



CITTA' DI ATRIPALDA

PROVINCIA DI AVELLINO

ESTRATTO DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 19 del 03-03-2021

OGGETTO

PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021/2023 E PIANO OCCUPAZIONALE DELL'ENTE 2021. APPROVAZIONE.

L'anno duemilaventuno il giorno tre del mese di marzo alle ore 16:30 nella Residenza Comunale, previo espletamento delle formalità prescritte dalla legge e dallo Statuto Comunale, si è riunita la Giunta Comunale.

Presiede la seduta: Ing. Giuseppe Spagnuolo in qualità di SINDACO.

Partecipa all'adunanza, nell'esercizio delle sue funzioni, il Vice Segretario Comunale Italia katia Dott.ssa Bocchino.

Intervengono:

Spagnuolo Giuseppe	SINDACO	P
Nazzaro Anna	VICE SINDACO	P
Palladino Nunzia	ASSESSORE	P
Urciuoli Stefania	ASSESSORE	P
Del Mauro Massimiliano	ASSESSORE	P
Musto Mirko	ASSESSORE	P

Il Sindaco, riconosciuta valida l'adunanza, dichiara aperta la seduta e la discussione sull'oggetto all'ordine del giorno.

Sulla proposta di deliberazione di cui all'oggetto ai sensi dell'art. 49, 1° comma, del D.Lgs. 267/00, come modificato dalle legge 213/12, hanno espresso i relativi pareri i responsabili dei Settori interessati come riportati in calce.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO CHE:

- l'art. 39 della L. 27/12/1997 n. 449 ha stabilito 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;
- a norma dell'art. 91 TUEL gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999 n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- a norma dell'art. 1, comma 102 L. 30.12.2004 n. 311, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, e all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. 28/12/2011 n. 448 (L. Finanziaria per l'anno 2012), a decorrere dall'anno 2012 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della legge 527 dicembre 1997 n. 449 e s.m.i.;
- secondo l'art. 3 comma 120 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;

RICHIAMATO, altresì, l'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D. Lgs 25 maggio 2017, n. 75, che ridefinisce la programmazione del fabbisogno del personale in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance;

CONSIDERATO CHE

- le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici in conformità al piano triennale dei fabbisogni curando l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, ed individuando le connesse risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano;
- la definizione degli uffici e delle dotazioni organiche, in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno di personale, deve essere effettuata periodicamente e comunque a scadenza triennale, nonché ove risulti necessario a seguito di riordino, fusione, trasformazione o trasferimento di funzioni;

RICHIAMATO, in particolare, l'art. 6 ter del D. Lgs. n. 165/2001 inserito dall'art. 4, comma 3, del D. Lgs. n. 75/2017 e rubricato "*Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale*";

DATO ATTO che in esecuzione delle linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs 165/2001 occorre adeguare gli strumenti di programmazione delle risorse umane ai nuovi indirizzi legislativi, finalizzati anche al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione;

VISTE in tal senso le "*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche*" (DM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/7/2018);

RITENUTO necessario, per quanto innanzi, procedere all'aggiornamento del piano triennale di fabbisogni del personale, con valenza triennale da aggiornare annualmente, in coerenza con gli altri strumenti di programmazione economico finanziario dell'Ente;

CONSIDERATO CHE il decreto del Ministro dell'interno del 18 novembre 2020 (G.U. n. 297 del 30/11/2020) recante i *“Rapporti medi dipendenti-popolazione validi per gli enti in condizioni di dissesto per il triennio 2020-2022.”* stabilisce che per il triennio 2020-2022, il rapporto medio dipendenti-popolazione valido per gli enti che hanno dichiarato il dissesto finanziario e per quelli che hanno fatto ricorso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale, per la fascia demografica da 10.000 a 19.999 abitanti nella misura di 1/166;

PRESO ATTO che il Comune di Atripalda:

- ha registrato nel bilancio consuntivo per l'esercizio 2019 un rapporto tra spesa di personale e spesa corrente pari al 29,97 %;
- conta al 31.12.2019 n. 43 dipendenti assunti (di cui n. 1 in aspettativa e n. 1 in comando esterno) in servizio con un rapporto tra dipendenti e popolazione a tale data pari ad 1/252 (n. 10.834 abitanti al 31.12.2019) inferiore al parametro fissato dal Decreto Ministero dell'Interno del 10 aprile 2017;
- conta al 31.12.2020 n. 36 dipendenti assunti (di cui n. 1 in aspettativa e n. 1 in comando esterno) in servizio con un rapporto tra dipendenti e popolazione a tale data pari ad 1/297 (n. 10.697 abitanti al 31.12.2020) inferiore al parametro fissato dal Decreto Ministero dell'Interno del 18 novembre 2020;

