

COMUNE DI GRUMO NEVANO
(Città Metropolitana di Napoli)

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 22

Categoria I Classe VIII

OGGETTO: Approvazione Piano triennale del fabbisogno di personale 2020 - 2022 e Piano delle assunzioni per l'anno 2020. Ricognizione delle eccedenze di personale.

L'anno 2020 il giorno 23 del mese di **dicembre** alle ore **16,30** nel Comune suddetto e nella Casa comunale.

A seguito di regolare avviso si è riunita la Giunta comunale, con l'intervento dei signori:

componenti	P	A	Componenti	P	A
1. Gaetano Di Bernardo – SINDACO	X		4. Angela Arsentì	X	
2. Giuseppe Landolfo	X		5. Angela Lamanna	X	
3. Ciro Caso	X		6. Domenico Grande		X

Riconosciuta legale l'adunanza, il Sindaco **Avv. GAETANO DI BERNARDO** assume la presidenza e dichiara aperta la seduta, alla quale assiste il Segretario comunale a scavalco, giusto provvedimento della Prefettura di Napoli, Albo dei Segretari comunali e provinciali, prot. n. 0367514 del 23/12/2020, dott. **LUIGI VOSA**:

LA GIUNTA

Vista l'allegata proposta deliberativa relativa all'oggetto;

Acquisiti sulla stessa i pareri di regolarità tecnica e di regolarità contabile, resi a norma dall'art. 49, comma 1, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

Ritenutala meritevole di approvazione;

A voti unanimi e palesi:

DELIBERA

di approvare l'allegata proposta relativa all'oggetto dando atto che, per l'effetto, il dispositivo della medesima è da intendersi qui integralmente riportato e trascritto;
di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

Piano triennale del fabbisogno di personale 2020-2022 sa

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE PER LA GIUNTA COMUNALE

Proponente: Assessore al Personale dott. Domenico Grande *SUBAEO*

Approvazione Piano triennale del fabbisogno di personale 2020 - 2022 e Piano delle assunzioni per l'anno 2020. Ricognizione delle eccedenze di personale.

Premesso che:

- gli artt. 2 e 5 del D. Lgs. n. 165/2001 stabiliscono che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici, assumendo ogni determinazione organizzativa al fine di assicurare l'attuazione dei principi stabiliti;
- l'art. 4 del sopra citato D. Lgs. n. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 39, comma 1, della L. n. 449/1997 dispone che: "Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482";
- l'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000, a norma del quale gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. 12 marzo 1999, n. 68";
- l'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16 della Legge n. 183/2011 stabilisce che:
 - "1. Le Pubbliche Amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'art. 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica.
 2. Le Amministrazioni Pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere";

Considerata la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, e rilevato che, in tale ambito, non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., atteso che:

- a) in questo ente non sussistono situazioni di soprannumero (dipendenti in servizio in eccedenza rispetto ai posti previsti nella dotazione organica già in vigore);
- b) dal punto di vista delle esigenze funzionali non esistono eccedenze di personale, tenuto conto che il numero dei dipendenti in servizio in questo ente, alla data odierna è pari a 38 (trentotto), senza comprendere nel computo il Segretario Generale che non rientra nella dotazione del personale dipendente, notevolmente sottodimensionato rispetto alla dotazione organica da ultimo rideterminata ai sensi dell'art. 259, comma 6, del D. Lgs. n. 267/2000 (51), di cui alla deliberazione della Giunta comunale n. 9 del 03/12/2020, in particolare, al rapporto ritenuto idoneo a garantire il regolare e soddisfacente funzionamento degli uffici e dei servizi, previsto dal vigente decreto ministeriale emanato ai sensi dell'art. 263, comma 2, del D. Lgs. 18.08.2000, n. 267. Dato atto che il Decreto del Ministero dell'Interno del 18 novembre 2020 (G.U. n. 297 del 30/11/2020) individua i rapporti medi dipendenti popolazione validi per gli enti in condizioni di dissesto, per il triennio 2020/2022 e che per la fascia demografica da 10.000 a 19.999 abitanti, nella quale rientra la popolazione del Comune di Grumo Nevano alla data del 31/12/2019, lo

stesso prevede un rapporto medio dipendenti popolazione di 1/166 per una dotazione organica teorica per il Comune di Grumo Nevano di n. 107; che nella realtà invece il rapporto tra il numero complessivo dei dipendenti a tempo indeterminato in servizio alla data odierna (n. 38 unità) e la popolazione del Comune di Grumo Nevano alla data del 31/12/2019 (abitanti n. 17.777) è pari ad un dipendente ogni 467 abitanti, mentre la stessa dotazione organica rideterminata a piena occupazione vedrebbe un rapporto di un dipendente ogni 348 abitanti (17.777/51);

c) non sono stati attuati, da almeno un decennio, da parte di questo Ente, processi di esternalizzazione di servizi, con conseguente presenza di personale dipendente non trasferito alle dipendenze del nuovo soggetto gestore dei servizi;

