez, al quale questo Ente ha aderito con deliberazione di G.C. n. 10 del 13.12.2018, le cui unità non sono ancora state assegnate interamente a questo Ente e nei limiti del personale eventualmente in graduatoria non ancora assegnato ad altra amministrazione;

4) utilizzo della mobilità ex art. 30 D. Lgs. 165/2001;

5) utilizzo delle graduatorie concorsuali delle Pubbliche Amministrazioni consultabili nel "Sistema di Monitoraggio delle graduatorie concorsuali delle PA" presente sul portale del Ministero del Lavoro, nell'ambito della regione Campania e in subordine alle regioni limitrofe previo sorteggio casuale della graduatoria da cui attingere, nel rispetto dell'ordine della graduatoria stessa come sancito dalla Sentenza di Corte Cassazione n. 25986 del 16.11.2020;

6) mediante l'istituto delle progressioni di carriera ex art 22, comma 15, del D. Lgs. n. 75/2017;

PIANO ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2022

○ 2	ISTRUTTORE DIRETTIVI VIGILANZA	CTG. D1	PRG. CARRIERA
○ 2	ISTRUTTORE DIRETTIVI TECNICI	CTG. D1	PRG. CARRIERA
○ 5	ISTR. DIR. ASSISTENTE SOCIALE	CTG. D1	CUT/MOBILITÀ/GRAD VIGENTI
○ 2	ISTRUTTORE DI VIGILANZA	CTG. C1	CUT/MOBILITÀ/GRAD VIGENTI
○ 3	ISTRUTTORI AMMINISTRATIVI	CTG. C1	CUT/MOBILITÀ/GRAD VIGENTI
○ 1	ISTR. TECNICO GEOMETRA	CTG. C1	CUT/MOBILITÀ/GRAD VIGENTI
○ 2	ISTRUTTORI CONTABILI	CTG. C1	CUT/MOBILITÀ/GRAD VIGENTI

PIANO ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2023

○ 3	ISTR. DIRETTIVI AMMINISTRATIVI	CTG. D1	mobilità/prog. carriera
○ 1	ISTR. DIRETTIVO VIGILANZA	CTG. D1	mobilità/prog. carriera
○ 12	ISTRUTTORI AMMINISTRATIVI	CTG. C1	mobilità/prog. carriera
○ 4	ISTR. VIGILANZA	CTG. C1	mobilità/prog. carriera
○ 10	ISTR. CONTABILE	CTG. C1	mobilità/prog. carriera
○ 7	APPLICATI D'ORDINE	CTG. B1	mobilità/prog. carriera

PIANO ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2024

○ 3	ISTR. DIRETTIVI CONTABILI	CTG. D1	mobilità/prog. carriera
○ 11	ISTRUTTORI AMMINISTRATIVI	CTG. C1	mobilità/prog. carriera



Città di Marano di Napoli

Città Metropolitana di Napoli

○ 3 ISTR. VIGILANZA	CTG. C1	mobilità/prog. carriera
○ 9 ISTR. CONTABILE	CTG. C1	mobilità/prog. carriera
○ 11 APPLICATI D'ORDINE	CTG. B1	mobilità/prog. Carriera

ATTESO che con legge di Bilancio per il 2021 (L. n. 178/2020), all'art. 1, commi 797 e seguenti, è stato previsto il potenziamento del sistema dei servizi sociali territoriali, attraverso la concessione di un contributo economico statale per l'assunzione a tempo indeterminato di assistenti sociali da parte degli ambiti territoriali e dei Comuni che ne fanno parte. Il contributo è attribuito dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali a valere sul Fondo per la lotta alla povertà e all'esclusione sociale. Il comma 801 contiene l'espressa previsione per cui alle assunzioni finanziate a valere sulle risorse ministeriali si applica la disciplina prevista dall'art. 57, comma 3- septies, del DL n. 104/2020, in base al quale le spese di personale etero-finanziate, e le corrispondenti entrate, non rilevano ai fini del rispetto dei valori-soglia individuati dal DM 17 marzo 2020 per la definizione della capacità assunzionale dei Comuni.

La legge di Bilancio 2022 (legge n. 234/2021), con i commi 734-735 dell'art. 1, ha ulteriormente potenziato questa misura, modificando l'art. 1, c. 449, lettera d-quinquies), della legge n. 232/2016 specificando che la quota del Fondo di Solidarietà Comunale finalizzata al finanziamento e allo sviluppo dei servizi sociali comunali tiene conto del LEP di 1 assistente sociale ogni 5000 abitanti, definito dalla legge di Bilancio 2021 (art. 1, c. 797), affinché venga gradualmente raggiunto entro il 2026, alla luce dell'istruttoria condotta dalla Commissione per i fabbisogni standard, l'obiettivo di servizio di un rapporto tra assistenti sociali impiegati nei servizi sociali territoriali e popolazione residente pari a 1 a 6.500. La norma estende altresì a questi contributi le deroghe ai vincoli finanziari alla spesa di personale stabiliti dal richiamato comma 801 della legge di Bilancio 2021.

ATTESO altresì che in base a quanto previsto dall'articolo 35, comma 5, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, così come sostituito dall'articolo 6, comma 1, lettera d), del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 e alla luce delle Linee di indirizzo del Ministero della Semplificazione e della Pubblica Amministrazione, volte ad orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei Piani dei Fabbisogni di Personale, secondo le previsioni degli articoli 6 e 6-ter del decreto legislativo n. 165/2001, come novellati dall'articolo 4 del decreto legislativo n. 75 del 2017, secondo le quali decorsi 60 giorni dalla loro pubblicazione (avvenuta in data 27/07/2018), le Amministrazioni pubbliche non potranno effettuare assunzioni di personale se non si saranno adeguate alle sue prescrizioni, questo Ente con deliberazione di G.C. n. 10 del 13.12.2018 ha aderito al progetto di rafforzamento organizzativo degli enti locali e delle pubbliche amministrazioni campane ("RIPAM – CONCORSO UNICO TERRITORIALE PER LE AMMINISTRAZIONI DELLA REGIONE CAMPANIA"), che prevede la realizzazione di un corso-concorso per la selezione, la formazione e l'assunzione di personale presso gli Enti Locali della Campania, attivato nell'ambito del programma RIPAM, di concerto con il Dipartimento della Funzione Pubblica e con Formez, sottoscrivendo l'Accordo di collaborazione con la Regione in data 18.02.2019;

RICHIAMATA la legge n. 145/2018 (Legge di Bilancio 2019) che al comma 300 ha previsto che le assunzioni delle amministrazioni statali, fatte salve quelle per specifiche professionalità, siano svolte tramite concorsi unici gestiti dalla Funzione Pubblica tramite la commissione interministeriale RIPAM ed avvalendosi del supporto del Formez, che le procedure concorsuali dovranno essere adeguatamente snellite, sulla base di uno specifico decreto della Funzione Pubblica e non dovranno essere precedute dalla mobilità volontaria di cui all'articolo 30 del D. Lgs. n. 165/2001 e che questo vincolo, sulla base delle previsioni contenute nei commi da 360 a 366, si applicherà a tutte le PA a far data dalla adozione dello specifico Decreto della Funzione Pubblica;

DATO ATTO che la stessa legge di Bilancio 2019 ha abolito l'obbligo di scorrimento delle proprie graduatorie valide prima di dare corso alla indizione di concorsi, abrogando, con il comma 363, la lettera b) del comma 3 dell'articolo 4 del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, assegnando pertanto all'Ente la facoltà di ricorrervi, in alternativa alla procedura concorsuale ordinaria;

CONSIDERATO che la legge 145/2018 è intervenuta, altresì, sull'utilizzo e la validità delle graduatorie concorsuali e che l'articolo 14-ter della legge di conversione del DL 4/2019 ne ha mitigato gli effetti rivedendo il contenuto dell'articolo 1, comma 361, prevedendo la possibilità di utilizzare le nuove graduatorie concorsuali non solo per



Città di Marano di Napoli

Città Metropolitana di Napoli

assumere i vincitori, ma anche per coprire i posti "che si rendono disponibili, entro i limiti di efficacia temporale delle graduatorie medesime, fermo restando il numero dei posti banditi e nel rispetto dell'ordine di merito, in conseguenza della mancata costituzione o dell'avvenuta estinzione del rapporto di lavoro con i candidati dichiarati vincitori";

EVIDENZIATO che:

-ai fini del rispetto delle disposizioni previste dalla legge 12.03.1999 n. 68 (norme per il diritto al lavoro dei disabili) relativamente all'obbligo di copertura della quota di riserva calcolata nella percentuale del 7% in base all'art. 3, co. 1, lett. a, non risultano scoperture di disabili (art. 1) o di categorie protette (art. 18), come risulta dal prospetto informativo del personale in servizio al 31.12.2021 inviato per via telematica, Prot. sistema 00035969 del 27.01.2022;

RITENUTO:

- di dover provvedere al reclutamento delle restanti figure professionali inserite nel Piano 2019-2020-2021 attraverso il Concorso Unico Territoriale per le Amministrazioni della Regione Campania di cui all'Accordo di collaborazione stipulato con la Regione in data 18.02.2019;
- di dover provvedere alle assunzioni delle figure professionali degli assistenti sociali beneficiando della normativa prevista dall'art. 1, commi 797 e seguenti della legge di Bilancio per il 2021 (L. n. 178/2020) e dall'art. 1 commi 734-735, della legge di Bilancio 2022 (legge n. 234/2021);

RILEVATO che per i profili professionali programmati nel triennio, non reperibili dalle graduatorie del CUR - Progetto Ripam, la scelta di utilizzare l'istituto della mobilità quale procedura di selezione, è stata dettata dalla necessità ricorrere a procedure snelle e con tempi più rapidi rispetto a un ordinario concorso pubblico;

Pertanto il Piano Triennale dei Fabbisogno a tempo indeterminato, triennio 2022-2024 risulta costituito dalle seguenti figure a tempo indeterminato:

n.	Assunzioni programmate nel fabbisogno 2022	
3	ISTR AMM.VO CTG. C1-	CUT/MOBILITÀ/GRAD VIGENTI
2	ISTRUTTORI DIRETTIVI VIGILANZA CTG. D1	PROGR. CARRIERA
2	ISTRUTTORI DIRETTIVI TECNICO CTG. D1	PROGR. CARRIERA
5	ASSISTENTE SOCIALE CTG. D1	CUT/MOBILITÀ/GRAD VIGENTI
2	ISTR VIGILANZA CTG. C1	CUT/MOBILITÀ/GRAD VIGENTI
2	ISTR. CONTABILE CTG. C1	CUT/MOBILITÀ/GRAD VIGENTI
1	IST TECNICO GEOMETRA CTG. C1	CUT/MOBILITÀ/GRAD VIGENTI
17	Totale assunzioni 2022	

n.	Assunzioni programmate nel fabbisogno 2023	
3	ISTRUTTORI DIRETTIVI AMMINISTRATIVI CTG. D1	Mobil./ prog. carriera
1	ISTRUTTORE DIRETTIVO VIGILANZA CTG. D1	Mobil./ prog. carriera
12	ISTR. AMMINISTRATIVI CTG. C1	Mobil./ prog. carriera
4	ISTR VIGILANZA CTG. C1	Mobil./ prog. carriera
10	ISTR. CONTABILE CTG. C1	Mobil./ prog. carriera
7	APPLICATI D'ORDINE CTG. B1	Mobil./ prog. carriera
37	Totale assunzioni 2023	



Città di Marano di Napoli

Città Metropolitana di Napoli

n	Assunzioni programmate nel fabbisogno 2024	
3	ISTRUTTORI DIRETTIVI CONTABILI CTG. D1	Mobil./ prog. carriera
11	ISTRUTTORI AMMINISTRATIVI	Mobil./ prog. carriera
3	ISTR. DI VIGILANZA CTG. C1	Mobil./ prog. carriera
9	ISTR. CONTABILE CTG. C1	Mobil./ prog. carriera
11	APPLICATO CTG. B1	Mobil./ prog. carriera
37	Totale assunzioni 2024	

- PIANO ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO ANNO 2022

L'art. 259 del D. Lgs. 267/2000, rubricato "Ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato" al comma 6 prevede, tra l'altro, che la spesa per il personale a tempo determinato deve essere ridotta a non oltre il 50 per cento della spesa media sostenuta a tale titolo per l'ultimo triennio antecedente l'anno cui l'ipotesi si riferisce.