RILEVATO CHE

- l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), ha introdotto a decorrere dall'1/1/2012 l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;
- con nota prot. 2327 del 26.01.2021 si richiedeva ai responsabili di settore e di servizio di procedere alla ricognizione di situazioni di soprannumero o eventuali eccedenze di personale;
- è stata effettuata di conseguenza la ricognizione annuale, attraverso le certificazioni prodotte dai singoli responsabili apicali dell'Ente, conservate in atti e che tale ricognizione ha dato esito negativo;

RILEVATO CHE

- l'art. 48 D. Lgs. 11 aprile 2016, n. 198 recante il *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”* impone l'approvazione del Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità, al fine di assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne;
- il medesimo articolo stabilisce che le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale;
- con delibera di Giunta Comunale n. 23 del 12.02.2020 è stato adottato il piano triennale delle azioni positive per il triennio 2020/2022.

RILEVATO CHE

- l'art. 9, comma 3-bis, D.L. 29 novembre 2008, n. 185 convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1, L. 28 gennaio 2009, n. 2 stabilisce che *“Su istanza del creditore di somme dovute per somministrazioni, forniture, appalti e prestazioni professionali, le pubbliche amministrazioni, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 certificano, nel rispetto delle disposizioni normative vigenti in materia di patto di stabilità interno, entro il termine di trenta giorni dalla data di ricezione dell'istanza, se il relativo credito sia certo, liquido ed esigibile”*;

- il medesimo articolo stabilisce che la pubblica amministrazione che risulti inadempiente non può procedere ad assunzioni di personale o ricorrere all'indebitamento fino al permanere dell'inadempimento;
- è stata attivata la piattaforma di certificazione dei crediti;

RICHIAMATI i seguenti atti in materia di organizzazione dell'Ente:

- Delibera di Giunta Comunale n. 194 del 28.10.2014 avente ad oggetto "*Indirizzi sulla riorganizzazione dei settori, degli uffici e dei servizi*";
- Delibera di Giunta Comunale n. 199 del 05.11.2014, avente ad oggetto "*Integrazione Delibera G.C. N. 194 del 28/10/2014 " Indirizzi sulla riorganizzazione dei Settori, degli Uffici e dei Servizi"* con la quale si riduceva il numero dei Settori in cui è articolata la struttura organizzativa;
- Delibera di Giunta Comunale n. 27 del 11.02.2016 avente ad oggetto la "*Rimodulazione organigramma uffici e servizi - Modifica delibera G.C. n. 199/2014*" con la quale al fine di ottimizzare le attività degli Uffici, si disponeva la istituzione di ulteriori servizi ed uffici;
- Delibera Giunta Comunale n. 115 del 30.06.2016 avente ad oggetto "*Organigramma dei settori, servizi ed uffici. Modifica ed integrazione Delibere Di Giunta Comunale N. 199/2014 e n. 27/2016*" con la quale si approvava la riorganizzazione dei settori e degli uffici comunali con la istituzione del Settore VI Gestione Risorse Umane e del Settore VII Contenzioso, Affari Generali e Segreteria;
- Delibera di Giunta Comunale n. 004 del 08.01.2017 avente ad oggetto "*Riorganizzazione e razionalizzazione dei settori, dei servizi e degli uffici. Approvazione.*" con la quale è stata approvata la riorganizzazione e razionalizzazione dei settori, dei servizi e degli uffici provvedendo alla modifica della articolazione organizzativa di alcuni settori dell'Ente;
- Delibera di Giunta Comunale n. 004 del 08.01.2018, avente ad oggetto "*Riorganizzazione e razionalizzazione dei settori, dei servizi e degli uffici. Approvazione.*" con la quale è stata approvata la riorganizzazione e razionalizzazione dei settori, dei servizi e degli uffici provvedendo alla modifica della articolazione organizzativa dei Settori I, V, VI e VII;
- Delibera di Giunta Comunale n. 194 del 07.11.2018 avente ad oggetto "*Organizzazione dei settori, dei servizi e degli uffici. Riallocazione l'U.O.C. patrimonio ed E.R.P.*", per come integrata con delibera di Giunta Comunale n. 210 del 13.12.2018, immediatamente esecutiva, recante una ulteriore modifica alla struttura organizzativa e la assegnazione delle relative risorse umane.