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

Dato atto che, in data 8 maggio 2018, sono state emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione le suddette Linee di Indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche;

Considerato che, mentre in precedenza l'ordinamento affidava un ruolo centrale alla dotazione organica, quale base e al contempo limite invalicabile, per la programmazione degli interventi e che ora tale strumento scompare quasi completamente dal panorama normativo, venendo totalmente soppiantato dal piano del fabbisogno. Nello specifico, infatti, questo diviene l'atto programmatico che deve:

1. coordinarsi ed essere coerente rispetto la pianificazione pluriennale delle attività e della performance;
2. ispirarsi ai principi di ottimizzazione di impiego delle risorse pubbliche disponibili;
3. perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
4. tener conto delle linee di indirizzo ministeriali emanate ai sensi dell'art. 6-ter;

Accertato che le facoltà assunzionali sono definite nel D.L. 30 aprile 2019 n. 34, "Decreto crescita", che all'art. 33 c.2, introducendo una modifica significativa del sistema di calcolo della capacità assunzionale degli Enti Locali, attraverso il superamento delle regole del turn-over, e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, prevede che, a decorrere dalla data che verrà individuata con apposito decreto attuativo, i Comuni potranno effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato entro il limite di una spesa complessiva per il personale dipendente (al lordo degli oneri riflessi) non superiore al valore soglia, definito come percentuale, anche differenziata per fascia demografica, delle entrate relative ai primi tre titoli risultanti dal rendiconto dell'anno precedente a quello in cui è prevista l'assunzione, che dovranno essere calcolate al netto delle entrate a destinazione vincolata e del Fondo Crediti Dubbia Esigibilità stanziato in Bilancio di Previsione;

Visto il conseguente decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno 17 marzo 2020, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 27.4.2020, attuativo dell'art. 33 del D.L. 30 aprile 2019 n. 34, che ha introdotto misure per la definizione ed il calcolo della capacità assunzionale tenendo conto degli ultimi tre rendiconti approvati al netto del fondo dei crediti di dubbia esigibilità stanziato nel

bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, nonché fino al 31 dicembre 2024, a norma dell'art. 5, è prevista la possibilità di incrementare annualmente la spesa del personale registrata nel 2018 qualora il valore di soglia raggiunto, secondo gli artt. 3 e 4, sia inferiore a quello previsto per la fascia demografica di appartenenza, secondo il quale:

- Ai sensi dell'art. 3 il Comune di Grumo Nevano rientra tra i Comuni di cui al comma 1 let. f), (comuni da 10.000 a 59.999 abitanti);
- Ai sensi dell'art. 4 il valore soglia di massima spesa del personale dei comuni di cui alla suddetta let. f), tra cui il Comune di Grumo Nevano, è il 27,00 % rispetto alle entrate correnti;
- Ai sensi dell'art. 6, tabella 3, il valore soglia di rientro della maggiore spesa del personale del Comune di Grumo Nevano è il 31,00 %;
- Ai sensi del comma 3, dell'art. 6, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 del comma 1 dell'art. 4 e dalla Tabella 3 dello stesso articolo 6, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

Considerato che il Comune di Grumo Nevano si trova posizionato in questa ultima fascia, cioè tra i Comuni il cui rapporto è compreso tra i due valori della tabella 1 e della tabella e 3, e che in conseguenza di ciò non può incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato, come dimostrato dai seguenti dati:

Spesa di personale al netto di IRAP - ultimo rendiconto approvato	2018	2.610.868,35 €
Entrate correnti - rendiconti di gestione dell'ultimo triennio	2016	12.334.440,00 €
	2017	11.031.092,00 €
	2018	10.959.223,00 €
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		11.441.585,00 €
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2018	2.460.685,23 €
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		8.980.899,77 €
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette		29,07 %
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM 17/03/2020		27,00 %
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM 17/03/2020		31,00 %
Limite massimo di spesa di personale per gli anni 2020-2024		29,07 %