Con la Decisione n. 121 del 30 ottobre 2018 la Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali, nel valutare la Deliberazione della C.S. n. 206/2018 di riapprovazione piano triennale dei fabbisogni di personale, triennio 2018-2020, approvava l'assunzione di un dirigente ex art. 110 c. 1 per 3 anni per un costo annuo lordo pari ad € 59.859,64, in quanto compreso nel limite della spesa massima autorizzabile per il tempo determinato, pari ad € 60.120, calcolato secondo i parametri del citato art. 259 co. 6 del Tuel di cui alla nota della Commissione Straordinaria inviata alla COSFEL con Prot. 35365 del 25/10/2018; e con la Decisione prot. n. 0018996 del 20 dicembre 2019 la Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali approvava le Deliberazioni della Giunta Comunale Nr. 56, 134 e 168/2019, limitatamente a: rideterminazione della dotazione organica nella consistenza di n. 186 posti a tempo pieno, alla proroga per un anno (fino al 31/12/2020) di n. 3 contratti di assistenti sociali, cat. D1 a tempo determinato con attuale scadenza 31/12/2019 per una durata complessiva comunque non superiore a 36 mesi, totalmente finanziati con fondi europei, costo complessivo € 102.520,39 e l'assunzione di nr. 9 Assistenti sociali con copertura totale mediante finanziamento del Fondo Povertà del M.L.P.S. Con deliberazione di G.C. nr. 17 del 16.03.2021 si approvava il PTFP 2021/2023 limitatamente all'assunzione di personale a tempo determinato, prevedendo per le figure di Assistente Sociale cat. D1. la proroga di un anno del contratto di lavoro a tempo determinato già in corso (con attuale scadenza al 15.04.2021) e all'assunzione di n. 8 assistenti sociali cat. D1 per mesi 12 eventualmente prorogabili per ulteriori 12 mesi, come da deliberazione del PTFP 2021/2023 nr. 17 del 16.03.2021 e con il sottostante prospetto contabile;

PROSPETTO CONTABILE PER L'ANNO 2022 – ASSISTENTI SOCIALI – Fondo Povertà						
N.	PERSONALE A TEMPO DETERMINATO (non soggetto al limite)	PERIODO DI ASSUNZIONE	SCADENZA CONTRATTI	COSTO ANNUO UNITARIO	COSTO ANNUO 2020*	COSTO ANNUO 2021
1	ASSISTENTI SOCIALI Cat. D1 (PROROGA CONTRATTO PER 12 MESI)	16.04.2022	15.04.2023	34.173,46	34.173,46 (non rileva ai fini del limite)	34.173,46 (non rileva ai fini del limite)
8	ASSISTENTI SOCIALI Cat. D1		Giu-lug 2022	34.173,46	€ 273.387,68 (non rileva ai fini del limite)	€ 273.387,68 (non rileva ai fini del limite)

*FINANZIAMENTO CON FONDO POVERTÀ DEL M.L.P.S



Città di Marano di Napoli

Città Metropolitana di Napoli

Considerando che in data 28/12/2018 si procedeva all'assunzione, ai sensi dell'art. 110 co. 1 del Tuel. di un Dirigente a con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, con incarico di durata triennale, decorrente dal 28.12.2018, con un costo annuale pari ad € 59.859,64, non rinvenendo quindi spazi finanziari per programmare ulteriori assunzioni a tempo determinato, non si programmano nel triennio 2022-2024 ulteriori assunzioni a termine.

RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA

La **consistenza della dotazione organica, in virtù del Piano triennale dei fabbisogni** il cui costo si dimostra essere inferiore al massimo sostenibile di spesa di personale (media anno 2011-2013) e ad ogni altro limite di spesa di personale previsto, **risulta essere nel triennio 2022-2024 la seguente:**

CATEGORIA E POSIZ. GIURIDICA	A	B1	B3	C	D1	D3	DIR	Totali
Cessazioni anno 2021 -	3	5	0	5	1	1	0	15
n. dipendenti in servizio al 01/01/2022	28	32	2	47	7	1	0	117
ESUBERI	0	0	0	0	0	0	0	0
Cessazioni previste nell'anno 2022	-1	-5	0	-2	0	0	0	-8
Assunzioni anno 2022	0	0	0	8	9	0	0	17
Cessazioni previste nell'anno 2023	-1	-3	0	-2	0	0	0	-6
Assunzioni anno 2023	0	7	0	26	4	0	0	37
Cessazioni previste nell'anno 2024	-3	-4	0	-1	0	0	0	-8
Assunzioni anno 2024	0	11	0	23	3	0	0	37
DOTAZIONE ORGANICA	23	35	2	106	19	1	0	186

VERIFICA ASSENZA PERSONALE IN SOVRANNUMERO, AI SENSI DELL'ART. 259 COMMA 6 DEL TUEL, IN SEGUITO ALL'APPROVAZIONE DELLA NUOVA DOTAZIONE ORGANICA

In seguito all'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni triennio 2020-2022, la dotazione organica risulta composta da 186 unità, confermando la consistenza numerica della dotazione organica approvata con Deliberazione della Giunta Comunale n. 168/2019, in seguito alla dichiarazione di dissesto finanziario.

Ricalcolando rapporto tra dipendenti previsti in dotazione organica (186 unità) e popolazione questo sarebbe pari allo 0,20%, comunque al di sotto sia del rapporto medio dipendenti-popolazione valido per il triennio per gli enti in condizione di dissesto (ex. art. 243-bis, comma 8, lettera g) D. Lgs. 267/2000 - TUEL), appartenenti alla fascia demografica da 20.000 a 59.999 abitanti sia a quello spettante agli enti di maggiore dimensione della fascia demografica precedente.

Pertanto alla luce della dotazione organica rideterminata, ai fini di quanto previsto dall'art. 259 comma 6 del D. Lgs. 267/2000, si conferma l'assenza di personale in sovrannumero rispetto ai rapporti medi dipendenti-popolazione di cui all'articolo 263, comma 2 del D. Lgs. 267/2000.

COMPLETATA l'esposizione delle esigenze assunzionali da programmare nel Piano dei Fabbisogni 2022-2024 e relative motivazioni, si procede, di seguito, a dare conto della coerenza di tale Programma con i vincoli normativi in materia di TURN OVER, aggiornati al Decreto-Legge n. 4 del 28/01/2019, convertito con modificazioni dalla L. 28 marzo 2019, n. 26, di rispetto dell'OBBLIGO DI RIDUZIONE DELLA SPESA DEL PERSONALE (Art. 1 co. 557 e segg. Legge 296/2006), e con l'esigenza imprescindibile di COMPATIBILITA' ECONOMICO FINANZIARIA.

SI RICHIAMA quindi la seguente **NORMATIVA IN TEMA DI CONTENIMENTO DELLA SPESA DI PERSONALE:**

➤ art.1 della Legge 296 del 27.12.2006 (Legge finanziaria 2007) e s.m.i., ed in particolare il comma 557 e segg. come modificato da ultimo dall'art. 3 del D.L. 90/2014, convertito con modificazioni dalla L. 11 agosto 2014, e dall'art. 16 del D.L. 113/2016, convertito in legge 7 agosto 2016, n. 160, che di seguito si riportano:



Città di Marano di Napoli

Città Metropolitana di Napoli

- *comma 557.* 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:

a) *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* (abrogato dall'art. 16, comma 1, del decreto legge n. 113/2016).

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.

- *comma 557-bis.* Ai fini dell'applicazione della presente norma, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione continuata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 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.

- *comma 557-ter.* In caso di mancato rispetto della presente norma, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 (divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo).

- *comma 557-quater.* Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione."

➤ art. 3, comma 5, del citato D.L. n. 90/2014, convertito in Legge 11.08.2014, n. 114, come integrato dall'art. 4, comma 3, D.L. 78/2015 convertito in Legge 06.08.2015 n. 125 ha dettato le seguenti disposizioni:

- "*comma 5.* Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente...omissis...La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedenteomissis...".

- "*comma 5-quater.* Fermi restando i vincoli generali sulla spesa di personale, gli enti indicati al comma 5, la cui incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente è pari o inferiore al 25 per cento, possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato, a decorrere dal 1° gennaio 2014, nel limite dell'80 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente e nel limite del 100 per cento a decorrere dall'anno 2015";

- "*comma 6.* I limiti di cui al presente articolo non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo".

➤ L'art. 3, comma 5, del citato decreto ha altresì abrogato l'art. 76 comma 7 D.L. 112/2008 convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, che prevedeva il rispetto di un limite strutturale, comune a tutti gli enti locali, parametrato sul rapporto di incidenza massima (pari al 50%) tra spesa di personale e le spese correnti, a presupposto di ogni tipologia di assunzione;

La normativa in tema di contenimento della spesa di personale è stata in primis modificata dalla Legge n. 208 del 28 dicembre 2015 (legge di stabilità 2016), che ha previsto al comma 228 dell'art. 1, *successivamente integrato dall'art. 16 comma 1 bis del DL 113/2016 prima e dall'art. 22 comma 2 del DL 50/2017 poi*, che i Comuni con popolazione superiore a 1.000 abitanti, fermo restando il vincolo relativo al rispetto delle tabelle definite per gli enti in dissesto, possano procedere, per gli anni 2017 e 2018, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di



Città di Marano di Napoli

Città Metropolitana di Napoli

qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 75 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente. Si evidenzia che prima della riforma 50/2017, tale limite per gli enti superiori ai 10.000 abitanti, era fermo al 25%.

Alla luce della legge di stabilità 2016, quindi, per le assunzioni di personale non dirigente si deve rispettare il limite del 75% della spesa relativa al personale cessato nell'anno precedente.

In base alle previsioni dell'art. 7 comma 2-bis del DL 14/2017, invece, negli anni 2017 e 2018 nei comuni che, nell'anno precedente, hanno rispettato gli obiettivi del pareggio di bilancio le cessazioni dei vigili possono essere destinate, per il 100%, per le assunzioni a tempo indeterminato di nuovi vigili.