RICHIAMATI i seguenti atti in materia di rapporti di lavoro part-time:

- Delibera Giunta Comunale n. 215 del 22.12.2016 avente ad oggetto "*Novazione del rapporto di lavoro part-time dipendente Americo Picariello. Aumento orario di lavoro.*";
- Delibera Giunta Comunale n. 3 del 24.01.2017 avente ad oggetto "*Autorizzazione alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale - dip. De Angelis Anna.*";
- Delibera Giunta Comunale n. 222 del 31.12.2018 avente ad oggetto "*Piano del fabbisogno del personale per il triennio 2018.2020. Modifiche alla Delibera di Giunta Comunale N. 46 del 28-03-2018.*" con la quale si disponeva la trasformazione in rapporto di lavoro a tempo pieno del rapporto di lavoro in essere del dipendente in servizio presso il Settore IV Servizio I SUE, Cat. Giuridica DI;
- Delibera Giunta Comunale n. 159 del 16.10.2019 avente ad oggetto "*Novazione del rapporto di lavoro part-time dipendente Siniscalchi Attilio. Aumento orario di lavoro.*";

DATO ATTO che ai sensi dell'Art. 53, comma 2 CCNL Comparto Funzioni locali del 21.05.2018 "*Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di*

ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.” e che attualmente sono in organico n. 3 dipendenti con contratto part-time.

RILEVATO CHE:

- l'art. 1, comma 475, lett. D) della Legge 11 dicembre 2016, n. 232 stabilisce che “Ai sensi dell'articolo 9, comma 4, della legge 24 dicembre 2012, n. 243, in caso di mancato conseguimento del saldo di cui al comma 466 del presente articolo: nell'anno successivo a quello di inadempienza l'ente non può procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. È fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione. [...]”;
- Ai sensi dell'art. 1, comma 823, L. 30 dicembre 2018 n. 145, a decorrere dall'anno 2019, cessano di avere applicazione i commi 465 e 466, da 468 a 482, da 485 a 493, 502 e da 505 a 509 dell'articolo 1 della legge 11 dicembre 2016, n. 232 [...], Resta ferma l'applicazione delle sanzioni in caso di mancato conseguimento del saldo non negativo dell'anno 2017, accertato ai sensi dei commi 477 e 478 del medesimo articolo 1 della legge n. 232 del 2016.
- l'ente ha rispettato il Patto di Stabilità interno per l'anno 2015 e gli obiettivi del pareggio di bilancio per gli anni 2016, 2017, 2018 e 2019.

CONSIDERATO CHE

- l'articolo 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater della L. 27 dicembre 2006, n. 296 s.m.i. (Legge finanziaria 2007), contiene la disciplina vincolistica in materia di spese di personale degli enti locali, prevedendo che: ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, tali enti “assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento: b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali”; costituiscono spese di personale anche quelle “sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata 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-bis);
- in caso di mancato rispetto dell'obbligo di contenimento delle spese di personale scatta il divieto di assunzione già previsto in precedenza in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno (comma 557-ter);
- il valore medio della spesa di personale del triennio 2011/2012/2013 è pari ad €. **2.398.786,67**;
- la spesa di personale complessiva di cui al c. 557, art. 1, L.296/2006, desunta dal rendiconto per l'anno 2019 approvato con delibera di Consiglio Comunale n. 16 del 12.08.2020 è stata pari ad € 1.823.781,65.

RICHIAMATA la normativa vigente in materia di assunzioni a tempo determinato ed in particolare:

- l'articolo 9, comma 28, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e ss. mm. e ii. come da ultimo modificato dall'articolo 4-ter, comma 12, del decreto legge 2 marzo 2012, n. 16, il quale testualmente recita: “A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo

70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

- l'art. 5, comma 6, del D.L. 78 del 2015 convertito con modifiche in legge 125/2015 che consente: “le assunzioni di personale a tempo determinato [...], per lo svolgimento di funzioni di polizia locale, esclusivamente per esigenze di carattere strettamente stagionale e comunque per periodi non superiori a cinque mesi nell'anno solare, non prorogabili”.
- A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale, nonchè per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n.276. In tal caso resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.
- Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del richiamato comma 28, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.