Considerato che la spesa di personale prevista per i tre anni del bilancio di previsione per il triennio 2020-2022, al netto dell'IRAP, è la seguente:

	BILANCIO DI PREVISIONE 2020	BILANCIO DI PREVISIONE 2021	BILANCIO DI PREVISIONE 2022
TOTALE ENTRATE CORRENTI	12.911.125,62	11.150.787,17	11.228.306,17
FONDO CREDITI DUBBIA ESIGIBILITA'	2.353.687,68	2.062.374,43	2.062.374,43
Valore entrate al netto FCDE	10.557.437,94	9.088.412,74	9.165.931,74
Spesa di personale prevista	2.018.300,22	1.848.018,68	1.922.404,68
Valore percentuale	19,12	20,33	20,97

E che pertanto il valore percentuale per i singoli tre anni risulta inferiore alla soglia del **29,07 %** assicurando il rispetto di quanto stabilito dal decreto interministeriale 17 marzo 2020, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 27.4.2020;

Si precisa, in particolare, che la spesa di personale per gli anni 2021 e 2022, così come il totale delle entrate correnti per gli stessi anni 2021 e 2022 sono considerate e riportate al netto del finanziamento statale previsto di € 353.256,36 finalizzato a consentire la stabilizzazione del personale precario dei lavoratori socialmente utili, ai sensi dell'art. 1, commi 495-497, della legge 27 dicembre 2019, n. 160, il tutto in forza dell'art. 57, comma 3-septies, del D.L. 104/2020, introdotto in sede di conversione dalla legge 126/2020, che dispone: *«A decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente»*;

Considerato che la mancata adozione della programmazione triennale del fabbisogno di personale, ex art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, impedisce all'ente locale di assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette, come stabilito dall'art. 91, ultimo comma, del D. Lgs. n. 267/2000;

Vista la legge n. 160/2019 (legge di bilancio 2020);

Tenuto conto di quanto previsto:

- dall'art. 11, comma 4-bis, del D.L. n. 90/2014 convertito con modificazioni dalla legge n. 114/2014 in materia di acquisizione di personale mediante assunzioni a tempo determinato dall'accertamento delle condizioni di sovrannumero e di eccedenza dovute a ragioni finanziarie e a ragioni funzionali, che ha dato esito negativo e che, conseguentemente, non sono presenti nell'Ente dipendenti a tempo indeterminato extra dotazione organica;
- dalla disciplina di maggior favore introdotta dall'art. 7, comma 2-bis, del D.L. n. 14/2017, convertito, con modificazioni, nella L. n. 48/2017, per le assunzioni di polizia locale;
- dal disposto dell'art. 3, comma 101, della L. n. 244/07, il quale stabilisce che per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo parziale la trasformazione del rapporto a tempo pieno può avvenire solo nel rispetto delle modalità e dei limiti previsti dalle disposizioni vigenti in materia di assunzioni;
- dall'art. 14, comma 7, del D.L. n. 95/2012 convertito nella L. n. 135/2012 nel quale si precisa che le mobilità in uscita non costituiscono cessazioni;
- dalla Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica n. 20506 del 27/03/2015 relativa all'attuazione della mobilità per interscambio o compensazione;

Dato atto:

della deliberazione del Commissario Straordinario n. 1 dell'11/05/2020, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 246 del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i., con la quale è stato dichiarato il dissesto finanziario del Comune di Grumo Nevano, ricorrendo i presupposti di cui all'art. 244 del medesimo Decreto legislativo;

Tenuto conto, altresì, che, con deliberazione di Giunta comunale n. 8 del 24/11/2020, è stato approvata la nuova articolazione della struttura organizzativa dell'Ente, mentre con deliberazione di

Giunta comunale n. 9 del 03/12/2020 si è proceduto alla rideterminazione della dotazione organica del personale dipendente ai sensi dell'art. 259, comma 6, del D. Lgs. n. 267/2000;

Dato atto che il Comune di Grumo Nevano:

ha ottemperato all'obbligo di contenimento delle spese di personale di cui all'art. 1, comma 557, della L. n. 296/2006, così come stabilito al comma 557 quater, integrato dal comma 5 bis dell'art. 3 del D.L. n. 90/2014, convertito dalla L. n. 114/2014;

ha approvato il Piano triennale di azioni positive 2020-2022 in materia di pari opportunità, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006, giusta deliberazione del Commissario straordinario n. 6 del 23/01/2020, adottata con i poteri della Giunta comunale;

ha approvato il Piano della performance per il triennio 2019-2021 ed è in fase di definizione il Piano della performance per il triennio 2020-2022;