Infine, a decorrere dall'anno 2019, ritorna in vigore l'art. 3 del DL n.90 del 2014 che fissa la facoltà ad assumere nella misura del 100 per cento del personale cessato nell'anno precedente;

La normativa vigente al 2018, consentiva inoltre, di avvalersi dei resti delle capacità assunzionali del triennio precedente non già utilizzate, come previsto dall'art. 3 comma 5 del D.L.90/2014 (*"è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente"*).

A tal proposito la deliberazione n. 28/SEZAUT/2015/QMIG della sezione delle Autonomie della Corte dei Conti, ha stabilito che il triennio della capacità assunzionale è un triennio dinamico, da calcolare a ritroso rispetto all'anno delle previste assunzioni;

Inoltre le capacità assunzionali degli anni precedenti non utilizzate possono esserlo, sulla base delle indicazioni contenute nella deliberazione della sezione autonomie della Corte dei Conti n. 25/2017, nella stessa misura fissata dalla normativa in vigore nell'anno in cui sono maturate e non con le regole in vigore nell'anno in cui vengono utilizzate.

Il *Decreto-Legge n. 4 del 28/01/2019*, convertito con modificazioni dalla L. 28 marzo 2019, n. 26, contenente "Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni" al fine di mitigare lo svuotamento degli organici degli Enti locali, dovuti all'utilizzazione della "quota 100", ha introdotto alcune modifiche ampliando le facoltà assunzionali degli enti locali.

Il particolare con l'art. 14 bis ha modificato l'art. 3 del DL 90/2014, estendendo a cinque il numero di anni precedenti in cui i risparmi derivanti da cessazioni possono essere utilizzati e dando la possibilità, per il triennio 2019/2021, di computare allo stesso anno, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over;

Con la legge 27 dicembre 2019, n. 160 (cd. legge di bilancio 2020) viene previsto al comma 147 dell'art. 1 che le graduatorie approvate nell'anno 2011 sono utilizzabili fino al 30 marzo 2020, mentre le graduatorie approvate negli anni dal 2012 al 2017 sono utilizzabili fino al 30 settembre 2020; al comma 495 è previsto che *"Al fine di semplificare le assunzioni di cui all'articolo 1, comma 446, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, le amministrazioni pubbliche utilizzatrici dei lavoratori socialmente utili..., anche mediante contratti di lavoro a tempo determinato o contratti di collaborazione coordinata e continuativa nonché mediante altre tipologie contrattuali, possono procedere all'assunzione a tempo indeterminato, anche con contratti di lavoro a tempo parziale, anche in deroga, per il solo anno 2020 in qualità di lavoratori soprannumerari, alla dotazione organica, al piano di fabbisogno del personale ed ai vincoli assunzionali previsti dalla vigente normativa limitatamente alle risorse di cui al comma 497, primo periodo"*.

L'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 convertito con modificazioni dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58, prevede che *"A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti"*



Città di Marano di Napoli

Città Metropolitana di Napoli

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".

La legge di bilancio 2020, nel formalizzare le novità già contenute nel Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17/03/2020 attuativo per i comuni dell'articolo 33 del D.L. n. 34/2019, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n.108 del 27-4-2020, suddivide i comuni in tre fasce per ciò che attiene al rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti. Abbiamo una fascia di enti virtuosi, che stanno al di sotto del rapporto previsto dal DPCM, una fascia di comuni non virtuosi, che stanno al di sopra del rapporto previsto dal DPCM ed una fascia di comuni che possiamo definire intermedi, che stanno tra i valori degli enti virtuosi e di quelli non virtuosi.

Ai fini del rispetto del suddetto Decreto in seguito si forniranno i conteggi dimostrativi della fascia di appartenenza del comune di Marano.

EVIDENZIATO che la disciplina del rispetto del Patto di Stabilità per poter procedere ad assunzioni sancito dal comma 4 dell'art. 76 del D.L. 25.06.2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla Legge 06.08.2008, n. 133 e succ. modifiche e integrazioni, a partire dall'anno 2016 viene sostituita da quello del pareggio di bilancio;

VISTI:

- l'art. 19, comma 8, della legge 28.12.2001, n. 448 (legge finanziaria 2002), il quale prevede che a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio della riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39, commi 1 e 19, della legge 27/12/1997, n. 449, e successive modifiche, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- il comma 10-bis dell'art. 3 del D.L. 26/06/2014, n. 90, convertito in legge 114/2014, nel quale è previsto il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui all'art. 3 del D.L. stesso da parte degli enti locali attraverso la certificazione da parte dei revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'Ente. Con la medesima relazione viene altresì verificato il rispetto delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 dello stesso decreto;

CONSIDERATO pertanto, che, in base alla normativa vigente questo Ente, al fine di poter procedere ad assunzioni nel corso del 2022:

- a) ha effettuato con Deliberazione della C.S. n 206 del 16/10/2018, in seguito alla dichiarazione di dissesto finanziario, la rideterminazione della dotazione organica, pari a 194 posti, la cui consistenza numerica è stata in seguito modificata con delibera n. 168/2019 in n. 186 unità che viene confermata con la presente deliberazione che ridetermina la nuova dotazione organica in virtù del PTFP contestualmente adottato, composta da 186 unità;
- b) effettua con la presente deliberazione la ricognizione annuale delle condizioni di soprannumero ed eccedenze di personale, prevista dell'art. 33, comma 1 del D. Lgs. 165/2001 come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/2001, per l'anno 2022 verificando l'assenza di personale dirigente e non dirigente in soprannumero e/o in eccedenza, anche ai sensi dell'art. 259 del D. Lgs. 267/2000;
- c) ha approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 41 del 18/05/2021 il piano delle azioni positive 2021/2023 (art. 48, comma 1, del D. Lgs. n. 198/2006);
- d) avere effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale (art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/2001).
- e) ha approvato con Deliberazione del C.S. n. 41 del 08/05/2013 lo SMiVaP (Sistema di Misurazione e valutazione del Personale), ai sensi del d.lgs. 150/2009;



Città di Marano di Napoli

Città Metropolitana di Napoli

- f) nell'effettuare la programmazione del PTFP 2022-2024 assicura:
- il rispetto dei vincoli di riduzione della spesa di personale previsti dal comma 557 e segg. dell'art. 1 della Legge. 296 del 27.12.2006 (Legge finanziaria 2007) e s.m.i., in particolare assicurando il contenimento della spesa di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 ai sensi del comma 557-quater, introdotto dalla Legge di conversione n. 114 del 11/08/2014 del D.L. 90/2014;
 - il rispetto dei vincoli di riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;
- g) ha approvato in data 16.05.2022 con la Deliberazione nr. 25, il "Rendiconto della Gestione – Esercizio 2021 – Relazione illustrativa. Approvazione ai sensi dell'art. 227 co. 2 del D. Lgs. n. 267/2000."
- h) dovrà procedere all'invio alla BDAP nei termini di legge;
- i) è regolarmente accreditato sulla piattaforma telematica dei crediti commerciali;
- j) *in quanto ente che ha dichiarato dissesto finanziario*, ai fini della riduzione delle spese, ridetermina la dotazione organica dichiarando eccedente il personale comunque in servizio in sovrannumero rispetto ai rapporti medi dipendenti-popolazione di cui all'articolo 263, comma 2, fermo restando l'obbligo di accertare le compatibilità di bilancio;
- k) utilizza il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile utilizzando altresì i residui ancora disponibili delle quote percentuali della facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente.

PRESO ATTO infine che, per quanto riguarda le limitazioni all'acquisizione di personale mediante assunzioni a tempo determinato o altre forme di lavoro flessibile di cui all'art.9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni nella legge 122/2010 *per gli enti che hanno dichiarato dissesto finanziario*, ai fini della riduzione delle spese, la spesa per il personale a tempo determinato deve essere ridotta a non oltre il 50 per cento della spesa media sostenuta a tale titolo per l'ultimo triennio antecedente l'anno cui l'ipotesi si riferisce.

ACCERTATO in ordine alla verifica del rispetto dei limiti finanziari previsto per le assunzioni a tempo indeterminato e determinato, quanto segue:

- l'Ente ha deliberato lo stato di dissesto con Deliberazione della C.S. n. 204 del 16.10.2018;

- le previsioni di spesa del personale qui contabilizzate troveranno piena copertura negli stanziamenti del bilancio finanziario 2022-2024 in corso di approvazione.

- la spesa di personale calcolata con i criteri individuati dalla circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 9/2006 e dal comma 1 art.76 D.L. 112 /08 citato presenta il seguente andamento:

- anno 2008: € 9.281.528,08
- anno 2009: € 9.258.663,48
- anno 2010: € 8.446.031,91
- anno 2011: € 8.252.032,33
- anno 2012: € 7.557.220,96
- anno 2013: € 7.506.765,06
- anno 2014: € 6.963.741,02
- anno 2015: € 6.993.061,22
- anno 2016: € 6.825.646,91
- anno 2017: € 6.417.669,45
- anno 2018: € 6.286.976,92
- anno 2019: € 5.302.818,68
- anno 2020: € 5.051.807,76
- anno 2021: € 4.082.370,33

spesa media triennio 2011/2013: € 7.772.006,12.



Città di Marano di Napoli

Città Metropolitana di Napoli

assicurando il contenimento della spesa di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013.

L'incidenza della spesa di personale 2021, pari al 15,30% è altresì inferiore al 25% delle spese correnti e alla percentuale media del triennio 2011/2013 (pari al 26,15%).

CONSIDERATO:

- che:

➤ nel quinquennio 2013/2017 sono cessati dal servizio n. 39 dipendenti, così ripartiti:

- nel 2013: 2 Cat. C, 1 Cat. B3, 3 CAT B1 e 3 Cat. A, per un totale di spesa annua pari ad € 184.244,55 (80% € 147.395,64);
- nel 2014: 1 Cat. D, 2 Cat. C e 2 Cat. B, (di cui uno trasferito per mobilità e pertanto non considerato al fine del turn over), per un totale di spesa annua pari ad € 112.384,21
- nel 2015: 4 Cat. C, 4 Cat. B e 3 Cat. A per un totale di spesa annua pari ad € 297.079,21 (25% € 74.269,80);
- nel 2016: 1 Cat. C e 1 Cat. A per un totale di spesa pari ad € 53.085,85 (25% € 13.270,36);
- nel 2017 sono cessati n. 12 unità di personale (2 Cat. D, 3 Cat. C, 1 Cat. B3, n. 4 Cat. B1, 2 Cat. A) per un totale di spesa annua pari ad € 340.326,41 (di cui utili 75% € 208.067,90 e 100% PM € 62.902,55);

- che:

- nel 2018 sono cessate n. 11 unità di cui n.1 D3, n. 8 Cat. C, n. 1 Cat. B e n. 1 Cat. A (di cui 2 per mobilità non rilevanti ai fini del calcolo del turn over), per un totale di € 275.059,78;
 - nel 2019 sono cessate n. 22 unità di cui n. 2 Dirigenti, n. 2 Cat. D, n. 10 Cat. C, n. 1 Cat. B3, n. 3 Cat. B e n. 4 Cat. A per un totale di € 588.592,68;
 - nel 2020 sono cessate n. 23 unità di cui n. 1 Cat. D, n. 11 Cat. C, n. 9 Cat. B e n. 2 Cat. A per un totale annuo di € 681.903,11;
 - nel 2021 sono cessate dal servizio n. 14 unità di cui n. 6 per limiti di età, n. 5 unità per "Quota 100", nr. 2 decessi e n.1 unità con Opzione donna, 6 in distinte complessivamente nelle seguenti categorie: di cui n. 1 cat. D, n. 5 Cat. C, n. 5 Cat. B e n. 3 Cat. A a cui aggiungere la cessazione del rapporto di lavoro della Categoria D3 per un totale annuo complessivo di € 441.015,31;
 - nel 2022 cesseranno dal servizio n. 8 unità per limiti di età/servizio/decessi (4 cessazioni già si sono avute) distinte in nr. nr 2 categorie C, nr. 5 categorie B e nr. 1 categoria A per un totale annuo complessivo di € 227.208,68;
 - nel 2023 cesseranno dal servizio n. 3 unità per limiti di età, distinte in n. 2 Cat. B e n. 1 Cat. A ed inoltre n. 3 unità per "quota 100" distinte in 2 categorie C e una categoria B, per un totale annuo complessivo di € 175.938,03;
 - nel 2024 cesseranno dal servizio n. 6 unità per limiti di età, distinte in nr. 3 cat. A e nr. 3 Cat. B ed inoltre nr. 2 unità per limiti di servizio distinte in una categoria C ed una categoria B per un totale annuo complessivo di € 203.387,16;
- che a fronte delle cessazioni intervenute dal 2013 a tutto il 2019 si è proceduto all'assunzione di una unità di Cat. D3 (tramite mobilità) non considerata ai fini del turn over, ad un'assunzione nel 2016 di una Cat. D1 (Assistente Sociale) il cui costo è pari ad € 31.304,77 (finanziato dai resti cessati 2012), e nel 2017 due Cat. D1 e una Cat. C per un costo di € 98.965,12, tutte finanziate con la spesa dei cessati 2013;
 - che nel gennaio 2017 sono stati collocati in aspettativa senza assegni, ai sensi dell'art. 110 comma 5 del Tuel, n. 1 Dirigente (successivamente trasferitosi per mobilità in altro ente nel dicembre 2019) e n. 1 cat. D3 Funzionario Tecnico, cessato nell'anno 2021;
 - che nel dicembre 2021 si è proceduto all'assunzione di una unità di Cat. D1, Istruttore Direttivo Tecnico e nr. 7 unità di categoria C1, di cui 3 Istruttori tecnici geometri e nr. 4 istruttori amministrativi, reclutati mediante il Concorso Unico della Regione Campania;



Città di Marano di Napoli

Città Metropolitana di Napoli

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO: CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE

La capacità assunzionale 2022 è da calcolarsi in considerazione del rapporto percentuale della spesa del personale con il valore medio delle entrate proprie dell'ente, come meglio descritto in seguito, ai sensi del DPCM del 17.03.2000, sino al 31 dicembre 2024.

In alternativa per il periodo 2020-2024 è consentito utilizzare i resti assunzionali dei cinque anni precedenti il 2020 anche in deroga alle percentuali di incremento di cui alla tabella 2 dell'articolo 5 del citato DPCM, ma comunque entro il limite del valore soglia di cui alla tabella 1 del comma 1 dell'art 4. Pertanto, il calcolo della capacità assunzionale 2022, derivante dai resti relativi al quinquennio 2015-2019, come determinati nelle Deliberazioni di approvazione del fabbisogno di personale dal 2015 al 2019, (Deliberazioni di G.C. n. 50/2014, n. 42/2015, n. 67/2015, n. 15/2016 e di C.S. n. 63/2016, Deliberazione n. 46 del 4.05.2017, Deliberazione n. 206 del 16.10.2018, deliberazione n. 56/2019, nr. 131/2019 e la n. 99/2020) è il seguente:

Calcolo dei resti capacità assunzionale quinquennio 2015-2019:

Costi assunzioni 2017 tempo indeterminato		
n.	<i>Assunzioni effettuate nel 2017</i>	<i>Spesa</i>
1	D1 ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	€ 31.169,05
1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CAT. C1	€ 36.627,02
1	ASSISTENTE SOCIALE CAT. D1	€ 31.169,05
	<i>totale</i>	€ 98.965,12
	<i>80% spesa cessati 2013 risorse previste nella programmazione fabbisogno 2014/2015 e 2015/2017</i>	€ 147.395,64
	<i>resti persi 2013</i>	€ 48.430,52

Spesa cessati 2014	€ 112.384,21
100% spesa cessati 2014 utilizzabile per assunzioni 2015 (a)	€ 112.384,21

Spesa cessati 2015	€ 297.079,21
25% spesa cessati 2015 utilizzabile per assunzioni ordinarie 2016 (b)	€ 74.269,80
Spesa cessati 2016	€ 52.854,57
75% spesa cessati 2016 utilizzabile per assunzioni ordinarie 2017	€ 39.640,93
	<i>destinati recupero Mef</i>
Spesa cessati 2017	€ 340.326,41
100 % spesa cessati APM	€ 62.902,55
75% spesa cessati 2017 utilizzabile per assunzioni 2018	€ 208.067,90
Spesa cessati 2017 utilizzabile per assunzioni ordinarie 2018	€ 270.970,45
	<i>destinati recupero Mef ex delibera 56/2019</i>
Spesa cessati 2018	€ 275.059,78
100% spesa cessati 2018 utilizzabile per assunzioni 2019	€ 275.059,78
	<i>destinati recupero Mef ex delibera n. 131/2019</i>
Spesa cessati 2019	€ 588.592,68



Città di Marano di Napoli

Città Metropolitana di Napoli

100% spesa cessati 2019 utilizzabile per assunzioni 2020	€ 588.592,68
	- € 130.739,99 destinati recupero Mef ex delibera n. 99/2020
	(c) € 457.852,69
Capacità assunzionale 2015-2019 (b+c)	€ 532.122,50

si procede adesso a verificare il rispetto del TURN OVER per le assunzioni programmate a tempo indeterminato, attingendo per le assunzioni diverse dalla procedura CUR - Ripam, dalla procedura di mobilità e dalle graduatorie concorsuali delle Pubbliche Amministrazioni consultabili nel "Sistema di Monitoraggio delle graduatorie concorsuali delle PA" presente sul portale del Ministero del Lavoro, nell'ambito della regione Campania e in subordine alle regioni limitrofe previo sorteggio casuale della graduatoria da cui attingere, nel rispetto dell'ordine della graduatoria stessa come sancito dalla Sentenza di Corte Cassazione n. 25986 del 16.11.2020:

ASSUNZIONI A TEMPO PIENO ED INDETERMINATO

n.	Assunzioni programmate nel fabbisogno 2022	Spesa
3	ISTR AMM.VO CTG. C1-	CUT/MOBILITÀ/GRAD VIGENTI € 91.267,83
2	ISTR. DIRETTIVI VIGILANZA CTG. D1	PRG CARRIERA € 8.082,79
2	ISTR. DIRETTIVI TECNICI CTG. D1	PRG CARRIERA € 5.073,20
5	ASSISTENTE SOCIALE CTG. D1	CUT/MOBILITÀ/GRAD VIGENTI € 164.910,28
2	ISTRUTTORE VIGILANZA CTG C1	CUT/MOBILITÀ/GRAD VIGENTI € 62.914,29
2	ISTR. CONTABILE CTG. C1	CUT/MOBILITÀ/GRAD VIGENTI € 60.619,42
1	IST TECNICO GEOMETRA CTG. C1	CUT/MOBILITÀ/GRAD VIGENTI € 30.309,71
17	Totale assunzioni 2022	€ 423.177,52

n	Assunzioni programmate nel fabbisogno 2023	Spesa
1	ISTRUTTORE DIRETTIVO VIGILANZA CTG. D1	prog. carriera € 4.042,72
3	ISTRU DIRETTIVO AMM.VO CTG. D1	prog. carriera € 7.613,78
12	ISTR AMM.VO CTG. C1	prog. carriera € 19.844,51
10	ISTR CONTABILE CTG. C1	prog. carriera € 16.537,10
4	ISTR VIGILANZA CTG. C1	prog. carriera € 12.869,41
7	APPLICATO CTG. B1	prog. carriera € 8.322,01
37	Totale assunzioni 2023	€ 69.229,53

n	Assunzioni programmate nel fabbisogno 2024	Spesa
3	ISTR DIRETT CONTABILE	prog. carriera € 7.609,80
11	ISTR AMM.VO	prog. carriera € 18.190,81
9	ISTR CONTABILE	prog. carriera € 14.883,39
3	ISTR VIGILANZA	prog. carriera € 9.652,06
11	APPLICATO	prog. carriera € 13.077,44
37	Totale assunzioni 2024	€ 63.413,50



Città di Marano di Napoli

Città Metropolitana di Napoli

ASSUNZIONI LAVORO FLESSIBILE

ASSUNZIONI A TEMPO PARZIALE ORIZZONTALE E DETERMINATO

Si prevede di assumere nr. 2 unità di Istruttori di Vigilanza Categoria C1, a tempo parziale (83,33%) e determinato per mesi dodici 12 con eventuale proroga di altri 12 mesi attingendo dalle risorse dell'articolo 208 comma 5 bis del Codice della Strada, con quota di avanzo vincolato anno 2021.

Per quanto riguarda il calcolo del tetto di spesa per le ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO 2022-2024, la normativa ordinaria di riferimento subordina l'acquisizione di personale mediante assunzioni a tempo determinato o altre forme di lavoro flessibile di cui all'art.9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni nella legge 122/2010, e integrato dall'art.11, comma 4 bis del D.L. 90/2014, al limite costituito dal 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, innalzata al 100% laddove in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

Per gli Enti in stato di dissesto finanziario si deve applicare un ulteriore limite dato dal rispetto del TETTO DI SPESA previsto dall'art. 259 comma 6 del D. Lgs. 267/2000 (50 per cento della spesa media sostenuta a tale titolo per l'ultimo triennio antecedente l'anno cui l'ipotesi si riferisce).