RICHIAMATE

- la delibera di Giunta Comunale n. 46 del 28.03.2018 con la quale si approvava il Piano del fabbisogno del personale per il Triennio 2018.2020. Modifiche al Piano Occupazionale dell'ente.
- la delibera di Giunta Comunale n. 222 del 31.12.2018 con la quale si apportavano modifiche al Piano del fabbisogno del personale per il Triennio 2018.2020;
- la delibera di Giunta Comunale n. 33 del 27.03.2019 con la quale si approvava il Piano del fabbisogno del personale per il Triennio 2019/2021 per come integrato con delibera di Giunta Comunale n. 175 del 13.11.2019.
- la delibera di Giunta Comunale n. 114 del 30.09.2020 con la quale si approvava il Piano del fabbisogno del personale per il Triennio 2020/2022.

PRESO ATTO CHE

- nell'anno 2015 si è verificata la cessazione dal servizio di n. 1 dipendente di categoria giuridica A1, giusta determina del Responsabile del I Settore N. 14 del 29-01-2015;
- nell'anno 2016 non è avvenuta alcuna cessazione dal servizio;
- nell'anno 2017 è stato disposto:
 - il collocamento a riposo di n. 1 dipendente di categoria giuridica B1 per raggiunti limiti di età ai sensi dell'art. 24, commi 6 e 7 del D.L. n.201 del 06/12/2011, convertito dalla legge n.214/2011 e dalla legge n. 14/2012, per come aggiornati con riferimento agli incrementi della speranza di vita, già disciplinati dall'art. 12 del D.L. n. 78/2000, dal decreto MEF del 06.12.2011 e dal Decreto MEF del 16.12.2014, giusta determina del Responsabile del Settore VI N. 9RS del 15.12.2016;
 - il collocamento a riposo anticipato per anzianità di n. 1 dipendente di categoria giuridica C1 con decorrenza dal 01.07.2017 ai sensi dell'art. 24, comma 10 del D.L. n.201 del 06/12/2011, convertito dalla legge n.214/2011 e dalla legge n. 14/2012, giusta determina del Responsabile del Settore VI N. 8RS-VI/276RG del 13.04.2017;