Considerato che, in conseguenza della dichiarazione di dissesto finanziario dell'Ente, qualunque assunzione di personale deve essere sottoposta all'autorizzazione da parte della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali presso il Ministero dell'Interno;

Visto il comma 6, dell'art. 259 del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i., seconda parte, che testualmente dispone: "La spesa per il personale a tempo determinato deve altresì essere ridotta a non oltre il 50% della spesa media sostenuta a tale titolo per l'ultimo triennio antecedente l'anno a cui l'ipotesi si riferisce" e dato atto che in tale tipo di spesa rientra pure l'integrazione salariale corrisposta per gli anni pregressi al personale L.S.U.;

Ritenuto, pertanto, di procedere all'approvazione del Piano triennale del fabbisogno di personale 2020-2022 e del Piano delle assunzioni per l'anno 2020, in particolare tenendo conto che nell'anno 2019 vi è stata una fuoriuscita di 8 dipendenti di ruolo a tempo indeterminato, mentre a tutt'oggi nell'anno 2020 sono stati collocati a riposo 4 dipendenti mentre un quinto è fuoriuscito per mobilità verso altra amministrazione; per l'anno 2021 è previsto il pensionamento anticipato di 3 dipendenti di ruolo a tempo indeterminato, mentre nell'anno 2022 saranno collocati a riposo per raggiungimento dei limiti di età altri 3 dipendenti di ruolo a tempo indeterminato, precisando in particolare:

1) per l'anno 2020 non prevedere assunzioni;

2) per l'anno 2021 prevedere l'assunzione del seguente personale di ruolo a tempo indeterminato a far data dal 1° luglio, con impegno economico a partire da tale data per i seguenti posti resisi vacanti tra il 2019/2020:

- n. 1 posto di Istruttore direttivo D1 responsabile del Settore Finanziario;

- n. 1 posto di Istruttore direttivo D1 responsabile del Settore Affari Generali;

- n. 1 posto di Istruttore direttivo D1 responsabile del Settore Lavori Pubblici ed Ecologia;

- n. 1 posto di Istruttore direttivo D1 responsabile del Settore Vigilanza;

Inoltre sempre per il 2021, nell'ambito delle politiche statali di riduzione del precariato, in particolare della stabilizzazione del personale LSU prevista dall'art. 1, commi 495-497, della legge n. 160/2019, l'Amministrazione procederà alla stabilizzazione a tempo indeterminato e parziale, in soprannumero, ossia al di fuori della dotazione organica del personale, in deroga al piano del fabbisogno del personale nonché dei vincoli assunzionali, di n. 38 lavoratori socialmente utili (n. 22 figure professionali B e n. 16 figure professionali A) con spesa a totale carico dello Stato (contributo di € 9.296,22 per lavoratore per un totale complessivo di € 353.256,36 per tutti e 38 lavoratori), con la previsione di incrementare il part time di ciascuno con ulteriori ore a carico del bilancio comunale, previa specifica autorizzazione in tal senso della Commissione per la Stabilità Finanziaria degli Enti Locali presso il Ministero dell'Interno, la quale deve in ogni caso approvare il presente atto, nonché, volta per volta, autorizzare preventivamente ciascuna assunzione programmata;

3) per l'anno 2022 non programmare alcuna assunzione a tempo indeterminato ma ulteriormente incrementare il part time del personale stabilizzato con impegno a carico del bilancio comunale;

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

Precisato che il presente provvedimento costituisce atto di programmazione, per cui la pertinente copertura finanziaria, nel rispetto dei vincoli fissati dalla normativa in premessa citata, è ricompresa nel bilancio pluriennale 2020-2022, negli stanziamenti previsti nell'allegato al bilancio del personale per gli anni di riferimento, fermo restando che tutte le assunzioni previste potranno aver luogo solo ricorrendone le condizioni di legge;

Accertata la compatibilità della relativa spesa con il bilancio dell'Ente;

Ritenuto, quindi, di approvare la suddetta proposta elaborata dal Settore Affari Generali – Ufficio del Personale;

Visti gli artt. 48 e 49 del D.Lgs. n. 267/2000;