Il tetto risulta rispettato per le assunzioni a tempo determinato preventivate nell'annualità 2022 e 2023, come di seguito illustrato:

Limite Spesa lavoro flessibile 2009						€ 382.618,93
Tetto 50 % assunzioni 2009						€ 191.309,47
Limite spesa massima autorizzata dalla Commissione stabilità EELL						€ 60.120,00
n.	ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO E PARZIALE ORIZZONTALE - ANNO 2022		Durata	COSTO ANNUO UNITARIO 100%	COSTO ANNUO 2022 83,33%	COSTO ANNUO 2023 83,33%
2	ISTRUTTORI DI VIGILANZA CTG C1	01/07/2022	1 anno + 1 eventuale	32.459,01	€ 54.096,19	€ 54.096,19
TOTALE SPESA					€ 54.096,19	€ 54.096,19

Negli anni precedenti:

Limite Spesa lavoro flessibile 2009						€ 382.618,93
Tetto 50 % assunzioni 2009						€ 191.309,47
Limite spesa massima autorizzata dalla Commissione stabilità EELL						€ 60.120,00
n.	ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO (già autorizzate) in corso nel 2019-2020		Durata (fino a)	COSTO ANNUO UNITARIO	COSTO ANNUO 2020	COSTO ANNUO 2021
1	DIRIGENTE LL.PP. art..110 co.1	28/12/2018	3 anni	59.859,64	€ 59.859,64	€ 59.859,64



Città di Marano di Napoli

Città Metropolitana di Napoli

TOTALE SPESA					€ 59.859,64	€ 59.859,64
	PERSONALE IN SERVIZIO A TEMPO DETERMINATO (non soggetto al limite)		Durata	COSTO ANNUO UNITARIO	COSTO ANNUO 2020	COSTO ANNUO 2021
3	ASSISTENTI SOCIALI Cat. D1	In servizio dal 12/2017	Fino al 31/12/2020	34.173.46	€ 102.520,38 (non rileva ai fini del limite)	
9	ASSISTENTI SOCIALI Cat. D1			34.173.46		€ 307.561,14 (non rileva ai fini del limite)

Con la Decisione n. 121 del 30 ottobre 2018, infatti, la Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali, nel valutare la Deliberazione della C.S. n. 206/2018 di riapprovazione piano triennale dei fabbisogni di personale, triennio 2018-2020, approvava l'assunzione di un dirigente ex art. 110 c. 1 per 3 anni per un costo annuo lordo pari ad € 59.859,64, in quanto compreso nel limite della spesa massima autorizzabile per il tempo determinato pari ad € 60.120,00, calcolato secondo i parametri del citato art. 259 co. 6 del Tuel, di cui alla nota del Commissario Straordinario inviata alla COSFEL con nota Prot. 35365 del 25/10/2018. L'assunzione autorizzata si realizzava in data 28/12/2018 con un contratto a tempo determinato di durata triennale, stipulato ai sensi dell'art. 110 co. 1 D. Lgs. 267/2000. Con decisione prot. n. 0018996 del 20 dicembre 2019 con cui la Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali approvava le Deliberazioni della Giunta Comunale nn. 56, 134 e 168/2019, limitatamente a: rideterminazione della dotazione organica nella consistenza di n. 186 posti a tempo pieno, alla proroga per un anno (fino al 31/12/2020) di n. 3 contratti di assistenti sociali, cat. D1 a tempo determinato con scadenza 31/12/2019 per una durata complessiva comunque non superiore a 36 mesi, totalmente finanziati con fondi europei, costo complessivo € 102.520,39 e all'assunzione di nr. 9 Assistenti sociali con copertura totale mediante finanziamento del Fondo Povertà del M.L.P.S. Con deliberazione di C.S. nr. 17 del 16.03.2021 si approvava il PTFP 2021/2023 limitatamente all'assunzione di personale a tempo determinato, prevedendo per le figure di Assistente Sociale cat. D1. la proroga di un anno del contratto di lavoro a tempo determinato già in corso (con attuale scadenza al 15.04.2021) e all'assunzione di n. 8 assistenti sociali cat. D1 per mesi 12 eventualmente prorogabili per ulteriori 12 mesi, come da deliberazioni del PTFP 2021/2023 e 2022/2024 nr. 17 del 16.03.2021 e nr. 16 del 12.04.2022;

Con la deliberazione di Giunta Comunale n. 134 del 28.10.2019 con cui è stato previsto nel PTFP 2019/2021 l'assunzione di n. 9 Assistenti Sociali cat. D1 a tempo pieno e determinato per la durata di mesi 12 eventualmente prorogabili di altri 12 mesi con finanziamento mediante Fondo Povertà del M.L.P.S. Considerato che le assunzioni venivano formalizzate nell'aprile 2020 per sole nr. 3 unità di cui due dimissionarie nel corso del rapporto. Pertanto con successiva deliberazione nr. 99/2020 e nr. 17/2021 si approvavano nelle rispettive annualità i PTFP prevedendo il completamento delle predette assunzioni, nonché la per le figure di Assistente Sociale cat. D1. la proroga di un anno del contratto di lavoro a tempo determinato già in corso con deliberazione nr. 16 del 12.04.2022.

Con deliberazione di C.S. n. 41 del 27.10.2021 avente ad oggetto "Integrazione Deliberazione della Commissione Straordinaria nr. 25 del 13.10.2021 avente ad oggetto "Rideterminazione dotazione organica ai sensi dell'art. 259 comma 6 del D. Lgs. 165/2001. Dichiarazione sull'assenza di soprannumero ed eccedenze di personale, ex art. 33 D. Lgs. 165/2001, a valere per il 2021. Approvazione Piano triennale dei fabbisogni, triennio 2021-2023 - art.39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n.449 e art.6 commi 2, 3, 6 del D. Lgs. n.165/2001", limitatamente alle assunzioni a tempo determinato nell'ambito degli interventi previsti dalla politica di coesione dell'Unione Europea e nazionale, per i cicli di programmazione 2014-2020 e 2021-2027", si integrava il PTFP annualità 2021 prevedendo nr. 3 (tre) unità di categoria D, profilo professionale D1 a tempo pieno e determinato per anni tre, nell'ambito degli



Città di Marano di Napoli

Città Metropolitana di Napoli

interventi previsti dalla politica di coesione dell'Unione Europea e nazionale, per i cicli di programmazione 2014-2020 e 2021-2027 con oneri a carico del Programma Operativo complementare al Programma Operativo Nazionale Governance e capacità istituzionale 2014-2020. Nel dicembre 2021 veniva assunta una sola delle predette unità tra i tre candidati vincitori comunicati dall'Agenzia di Coesione, la quale si riservava di comunicare successivamente i nuovi candidati vincitori assegnati alla sede del Comune di Marano di Napoli.

Con deliberazione di C.S. n. 45 del 11.11.2021 avente ad oggetto "Integrazione Deliberazione della Commissione Straordinaria nr. 25 del 13.10.2021 avente ad oggetto "Rideterminazione dotazione organica ai sensi dell'art. 259 comma 6 del D. Lgs. 165/2001. Dichiarazione sull'assenza di soprannumero ed eccedenze di personale, ex art. 33 D. Lgs. 165/2001, a valere per il 2021. Approvazione Piano triennale dei fabbisogni, triennio 2021-2023 - art.39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n.449 e art.6 commi 2, 3, 6 del D. Lgs. n.165/2001", limitatamente all'assunzione di nr. due unità di categoria C, posizione economica C1, profilo di "Tecnici dell'Accoglienza" a tempo pieno e determinato, per un periodo non superiore a 12 mesi annualità 2022, con oneri a totale carico dei Fondi PON Inclusione FSE 2014/2020 tramite MLPS per finanziare progetti per attuazione Patti Inclusione Sociali – PAIS e aggiornamento assunzioni a t.i. annualità CUR Regione Campania.", si integrava il PTFP annualità 2021 prevedendo tra l'altro, per l'annualità 2022, nr. 2 (due) unità di categoria C, profilo professionale C1 a tempo pieno e determinato per non oltre 12 mesi.

Il numero di assunzioni a tempo determinato in corso, inoltre, rientra nel limite del 20% (pari a 23 unità) del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 01.01.2022 (117 unità), previsto dall'art 23 del D. Lgs. n. 81/2015.

ATTESO che la proiezione della spesa del personale per gli anni 2022-2024 tenuto conto delle riduzioni e degli aumenti del personale programmati è la seguente:

VERIFICA RISPETTO CO. 557			
VERIFICA COMPATIBILITA' DI BILANCIO			
MEDIA TRIENNIO 2011/2013		€ 7.772.006,12	
SPESA DEL PERSONALE	2021	€ 4.082.370,33	
SPESA DEL PERSONALE	2022	€ 4.150.668,86	inferiore alla media 2011/2013
SPESA DEL PERSONALE	2023	€ 4.239.382,25	inferiore alla media 2011/2013
SPESA DEL PERSONALE	2024	€ 4.105.580,16	inferiore alla media 2011/2013

- che, come dimostrato nella tabella che precede, è rispettato il principio di contenimento con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 pari a € 7.772.006,12;
- che l'incidenza percentuale delle spese di personale (al lordo delle riduzioni) rispetto al complesso delle spese correnti per l'anno 2021 è la seguente:



Città di Marano di Napoli

Città Metropolitana di Napoli

SPESA PERSONALE (al lordo riduzioni) € **5.015.689,30**

SPESA CORRENTE € 32.780.282,11
PERCENTUALE 15,30%

INDIVIDUAZIONE DELLA FASCIA DI APPARTENENZA del comune ai sensi dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 – DPCM 17.03.2020 pubblicato nella G.U. n. 108 del 27.04.2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", il quale, con decorrenza 20.04.2020 permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n.296/2006, mediante la seguente metodologia di calcolo:

Considerato che la spesa del personale 2021 calcolata secondo le modalità riportate nello schema di DPCM, pari a € 4.732.543,67 al netto della spesa del personale finanziata integralmente da altri soggetti e rapportata al valore medio delle entrate correnti del triennio 2019/2021, pari a € 49.023.288,65 a cui decurtare il FCDE 2021 del valore di € 10.402.102,78, è pari ad un valore soglia di 12,25%, facendo sì che il comune di Marano si collochi al di sotto del valore soglia degli enti virtuosi per la fascia di appartenenza in base alla popolazione residente al 31.12.2021 pari ad abitanti 57.514 - da 10.000 a 59.999 pari a 27,00%; pertanto, è possibile incrementare la spesa di personale registrata nel 2018, per assunzioni di personale a tempo indeterminato sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 dell'art 4, di ciascuna fascia demografica – pari al 14,75% cui corrisponde una cifra di euro 5.695.176,51. Tale percentuale di incremento non deve superare il valore percentuale indicato per l'anno 2022 dalla Tabella 2 dell'art. 5 ovvero il 19,00% per la fascia demografica di riferimento. Pertanto come si evince dalla seguente tabella:

limite art. 5 co.1 - Tab. 2 DPCM	19% (della spesa personale 2018) – fascia demografica di riferimento	€ 1.324.170,52
Resti assunzionali quinquennio antecedente il 2020		€ 532.122,50
	TOTALE	Limiti alternativi

il costo per le assunzioni programmate dall'ente nell'anno 2022 non dovrà superare l'importo di € 1.324.170,52 calcolato ai sensi del pubblicato DPCM del 17.03.2020. Pertanto il costo delle assunzioni programmate dall'ente per l'anno 2022, di seguito distinte per ogni categoria e figura professionale, di € 423.177,52 è molto inferiore al limite calcolato ai sensi del citato DPCM.