- la cessazione dal servizio per dimissioni volontarie di n. 1 dipendente di categoria giuridica B3, ai sensi dell'art. 27 ter, comma 1 lett. B) Contratto Collettivo Nazionale Del Lavoro - CCNL Regioni Enti locali del 6 luglio 1995 introdotto dall'art. 6 del CCNL Integrativo stipulato in data 13 maggio 1996 giusta determina del Responsabile del Settore VI N. 24RS-VI/482RG del 07.08.2017;
 - il collocamento a riposo per inabilità assoluta e permanente al proficuo lavoro di n. 1 dipendente di categoria giuridica A1, ai sensi dell'art. 2, comma 12 della Legge 8 agosto 1995, n. 335 giusta determina del Responsabile del Settore VI N. 37RS-VI/641RG del 19.10.2017;
- per l'anno 2018 è stato disposto:
- il collocamento a riposo di n. 1 dipendente di categoria giuridica D1 per raggiunti limiti di età ai sensi dell'art. 24, commi 6 e 7 del D.L. n.201 del 06/12/2011, convertito dalla legge n.214/2011 e dalla legge n. 14/2012, per come aggiornati con riferimento agli incrementi della speranza di vita, già disciplinati dall'art. 12 del D.L. n. 78/2000, dal decreto MEF del 06.12.2011 e dal Decreto MEF del 16.12.2014, giusta determina del Responsabile del Settore VI N. 32RS/568RG del 26.09.2017;
 - il collocamento a riposo anticipato per anzianità di n. 1 dipendente di categoria giuridica D3 con decorrenza dal 01.01.2018 ai sensi dell'art. 24, comma 10 del D.L. n.201 del 06/12/2011, convertito dalla legge n.214/2011 e dalla legge n. 14/2012; giusta determina del Responsabile del Settore VI N. 33RS/585RG del 28.09.2017;
 - il collocamento a riposo anticipato per anzianità di n. 1 dipendente di categoria giuridica C1 con decorrenza dal 01.09.2018 ai sensi dell'art. 24, comma 10 del D.L. n.201 del 06/12/2011, convertito dalla legge n.214/2011 e dalla legge n. 14/2012; giusta determina del Responsabile del Settore VI N. 7RS/100RG del 30.03.2018;
 - la cessazione dal servizio per licenziamento senza preavviso di n. 1 dipendente di categoria giuridica B1, con profilo di messo comunale, n. 1 dipendente di categoria giuridica B1, con profilo di esecutore contabile, n. 1 dipendente di categoria giuridica D1, con profilo di istruttore direttivo amministrativo, giusta determina del Responsabile del Settore N. 17RS-VI/435RG del 15.06.2018;
 - il collocamento a riposo anticipato per anzianità di n. 1 dipendente di categoria giuridica A1 con decorrenza dal 01.11.2018, ai sensi dell'art. 24, comma 10 del D.L. n.201 del 06/12/2011, convertito dalla legge n.214/2011 e dalla legge n. 14/2012; giusta determina del Responsabile del Settore VI N. 12RS/340RG del 16.05.2018;
 - il collocamento a riposo anticipato per anzianità di n. 1 dipendente di categoria giuridica A1 con decorrenza dal 30.12.2018 ai sensi dell'art. 24, comma 10 del D.L. n.201 del 06/12/2011, convertito dalla legge n.214/2011 e dalla legge n. 14/2012; giusta determina del Responsabile del Settore VI N. 26RS/690RG del 19.09.2018;
 - la cessazione dal servizio per dimissioni volontarie di n. 1 dipendente di categoria giuridica D1, ai sensi dell'art. 27 ter, comma 1 lett. B) Contratto Collettivo Nazionale Del Lavoro - CCNL Regioni Enti locali del 6 luglio 1995 introdotto dall'art. 6 del CCNL Integrativo stipulato in data 13 maggio 1996 giusta determina del Responsabile del Settore VI N. 26RS-VI/690RG del 19.09.2018;
- per l'anno 2019 è stato disposto:
- il collocamento a riposo anticipato per anzianità di n. 1 dipendente di categoria giuridica C1 con decorrenza dal 30.12.2018 ai sensi dell'art. 24, comma 10 del D.L. n.201 del 06/12/2011, convertito dalla legge n.214/2011 e dalla legge n. 14/2012; giusta determina del Responsabile del Settore VI N. 3RS/34RG del 28.01.2019;
 - il collocamento a riposo anticipato per anzianità di n. 1 dipendente di categoria giuridica D1 con decorrenza dal 30.12.2018 ai sensi dell'art. 24, comma 10 del D.L. n.201

del 06/12/2011, convertito dalla legge n.214/2011 e dalla legge n. 14/2012; giusta determina del Responsabile del Settore VI N. 4RS/34RG del 28.01.2019;

- la cessazione dal servizio per dimissioni volontarie di n. 1 dipendente di categoria giuridica CI, ai sensi dell'art. 15 comma 1 e 2 del Decreto Legge 28/01/2019 n. 4 (Quota 100) giusta determina del Responsabile del Settore VI N. 7RS-VI/73RG del 08.02.2019;
 - la cessazione dal servizio per dimissioni volontarie di n. 1 dipendente di categoria giuridica DI, ai sensi dell'art. 27 ter, comma 1 lett. B) Contratto Collettivo Nazionale Del Lavoro - CCNL Regioni Enti locali del 6 luglio 1995 introdotto dall'art. 6 del CCNL Integrativo stipulato in data 13 maggio 1996 giusta determina del Responsabile del Settore VI N. 10RS-VI/118RG del 25.02.2019;
 - la cessazione dal servizio per dimissioni volontarie di n. 1 dipendente di categoria giuridica DI, ai sensi dell'art. 14 comma 1 del Decreto Legge 28/01/2019 n. 4 (Quota 100) giusta determina del Responsabile del Settore VI N. 11RS-VI/119RG del 25.02.2019;
- per l'anno 2020 è stato disposto:
- la cessazione dal servizio per dimissioni volontarie di n. 1 dipendente di categoria giuridica AI con decorrenza 01.02.2020, ai sensi dell'art. 14 comma 1 del Decreto Legge 28/01/2019 n. 4 (Quota 100) giusta determina del Responsabile del Settore VI N. 26RS-VI/654RG del 02.09.2019;
 - la cessazione dal servizio per dimissioni volontarie di n. 1 dipendente di categoria giuridica AI con decorrenza 01.04.2020, ai sensi dell'art. 24, comma 10 del D.L. n.201 del 06/12/2011, convertito dalla legge n.214/2011 per come integrato dal d.L. n. 4/2019 giusta determina del Responsabile del Settore VI N. 27RS-VI/663RG del 05.09.2019.
 - la cessazione dal servizio per dimissioni volontarie di n. 1 dipendente di categoria giuridica BI con decorrenza 01.10.2020, ai sensi dell'art. 14 comma 1 del Decreto Legge 28/01/2019 n. 4 (Quota 100) giusta determina del Responsabile del Settore VI N. 4RS-VI/232RG del 27.01.2020;
 - la cessazione dal servizio per dimissioni volontarie di n. 1 dipendente di categoria giuridica AI con decorrenza 01.12.2020, ai sensi della legge 24.12.2012 n. 228 come modificata dalla legge 11.12.2016 n. 232 che disciplina le pensioni in regime di cumulo, giusta determina del Responsabile del Settore VI N. 22RS-VI/630RG del 02.09.2020;
 - la cessazione dal servizio per dimissioni volontarie di n. 1 dipendente di categoria giuridica AI con decorrenza 01.12.2020, ai sensi della legge 24.12.2012 n. 228 come modificata dalla legge 11.12.2016 n. 232 che disciplina le pensioni in regime di cumulo, giusta determina del Responsabile del Settore VI N. 23RS-VI/633RG del 02.09.2020.