Visto il vigente Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi dell'Ente;

Precisato che sul presente atto deve esprimere il proprio parere il Collegio dei Revisori dei Conti, ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 (Legge finanziaria 2002);

Tutto quanto sopra premesso:

PROPONE

Per i motivi tutti di cui in premessa:

- di precisare in primo luogo che a seguito della revisione della struttura organizzativa dell'Ente, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2011 e successive modificazioni ed integrazioni, giusta deliberazione della Giunta comunale n. 8 del 24/11/2020 con la quale è stata stabilita una nuova articolazione della struttura organizzativa dell'Ente, nonché della rideterminazione della dotazione organica del personale dipendente dell'Ente, giusta deliberazione della Giunta comunale n. 9 del 3/12/2020, e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, non emergono situazioni di personale in esubero;
 - di approvare il Piano triennale del fabbisogno di personale 2020-2022 e il Piano delle assunzioni per l'anno 2020, come dal prospetto che segue:
 - 1) per l'anno 2020 non sono previste assunzioni;
 - 2) per l'anno 2021 è prevista l'assunzione del seguente personale di ruolo a tempo indeterminato a far data dal 1° luglio, con impegno economico a partire da tale data per i seguenti posti resisi vacanti tra il 2019/2020:
 - n. 1 posto di Istruttore direttivo D1 responsabile del Settore Finanziario, con un costo complessivo, comprensivo di oneri riflessi a carico dell'Ente ed al netto dell'IRAP, su base annua di € 25.202,00;
 - n. 1 posto di Istruttore direttivo D1 responsabile del Settore Affari Generali, con un costo complessivo, comprensivo di oneri riflessi a carico dell'Ente ed al netto dell'IRAP, su base annua di € 25.202,00;
 - n. 1 posto di Istruttore direttivo D1 responsabile del Settore Lavori Pubblici ed Ecologia, con un costo complessivo, comprensivo di oneri riflessi a carico dell'Ente ed al netto dell'IRAP, su base annua di € 25.202,00;
 - n. 1 posto di Istruttore direttivo D1 responsabile del Settore Vigilanza con un costo complessivo, comprensivo di oneri riflessi a carico dell'Ente ed al netto dell'IRAP, su base annua di € 25.202,00;
- di procedere alle assunzioni secondo le procedure in materia previste dalla normativa vigente, in particolare dando attuazione alle procedure di mobilità volontaria già espletate per i posti di responsabile Finanziario e responsabile del Settore Affari Generali, nonché dando attuazione alla sentenza n. 187 del 14/01/2019 del T.A.R. Campania di Napoli in applicazione della deliberazione della Giunta comunale n. 30 del 24/09/2019 ad oggetto «Revoca deliberazioni del Commissario

Straordinario nn. 50 e 51 del 16.04.2019, adottate con i poteri della Giunta comunale. Copertura del posto vacante di Istruttore direttivo di Vigilanza, cat. D1, a mezzo scorrimento della graduatoria concorsuale di n. 1 posto di funzionario Comandante la Polizia Locale approvata con deliberazione di Giunta comunale n. 91 del 25.05.2010»;

Inoltre sempre per il 2021, nell'ambito delle politiche statali di riduzione del precariato, in particolare della stabilizzazione del personale LSU prevista dall'art. 1, commi 495-497, della legge n. 160/2019, l'Amministrazione procederà alla stabilizzazione a tempo indeterminato e parziale, in soprannumero, ossia al di fuori della dotazione organica del personale, in deroga al piano del fabbisogno del personale nonché dei vincoli assunzionali, di n. 38 lavoratori socialmente utili (n. 22 figure professionali B e n. 16 figure professionali A) con spesa a totale carico dello Stato (contributo di € 9.296,22 per lavoratore per un totale complessivo di € 353.256,36 per tutti e 38 lavoratori), con la previsione però di incrementare il part time di ciascuno dei lavoratori stabilizzati con ulteriori ore a carico del bilancio comunale, per portare il part time fino al 50% dell'orario complessivo di lavoro, per un costo totale su base annua a carico del bilancio dell'Ente, comprensivo di oneri riflessi ad esclusione dell'IRAP (che comporta comunque un costo di € 30.835,28), di € 114.714,22, previa specifica autorizzazione in tal senso della Commissione per la Stabilità Finanziaria degli Enti Locali presso il Ministero dell'Interno, la quale deve in ogni caso approvare il presente atto, nonché autorizzare preventivamente ciascuna assunzione programmata;