RITENUTO necessario procedere all'approvazione del Piano dei fabbisogni del personale dipendente per il triennio 2022/2024, programmando le assunzioni da attivare nel 2022 attingendo in via prioritaria alle graduatorie del CUR, alla mobilità esterna ex art. 30 D. Lgs. 165/2001 e con adesione alle graduatorie del portale "Sistema di Monitoraggio delle graduatorie concorsuali delle PA" presente sul portale del Ministero del Lavoro con procedure ordinarie ritenendo opportuno, per le annualità successive al 2022, programmare le assunzioni con reclutamento per mobilità, con progressioni di carriera;

DATO ATTO che la dotazione organica ed il suo sviluppo triennale deve essere previsto nella sua concezione di massima dinamicità e pertanto modificabile ogni qualvolta lo richiedano norme di legge, nuove metodologie organizzative, nuove e diverse esigenze, connesse agli obiettivi dati e alle necessità della popolazione, ed in relazione alle limitazioni o vincoli cui l'Ente può essere soggetto;

RITENUTO dover acquisire il parere del Collegio dei Revisori dei Conti, da rendere ai sensi dell'art. 19 comma 8 della Legge 448/2001, in ordine al rispetto del principio di riduzione della spesa del personale per gli anni considerati, di cui all'art. 39 Legge 449/1997 e ss.mm., allegato alla presente deliberazione;



Città di Marano di Napoli

Città Metropolitana di Napoli

CONSIDERATO dover procedere alla richiesta di personale presente nelle graduatorie approvate dal Formez-Pa per l'assunzione delle unità di personale reclutabili a tempo indeterminato non ancora assegnate all'Ente, nel triennio 2022-2024, nei profili di interesse del progetto RIPAM Campania, avendo questo Ente sottoscritto un accordo di collaborazione con la Regione Campania, in seguito alla adesione al progetto di rafforzamento organizzativo degli enti locali e delle pubbliche amministrazioni campane ("RIPAM – CONCORSO UNICO TERRITORIALE PER LE AMMINISTRAZIONI DELLA REGIONE CAMPANIA"), che prevede la realizzazione di un corso-concorso per la selezione, la formazione e l'assunzione di personale presso gli Enti Locali della Campania, attivato nell'ambito del programma RIPAM, di concerto con il Dipartimento della Funzione Pubblica e con Formez;

DATO ATTO che dovrà essere data informazione alle R.S.U. e alle OO.SS., ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001 e dell'art. 4 del CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018;

VISTI lo Statuto ed i Regolamenti dell'Ente

PROPONE ALLA COMMISSIONE STRAORDINARIA

1. DI DARE ATTO la narrativa che precede quale parte integrante e sostanziale del presente atto deliberativo;
2. DI DARE ATTO dell'assenza di personale eccedente da dichiarare in sovrannumero ai sensi di quanto previsto dall'art. 259 comma 6 del D. Lgs. n. 267/2000, e dell'avvenuta ricognizione con esito negativo delle eccedenze di personale per l'anno 2022;
3. DI APPROVARE il Piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2022/2024, come di seguito dettagliato:

ASSUNZIONI A TEMPO PIENO ED INDETERMINATO

n.	Assunzioni programmate nel fabbisogno 2022	Spesa
3	ISTR AMM.VO CTG. C1-	CUT/MOBILITÀ/GRAD VIGENTI € 91.267,83
2	ISTR. DIRETTIVI VIGILANZA CTG. D1	PRG CARRIERA € 8.082,79
2	ISTR. DIRETTIVI TECNICI CTG. D1	PRG CARRIERA € 5.073,20
5	ASSISTENTE SOCIALE CTG. D1	CUT/MOBILITÀ/GRAD VIGENTI € 164.910,28
2	ISTRUTTORE VIGILANZA CTG C1	CUT/MOBILITÀ/GRAD VIGENTI € 62.914,29
2	ISTR. CONTABILE CTG. C1	CUT/MOBILITÀ/GRAD VIGENTI € 60.619,42
1	IST TECNICO GEOMETRA CTG. C1	CUT/MOBILITÀ/GRAD VIGENTI € 30.309,71
17	Totale assunzioni 2022	€ 423.177,52

n	Assunzioni programmate nel fabbisogno 2023	Spesa
1	ISTRUTTORE DIRETTIVO VIGILANZA CTG. D1	prog. carriera € 4.042,72
3	ISTRU DIRETTIVO AMM.VO CTG. D1	prog. carriera € 7.613,78
12	ISTR AMM.VO CTG. C1	prog. carriera € 19.844,51
10	ISTR CONTABILE CTG. C1	prog. carriera € 16.537,10
4	ISTR VIGILANZA CTG. C1	prog. carriera € 12.869,41
7	APPLICATO CTG. B1	prog. carriera € 8.322,01
37	Totale assunzioni 2023	€ 69.229,53



Città di Marano di Napoli

Città Metropolitana di Napoli

Assunzioni programmate nel fabbisogno 2024			Spesa
3	ISTR DIRETT CONTABILE	prog. carriera	€ 7.609,80
11	ISTR AMM.VO	prog. carriera	€ 18.190,81
9	ISTR CONTABILE	prog. carriera	€ 14.883,39
3	ISTR VIGILANZA	prog. carriera	€ 9.652,06
11	APPLICATO	prog. carriera	€ 13.077,44
37	Totale assunzioni 2024		€ 63.413,50

ASSUNZIONI LAVORO FLESSIBILE

A TEMPO DETERMINATO E PARZIALE DI TIPO ORIZZONTALE

n.	ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO E PARZIALE ORIZZONTALE - ANNO 2022	Durata	COSTO ANNUO UNITARIO 100%	COSTO ANNUO 2022 83,33%	COSTO ANNUO 2023 83,33%	
2	ISTRUTTORI DI VIGILANZA CTG C1	01/07/2022	1 anno + 1 eventuale	32.459,01	€ 54.096,19	€ 54.096,19

4 – CONFERMARE le seguenti assunzioni a tempo pieno e determinato etero-finanziate già previste nei precedenti PTFP:

Profilo Professionale / nr. unità	Categoria	Durata	Finanziamento	Provvedimento
Nr. 2 Tecnici dell'Accoglienza	Cat. C – C1	Mesi 12	PON Inclusione FSE	Del. 45/2021
Nr. 3 Istruttori Direttivi (completamento assunzioni)	Cat- D – D1	Anni 3	Fondo Coesione	Del. 41/2021
Nr. 9 Assistenti Sociali (completamento assunzioni)	Cat. D – D1	Mesi 12 + eventuali 12 mesi	Fondo Povertà	Del 134/19 - 99/2020 -16/2021-17/2022

5 – RIDETERMINARE la consistenza della dotazione organica, in virtù del Piano triennale dei fabbisogni così programmato, come segue:

CATEGORIA E POSIZ. GIURIDICA	A	B1	B3	C	D1	D3	DIR	Totali
Cessazioni anno 2021	3	5	0	5	1	1	0	15
n. dipendenti in servizio al 01/01/2022	28	32	2	47	7	1	0	117
ESUBERI	0	0	0	0	0	0	0	0
Cessazioni previste nell'anno 2022	-1	-5	0	-2	0	0	0	-8
Assunzioni anno 2022	0	0	0	8	9	0	0	17
Cessazioni previste nell'anno 2023	-1	-3	0	-2	0	0	0	-6
Assunzioni anno 2023	0	7	0	26	4	0	0	37
Cessazioni previste nell'anno 2024	-3	-4	0	-1	0	0	0	-8
Assunzioni anno 2024	0	11	0	23	3	0	0	37
DOTAZIONE ORGANICA	23	38	2	99	23	1	0	186



Città di Marano di Napoli

Città Metropolitana di Napoli

6- DARE ATTO che il valore della dotazione organica risultante dall'approvazione del PTFP 2022-2024 risulta essere inferiore al valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile, non valicabile dal PTFP, espresso dalla media della spesa di personale triennio 2011-2013 e ad ogni altro limite di spesa di personale previsto dalla normativa, come di seguito dettagliato:

Tetto massimo sostenibile di spesa di personale: spesa media triennio 2011/2013:

€ 7.772.006,12

Spesa al 31/12/2021 (ex art. 1 co. 557 e segg. Legge 296/2006)

€ 4.082.370,33

Spesa potenziale massima in caso di copertura di tutti i posti previsti in dotazione:

€ 6.382.668,28

Le spese derivanti dal presente piano dei fabbisogni del personale troveranno copertura negli stanziamenti del bilancio di previsione triennio 2022-2024 in corso di approvazione;

7 -DARE ATTO che avendo questo Ente dichiarato lo stato di dissesto finanziario, con Deliberazione di C.C. n. 204 del 16.10.2018, è soggetto al controllo sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale previsto dall'articolo 243, comma 1 da parte della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali e che pertanto tutte le assunzioni di personale previste nella presente programmazione di fabbisogno del personale sono subordinate all'autorizzazione da parte della suddetta Commissione:

➤ che l'autorizzazione alla Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali viene richiesta esclusivamente per le assunzioni previste per l'anno 2022, da effettuarsi entro il 31.12.2022, e che ogni assunzione già programmata nel 2022 ma non effettuata entro l'anno solare, sarà oggetto di futura ulteriore verifica e controllo da parte della Commissione competente, alla luce della normativa vigente del periodo di programmazione e assunzione;

➤ che laddove non vengano rispettati i termini previsti per l'approvazione del Bilancio di previsione 2022/2024 (come disposto dall'art. 9 comma 1 quinquies D.L. 24 giugno 2016, n. 113) l'Ente non procederà ad alcun tipo di assunzione;

8- RISERVARSI la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno del personale approvata con il presente atto, in relazione a nuove e diverse esigenze, connesse agli obiettivi dati ed in relazione alle limitazioni o vincoli cui l'Ente è soggetto o che possano derivare da modifiche normative, previa verifica del rispetto di tali limiti;

9- INCARICARE il il Responsabile del Settore IV in cui è incardinato l'Ufficio Personale, di procedere agli atti consequenziali alla presente deliberazione, in particolare:

- della trasmissione del presente provvedimento trasmessa all'Organo di revisione economico finanziaria per il parere da rendere ai sensi dell'art. 19 comma 8 della Legge 448/2001, in ordine al rispetto del principio di riduzione della spesa del personale per gli anni considerati, di cui all'art. 39 Legge 449/1997 e ss.mm., allegato alla presente deliberazione;

- dell'invio della presente deliberazione corredata di tutti gli atti e le certificazioni necessarie, alla Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali, al cui controllo questo Ente è soggetto ex art. 243 del Tuel, per il rilascio dell'autorizzazione richiesta;

- della esecuzione della stessa secondo gli indirizzi dettati nelle premesse e della trasmissione del piano triennale dei fabbisogni attraverso il sistema Sico gestito dal Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, ai sensi dell'art. 6 ter D. Lgs. 165/2001;



Città di Marano di Napoli

Città Metropolitana di Napoli

10-INVIARE copia della presente deliberazione alle Organizzazioni Sindacali territoriali di categoria, alla RSU e alla Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica, come previsto dall'art. 33 comma 1 del decreto legislativo n. 165/2001;

11- DI DISPORRE la pubblicazione sul sito web del Comune, secondo le modalità previste dall'art. 67, comma 11 della legge n. 133/2008, del presente atto;

L'Istruttore Contabile

Dott.ssa Maria Tortora



**Il Responsabile Settore
Programmazione e Bilancio**

Dott. Renato Spedaliere



Città di Marano di Napoli

Città Metropolitana di Napoli

LA COMMISSIONE STRAORDINARIA con i poteri di Giunta Comunale

Vista la proposta di deliberazione con parere favorevole dello stesso Responsabile del Settore IV – Programmazione, Risorse Umane e Controlli, relativa alla: *“Rideterminazione dotazione organica ai sensi dell’art. 259 comma 6 del D. Lgs. 165/2001. Dichiarazione sull’assenza di soprannumero ed eccedenze di personale, ex art. 33 D. Lgs. 165/2001, a valere per il 2022. Approvazione Piano triennale dei fabbisogni del personale, triennio 2022-2024 - art.39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n.449 e art.6 commi 2, 3, 6 del D. Lgs. n.165/2001”*;