3) per l'anno 2022 non è programmata alcuna assunzione a tempo indeterminato mentre si prevede di ulteriormente incrementare il part time del personale stabilizzato con ulteriore impegno a carico del bilancio comunale per un costo, comprensivo di oneri riflessi ad esclusione dell'IRAP (comportante un costo di € 6.589,00), di € 100.000,00;

di dare atto che la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste dalla legislazione vigente, rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di "pareggio di bilancio", nonché i limiti imposti dall'art. 1, comma 557 e seguenti, della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale, come specificato dai parametri di virtuosità specificati in parte narrativa, dal quale si evince che le componenti assoggettate al limite sono ampiamente contenute nella valore medio del triennio 2011 - 2013 rispettando anche in maniera previsionale quanto disposto con l'art.1 comma 557- quater della legge 296/2006;

di precisare che la presente programmazione del fabbisogno di personale, fermi restando i limiti imposti dalla normativa di rango superiore, potrà essere ulteriormente modificata e/o integrata in relazione alle esigenze che, nel corso del triennio di riferimento, si dovessero rappresentare, sia in termini di necessità assunzionali che in termini di limiti di spesa;

di prendere atto che il piano di assunzioni è suscettibile di variazioni ed integrazioni in relazione alla eventuale evoluzione del quadro normativo di riferimento e/o a nuove esigenze, derivanti dal trasferimento di funzioni o di qualsiasi altro sopravvenuto fabbisogno che allo stato attuale non è possibile prevedere o definire;

di precisare che la presente deliberazione viene trasmessa alla Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali presso il Ministero dell'Interno per i necessari adempimenti conseguenti alla dichiarazione di dissesto finanziario dell'Ente;

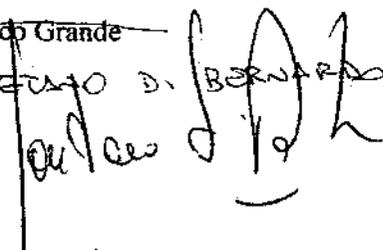
darsi atto, infine, che le assunzioni programmate nonché ogni altra decisione che inciderà sull'aumento della spesa di personale dovrà essere previamente e volta per volta autorizzata dalla Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali presso il Ministero dell'Interno;

trasmettere copia del presente provvedimento alle organizzazioni sindacali del personale dipendente per opportuna informazione.

S. S. S. S. S.
L'Assessore al Personale

Dott. Domenico Grande

Avv. Gaetano Di Bernardo

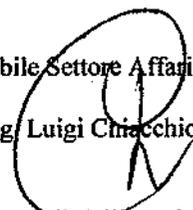


Si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica della presente proposta di deliberazione ai sensi del I comma dell'art. 49 del D. Lgs. n. 267/2000.

Addi 23/12/2020

Il Responsabile Settore Affari Generali

Sig. Luigi Cinacchio

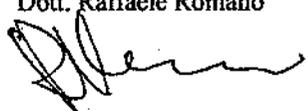


Si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile della presente proposta di deliberazione ai sensi del I comma dell'art. 49 del D. Lgs. n. 267/2000.

Addi 23/12/2020

Il Responsabile Settore Finanziario

Dott. Raffaele Romano



Del che si è redatto il presente verbale che, approvato, viene così sottoscritto:

IL SINDACO

IL SEGRETARIO COMUNALE

f.to Avv. Gaetano Di Bernardo

f.to dott. Luigi Vosa

PER COPIA CONFORME: 24/12/2020

IL SEGRETARIO COMUNALE
dott. Luigi Vosa

Il sottoscritto Segretario comunale, visti gli atti d'ufficio:

A T T E S T A

- Che la presente deliberazione:

Ai sensi dell'art. 124, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000, viene pubblicata all'albo pretorio on line di questo Comune per 15 giorni consecutivi a partire dal 24/12/2020

viene comunicata con lettera prot. n. 11344 in data 24/12/2020 ai Signori Capigruppo consiliari così come prescritto dall'art. 125 del D. Lgs. n. 267/2000

- Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il 23/12/2020

non essendo soggetta a controllo ed essendo decorsi dieci giorni dalla sua pubblicazione (art. 134, comma 3, del D. Lgs. n. 267/2000);

perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000).

IL SEGRETARIO COMUNALE

f.to dott. Luigi Vosa