ACQUISITI i pareri del Responsabile IV Settore Programmazione, Risorse Umane e Controlli, resi ai sensi dell’art. 49 e 147 bis comma 1 del D. Lgs. 267/2000, e dell’art. 3 del vigente Regolamento sui controlli interni;

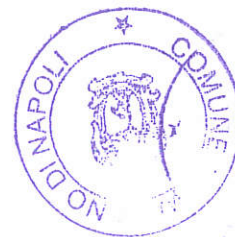
VISTO il parere espresso dall’Organo di Revisione in data ___/___/2022 in merito alla proposta de quo;

Visto il D. Lgs. Del 18.08.2000, nr. 267;

Con voti favorevoli unanimi espressi nelle forme di legge

DELIBERA

1. DI APPROVARE la proposta del Responsabile del IV Settore, avente ad oggetto *“Rideterminazione dotazione organica ai sensi dell’art. 259 comma 6 del D. Lgs. 165/2001. Dichiarazione sull’assenza di soprannumero ed eccedenze di personale, ex art. 33 D. Lgs. 165/2001, a valere per il 2022. Approvazione Piano triennale dei fabbisogni del personale, triennio 2022-2024 - art.39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n.449 e art.6 commi 2, 3, 6 del D. Lgs. n.165/2001”*;
2. DI DICHIARARE con separata ed unanime votazione, il presente atto, immediatamente eseguibile.





COMUNE DI MARANO DI NAPOLI
Città Metropolitana di Napoli

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE per la COMMISSIONE STRAORDINARIA
con i poteri del/la
(x) GIUNTA COMUNALE () CONSIGLIO COMUNALE

Proponente:
dott. Renato Spedalieri - Responsabile IV Settore

Oggetto: Rideterminazione dotazione organica ai sensi dell'art. 259 comma 6 del D. Lgs. 165/2001. Dichiarazione sull'assenza di soprannumero ed eccedenze di personale, ex art. 33 D. Lgs. 165/2001, a valere per il 2022. Approvazione Piano triennale dei fabbisogni del personale, triennio 2022-2024 - art.39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n.449 e art.6 commi 2, 3, 6 del D. Lgs. n.165/2001.




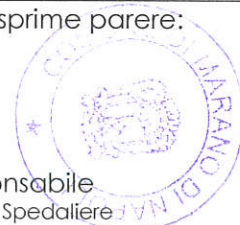
Ai sensi dell'art.49 del D.Lgs. 267/00, che testualmente recita:

1. Su ogni proposta di deliberazione sottoposta alla Giunta e al Consiglio che non sia mero atto di indirizzo deve essere richiesto il parere, in ordine alla sola regolarità tecnica, del responsabile del servizio interessato e, qualora comporti riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente, del responsabile di ragioneria in ordine alla regolarità contabile. I pareri sono inseriti nella deliberazione.

2. Nel caso in cui l'ente non abbia i responsabili dei servizi, il parere è espresso dal segretario dell'ente, in relazione alle sue competenze.

3. I soggetti di cui al comma 1 rispondono in via amministrativa e contabile dei pareri espressi.

Sulla proposta di deliberazione i sottoscritti esprimono il parere di cui al seguente prospetto:

<p>IL RESPONSABILE Dott. Renato Spedalieri</p>	<p>Per quanto concerne la regolarità tecnica esprime parere:</p> <p><input type="checkbox"/> FAVOREVOLE <input type="checkbox"/> CONTRARIO</p> <p>Data _____</p> <p style="text-align: right;">Il Responsabile Dott. Renato Spedalieri</p>  
<p>IL RESPONSABILE AREA Servizi Finanziario Dott. Renato Spedalieri</p> <p>_____</p>	<p>Per quanto concerne la regolarità contabile esprime parere:</p> <p><input type="checkbox"/> FAVOREVOLE <input type="checkbox"/> CONTRARIO</p> <p>Data _____</p> <p style="text-align: right;">Il Responsabile Dott. Renato Spedalieri</p>  



Comune di Marano di Napoli

Città Metropolitana di Napoli

COMITATO DI DIREZIONE

VERBALE del 09 GIUGNO 2022

RICOGNIZIONE ANNUALE CONDIZIONI DI SOPRANNUMERO ED ECCEDENZE DI PERSONALE, AI SENSI DELL'ART. 33, COMMA 1 DEL D. LGS. 165/2001, PER L'ANNO 2022

Il giorno 09 del mese di GIUGNO 2022 alle ore 12:00 presso la sede centrale del Comune di Marano di Napoli si è riunito il Comitato di Direzione, costituito ai sensi dell'art. 19 del vigente regolamento degli uffici e dei Servizi. Sono presenti:

- I Responsabili di Settore: Dott.ssa Paola Cocca, Dott.ssa Maria Russo, Dott.ssa Gilda David, Dott. Renato Spedaliere, Dott. Paola D'Auria, Ing. Angelo Martino, Col. Luigi Maiello.

Oggetto della conferenza è la Ricognizione annuale condizioni di soprannumero ed eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 1 del D. Lgs. 165/2001, per l'anno 2021.

L'art. 6 del D.lgs. 165/2001, come da ultimo modificato con D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, prevede al comma 2 che:

"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 6ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33..."

L'art. 33 del D. Lgs. 165/2011 nel testo modificato da ultimo dall'art. 16 della legge n. 183/2011, cd legge di stabilità 2012, prevede:

- al comma 1, che *"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'articolo 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"*;
- al comma 2, che *"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"*;

Questa disposizione impone alle pubbliche amministrazioni di provvedere annualmente alla ricognizione delle eventuali eccedenze di personale in servizio, da valutarsi alla luce di esigenze funzionali o connesse alla situazione finanziaria.

La condizione di soprannumero si rileva dalla presenza di personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica mentre la condizione di eccedenza si rileva dalla impossibilità dell'ente di rispettare i vincoli dettati dal legislatore per il tetto di spesa del personale, di cui all'art. 1 comma 557 quater della L. n. 296/2006 ed a parametri oggettivi di natura finanziaria.

Dal 01.01.2022 i dipendenti in servizio a tempo indeterminato (dirigenti e non dirigenti) risultano essere n. 117 unità.

La popolazione del Comune di Marano di Napoli al 01.01.2022, è di 57.514 abitanti è pertanto il rapporto tra dipendenti in servizio a tempo indeterminato (117 unità) e popolazione è pari allo 0,20%, ampiamente al di sotto del rapporto medio dipendenti-popolazione valido per il triennio per gli enti in condizione di dissesto e per gli Enti che hanno fatto ricorso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale (ex. art. 243-bis, comma 8, lettera g) D. Lgs. 267/2000), appartenenti alla fascia demografica da 20.000 a 59.999 abitanti (Decreto Ministero dell'Interno del 18/11/2020 "Rapporti medi dipendenti-popolazione validi per gli enti in condizioni di dissesto, per il triennio 2020-2022", pari a 1/152 (0,66%).

La dotazione organica, come da ultima Deliberazione di Giunta Comunale n. 17 del 16.03.2021, è composta da nr. 186 unità;

L'attuale struttura organizzativa dell'Ente è disciplinata con Deliberazione della C.S. n. 21 del 06.10.2021.

In relazione a quanto sopra riportato e in considerazione della struttura organizzativa e funzionale si dà pertanto atto dell'assenza di personale, dirigenziale e non, in soprannumero e in eccedenza.

I Responsabili in calce, ognuno per il proprio Settore di competenza, effettuano infine una ricognizione del personale assegnato distinto per profilo professionale, e verificano che in relazione alle attività svolte, alle esigenze funzionali e alla quantità e complessità dei procedimenti di competenza, non vi sono condizioni di soprannumero e/o di eccedenza di personale.

Del che è verbale, letto e sottoscritto come per legge.

I Responsabili di Settore

Affari Generali

Dott.ssa Paola Cocca



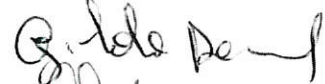
Welfare e Politiche Sociali

Dott.ssa Maria Russo



Ragioneria

Dott.ssa Gilda David



Programmazione Risorse Umane e Controlli

Dott. Renato Spedaliere



Tributi

Dott. Paola D'Auria



Lavori Pubblici e Manutenzioni /Urbanistica

Ing. Angelo Martino



Unità di Staff -Comando Polizia Municipale

Col. Luigi Maiello



COMUNE DI MARANO DI NAPOLI

PROVINCIA DI NAPOLI

COLLEGIO DEI REVISORI

dott. Alfredo Capobianco

dott. Antonio Moliterno

dott. Anthony Lettieri

Alla Commissione Straordinaria – Sede

Al Segretario Generale – Sede

Al Responsabile dell'Area Programmazione e Bilancio dott. Renato Spedaliere – Sede

Oggetto: **Parere del Collegio dei Revisori dei Conti sulla Proposta di Deliberazione della Commissione Straordinaria avente ad oggetto "Rideterminazione dotazione organica ai sensi dell'art. 259 comma 6 del D. Lgs. 165/2001. Dichiarazione sull'assenza di soprannumero ed eccedenze di personale, ex art. 33 D.Lgs. 165/2001, a valere per il 2022. Approvazione Piano triennale dei fabbisogni, triennio 2022-2024 – art. 39 comma 1 Legge 27 dicembre 1997, n. 449 e art. 6 commi 2,3,6 del D. Lgs. N. 165/2001 "**

In data 11/06/2022 presso lo studio del dott. Antonio Moliterno a Teverola (Ce), si è riunito il Collegio dei Revisori dei Conti, nominati con deliberazione della Commissione Straordinaria n. 12 del 15/09/2021, con poteri di Consiglio Comunale sono presenti il dott. Alfredo Capobianco che ricopre il ruolo di Presidente, il dott. Antonio Moliterno che ricopre il ruolo di Componente, il dott. Anthony Lettieri che ricopre il ruolo di Componente.

Il Collegio dei revisori avendo ricevuto in data 10/06/2022 a mezzo PEC, la Proposta di Deliberazione della Commissione Straordinaria avente ad oggetto "Rideterminazione dotazione organica ai sensi dell'art. 259 comma 6 del D. Lgs. 165/2001. Dichiarazione sull'assenza di soprannumero ed eccedenze di personale, ex art. 33 D.Lgs. 165/2001, a valere per il 2022. Approvazione Piano triennale dei fabbisogni, triennio 2022-2024 – art. 39 comma 1 Legge 27 dicembre 1997, n. 449 e art. 6 commi 2,3,6 del D. Lgs. N. 165/2001 ", corredata dei seguenti allegati:

1. Prospetto del programma delle assunzioni per il triennio 2022-2024 con la quantificazione della spesa;
2. Prospetto di spesa relativa al personale cessato anni 2015-2019 e di quello che cesserà nell'esercizio 2020;
3. La determinazione della capacità assunzionale per il triennio 2022-2024;







4. Prospetto dotazione organica rideterminata;
5. Dimostrazione del rispetto del comma 557 e della compatibilità di bilancio;
6. Verificata la corretta quantificazione del valore soglia come previsto dall'art. 33 DLgs 34/2019 e verificato il rispetto dei vincoli di cui al comma 557-quater e co. 562 della legge 296/2006

Premesso

- Che l'Organo di Revisione deve accertare che il documento sia improntato al criterio della riduzione complessiva della spesa nel rispetto dei vincoli assunzionali e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

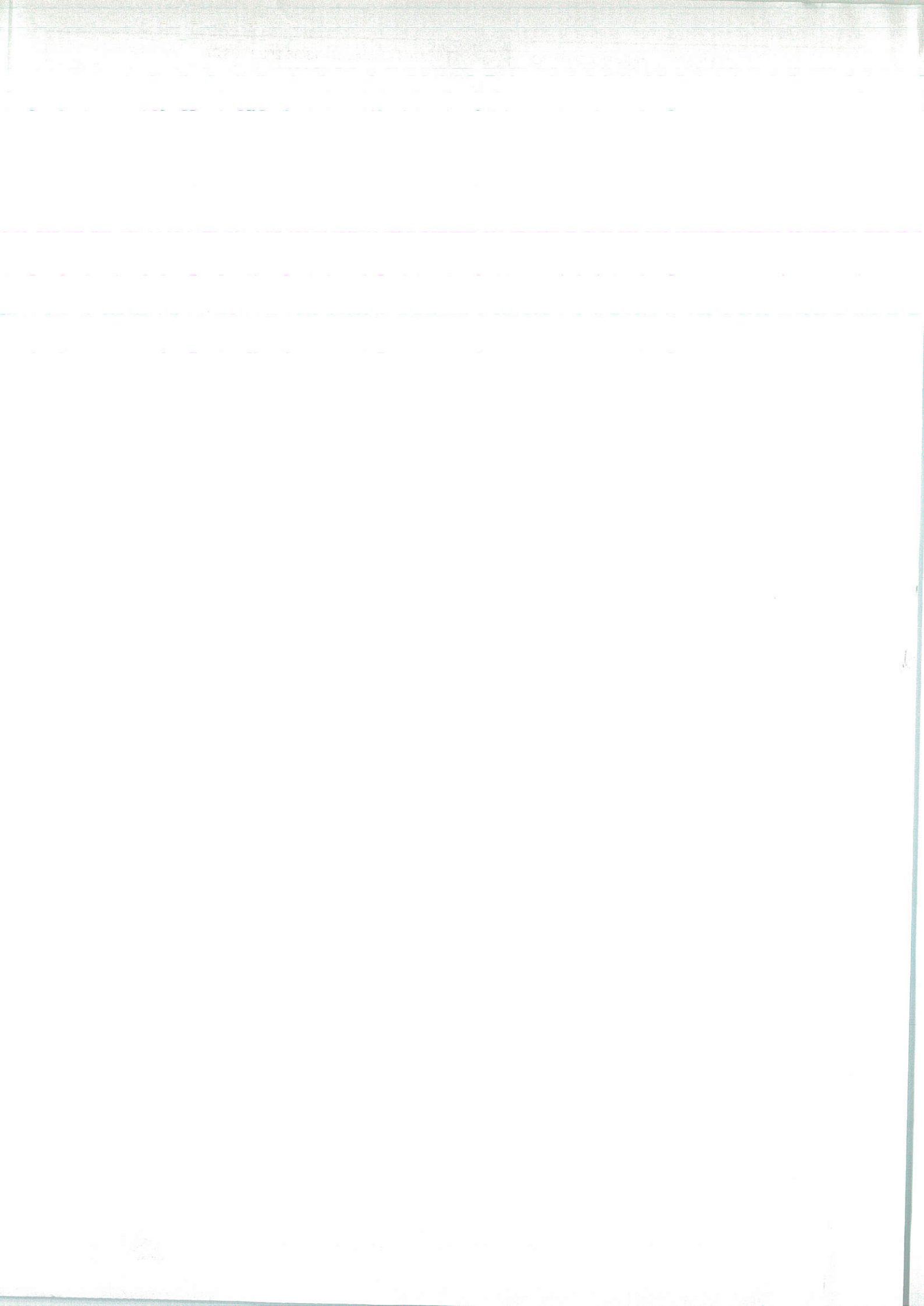
Preso atto

- Che, a seguito della revisione della dotazione organica ex art.6 D.Lgs. n.165/2001, nonché della ricognizione delle eccedenze di personale ex art. 33 del D.Lgs. n.165/2001, non emergono situazioni di personale in esubero, come già dichiarato nella deliberazione di G.C. n. 17 del 16/03/2021 con riferimento ai "Rapporti medi dipendenti-popolazione validi per gli Enti in condizione di dissesto pubblicati per il triennio 2020-2022;
- Delle disposizioni del TUEL in materia di personale in caso di dissesto, ex art. 243 TUEL, recante norme in materia di controlli per gli Enti deficitari e in stato di dissesto, ex art. 110 comma 4 in ordine alla risoluzione di diritto dei contratti di lavoro a tempo determinato; ex artt. 263 comma 2 "con decreto a cadenza triennale il Ministro dell'interno individua con proprio decreto la media nazionale per classe demografica della consistenza delle dotazioni organiche per comuni e province ed i rapporti medi dipendenti-popolazione per classe demografica, validi per gli enti in condizione di dissesto ai fini di cui all'articolo 259, comma 6"; ex art 259 comma 6 "L'ente locale, ugualmente ai fini della riduzione delle spese, ridetermina la dotazione organica dichiarando eccedente il personale comunque in servizio in sovrannumero rispetto ai rapporti medi dipendenti-popolazione di cui all'articolo 263, comma 2, fermo restando l'obbligo di accertare le compatibilità di bilancio. La spesa per il personale a tempo determinato deve altresì essere ridotta a non oltre il 50 per cento della spesa media sostenuta a tale titolo per l'ultimo triennio antecedente l'annocui l'ipotesi si riferisce"



Rilevato

- Che il plafond assunzionale per l'anno 2022 è stato rideterminato in € 1.324.170,52 ex DM DPCM 17.03.2020 pubblicato nella G.U. n. 108 del 27.04.2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni";
 - Che l'Ente può utilizzare in alternativa i residui ancora disponibili delle quote percentuali annuali non utilizzate nel quinquennio precedente pari a euro 532.122,50 come prescritto nel DM 17.03.2020 ex art. 5 "Percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio" che dispone: "2. Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione";
 - Che il tetto massimo di spesa per lavoro flessibile viene determinato in € 60.120,00 ex art. 259 comma 6 (50% spesa flessibile triennio precedente ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato);
 - Che nel piano occupazionale proposto per l'anno 2022:
 - a) sono previste assunzioni a tempo indeterminato e progressioni di carriera, nel rispetto dei vincoli assunzionali di n. 17 unità di cui quattro unità ctg. D1;
 - b) Risultano confermate le assunzioni a tempo determinato per una spesa complessiva di € 414.868,01, questo totale comprende sia le unità già in servizio nel 2022, sia quelle da assumere nel corso del corrente anno;
 - Dato atto che viene rispettato il vincolo di contenimento della spesa del personale rispetto alla media del triennio 2011-2013 come segue:
- | | |
|-------------------------------|-------------------|
| Media Triennio 2011-2012-2013 | Euro 7.772.006,12 |
| Previsione 2022 | Euro 4.150.668,86 |
| Previsione 2023 | Euro 4.239.382,25 |
| Previsione 2024 | Euro 4.105.580,16 |
- Dato atto che gli importi della spesa del personale previsti nell'approvando schema di bilancio 2022-2024 saranno improntati al principio di riduzione;





- Visti i pareri di regolarità tecnica e contabile resi dai rispettivi Dirigenti competenti ex artt. 49 co.1 e 147 bis TUEL;

Raccomanda

Di procedere alle assunzioni di nuovo personale solo dopo la preventiva acquisizione della prescritta autorizzazione della Commissione per la Stabilità finanziaria degli Enti e di verificare prima di procedere alle assunzioni previste il rispetto delle condizioni necessarie per dar seguito a detti fabbisogni;

Rilevato

- Che la programmazione triennale del fabbisogno del personale 2022-2024 è improntata al principio della riduzione complessiva della spesa del personale in quanto:
 - a) Sussiste il rispetto del limite di cui all'art.1, co.557 della Legge n.296/2006 come risulta dal prospetto allegato;
 - b) Sussiste il rispetto del limite ex art. 259 comma 6;
 - c) Sussiste il rispetto dei vincoli assunzionali ex L.208/2015, L. 96/2017, L. 232/2016;

ESPRIME

Il proprio parere favorevole sulla Proposta di Deliberazione della Commissione Straordinaria con i poteri della Giunta avente ad oggetto *"Rideterminazione dotazione organica ai sensi dell'art. 259 comma 6 D. Lgs. 165/2001. Dichiarazione sull'assenza di soprannumero ed eccedenze di personale, ex art. 33 D.Lgs. 165/2001, a valere per il 2022. Approvazione Piano triennale dei fabbisogni, triennio 2022-2024 – art. 39 comma 1 Legge 27 dicembre 1997, n. 449 e art. 6 commi 2,3, 6 del D. Lgs. N. 165/2001 "*,

Marano di Napoli, lì 11/06/2022

Il Collegio dei Revisori



Il presente verbale viene così sottoscritto

LA COMMISSIONE STRAORDINARIA

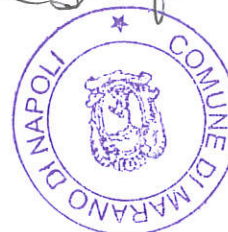
dott.ssa Gerardina BASILICATA

dott. Giuseppe GARRAMONE

dott. Valentino ANTONETTI

IL SEGRETARIO GENERALE

dott.ssa Giovanna IMPARATO



PUBBLICAZIONE

IL SOTTOSCRITTO RESPONSABILE ALBO PRETORIO ON LINE ATTESTA CHE

La presente deliberazione viene affissa a questo Albo Pretorio on line, ai sensi della normativa vigente, per quindici giorni consecutivi, a decorrere dal 22.06.2022

Marano di Napoli li 22.06.2022

Il Responsabile Albo Pretorio on line

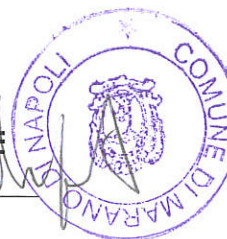
IL SOTTOSCRITTO RESPONSABILE DELL'UFFICIO DI SEGRETERIA GENERALE, VISTI GLI ATTI D'UFFICIO, ATTESTA CHE LA PRESENTE DELIBERAZIONE:

() diviene esecutiva, ai sensi del disposto di cui all'art. 134 – comma 3 – del D.Lgs 267/00, dopo il decimo giorno dalla pubblicazione on line.

() è immediatamente eseguibile, ai sensi del disposto di cui all'art. 134- comma 4- del D.Lgs 267/00.

Marano di Napoli , li 22.06.2022

IL RESPONSABILE



CONFORMITA'

Per copia conforme all'originale, agli atti dell'Ufficio di Segreteria Generale

Marano di Napoli , li

IL RESPONSABILE