DATO ATTO che con nota prto. 2342 del 26.01.2021 si chiedeva ai responsabili di Settore e di servizio di quantificare il numero ed i profili professionali da inserire nella programmazione triennale del fabbisogno.

CONSIDERATO che sino al 31.12.2023 sono previste le seguenti variazioni alla dotazione organica dell'Ente fatta salva la modifica alla disciplina in materia di collocamento a riposo per raggiunti limiti di età ovvero la presentazione di ulteriori richieste di collocamento a riposo anticipato:

- nell'anno 2021 dovrebbe disporsi il collocamento a riposo per raggiunti limiti di età di n. 1 dipendente di categoria CI;
- nell'anno 2022 dovrebbe disporsi il collocamento a riposo per raggiunti limiti di età di n. 1 dipendente di categoria DI e n. 2 dipendenti di categoria AI;
- nell'anno 2023 dovrebbe disporsi il collocamento a riposo per raggiunti limiti di età di n. 1 dipendente di categoria CI e n. 1 dipendenti di categoria AI;

RILEVATO che l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone: "A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018

;

VISTO il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" il quale, con decorrenza **20 aprile 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.

RICHIAMATA la recente Circolare 13 maggio 2020 (in G.U. n. 226 dell'11 settembre 2020) della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni.

VISTA la relazione del Responsabile del Settore I Finanziario, acquisita agli atti al prot. 5899 in data 22.02.2021 con la quale è stata effettuata una ricognizione delle spese di personale nel triennio 2017/2019, sono stati individuati i parametri per la definizione delle capacità assunzionali ai sensi del predetto D.M. 17 marzo 2020 e quantificato il limite teorico complessivo di spesa di personale per la fascia di appartenenza;

VISTA la relazione del Responsabile del Settore I Finanziario, acquisita agli atti al prot. 5900 in data 22.02.2021 con la quale sono stati confermati i limiti di spesa per il personale da impiegare con

forme flessibili di lavoro ai sensi dell'articolo 9, comma 28, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e s.m.i. in misura pari ad € 15.968,84.

CONSIDERATO CHE

- l'art. 260, comma 2 TUEL stabilisce che *“Il Ministero dell'interno assegna all'ente locale per il personale posto in disponibilità un contributo pari alla spesa relativa al trattamento economico con decorrenza dalla data della deliberazione e per tutta la durata della disponibilità. Analogo contributo, per la durata del rapporto di lavoro, è corrisposto all'ente locale presso il quale il personale predetto assume servizio.”*;
- ai sensi dell'art. 1, comma 47 della legge 30 dicembre 2004, n. 311, *“In vigore di disposizioni che stabiliscono un regime di limitazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato, sono consentiti trasferimenti per mobilità, anche intercompartimentale, tra amministrazioni sottoposte al regime di limitazione, nel rispetto delle disposizioni sulle dotazioni organiche e, per gli enti locali, purché abbiano rispettato il patto di stabilità interno per l'anno precedente.”*;

PRESO ATTO CHE:

- ai sensi della disciplina sopra richiamata, la assunzione di personale posto in disponibilità ai sensi degli artt. 259 e 260 del TUEL D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 non incide sulle capacità assunzionali dell'Ente perché trattasi di amministrazioni sottoposte al medesimo regime limitativo, e non incide sui vincoli alle spese del personale, perché la relativa spesa è assistita dal contributo statale pari al trattamento economico in godimento all'atto del collocamento in disponibilità del medesimo personale;
- le assunzioni da effettuarsi con computabilità nella quota d'obbligo ai sensi delle Leggi n. 68/99 e n. 113/85, nell'ambito della specifica quota di riserva su posti/centralino destinata dalla Legge n. 113/85 ai Centralinisti *“non vedenti”*, possono essere anche effettuate in deroga alle disposizioni che limitano le assunzioni che non incidono sul budget assunzionale di cui all'art. 1, comma 228, Legge 28 dicembre 2015 s.m.i.;
- alla luce di quanto innanzi, solo la differenza di spesa fra l'originario contratto di lavoro part time, di cui alla determina n. 246 del 30.10.2014 (P.T. al 50%) ed il contratto a tempo pieno di cui alla determina n. 46RS/993RG del 31-12-2018 incide integralmente sugli spazi assunzionali dell'Ente per € 11.067,74 a valere sull'esercizio 2018;

DATO ATTO che l'Art. 5 comma 2 del D.M. 17 marzo 2020 stabilisce che *“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.”*

CONSIDERATO che per la determinazione del calcolo dei risparmi realizzati per le cessazioni dal servizio intervenute nel quinquennio antecedente si deve tener conto delle modalità indicate dalla:

- circolare Dipartimento della Funzione Pubblica n. 11786 del 22.02.2011;
- deliberazione n. 172/2016 della Corte dei Conti per il Molise;
- deliberazione 71/ 2017 della Corte dei Conti Lombardia.

PRESO ATTO, di conseguenza, della quantificazione del valore delle cessazioni dal servizio nel periodo 2015/2018, per come individuate in dettaglio nell'allegato prospetto sub A e di seguito riepilogate:

Tab. 1 - Prospetto Determinazione valore cessazioni e Turn Over Periodo 2015/2019				
Anno Cessazione	Categorie Cessazioni	Trattamento Economico CCNL	Percentuale Turn Over	Valore Cessazioni per Assunzioni Anno Successivo

2015	N.1 cat. A1	€ 16.314,57	25%	€ 4.078,64
2016	////	€ -	25%	€ -
2017	Nl. cat. :A1, B1, B3 e C1	€ 71.243,35	75%	€ 53.432,51
2018	N. 2 cat. A1, N. 2 cat. B1, N. 1 cat. C1, N. 3 cat. D1 e n. 1 cat. D3	€ 179.520,58	75%	€ 134.640,44

PRESO ATTO che ai sensi del D.M. del 17.3.2020:

- il Comune di Atripalda rientra nella fascia demografica F per la quale il valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità è stabilito nella misura del 27%;
- il Rapporto effettivo tra spesa di personale per l'anno 2019 ed entrate correnti al netto del FCDE per il triennio 2017/2019 è pari al 16,22%.
- il Comune si colloca al di sotto dei valori della soglia della Tabella 1 di cui all'art. 4 comma 1 del D.M. del 17.3.2020 attuativo dell'art. 33 del DL 34/2019, può quindi, in base all'art. 5 comma 1 del medesimo decreto incrementare annualmente la spesa, per assunzioni di personale a tempo indeterminato sino al valore teorico di € 1.023.751,82.
- per quanto stabilito dall'art. 5, comma 1, in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, è tuttavia possibile incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, solo in misura non superiore al valore percentuale di seguito indicato per la fascia demografica di appartenenza:

2020	2021	2022	2023	2024
9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%

- la spesa del personale registrata nel 2018 determinata ai sensi dell'art. 2 D.M. 17.3.2002 è pari ad € 1.622.200,28.
- l'aumento massimo di spesa del personale consentita per l'anno 2021, in applicazione degli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1 D.M. del 17.3.2020, è quantificabile dunque in € 259.552,04;

PRESO ATTO, altresì che:

- In deroga a tali incrementi percentuali, per quanto previsto dall'art. 5 comma 2, i comuni possono in alternativa utilizzare per il periodo 2020-2024, le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020,

della quantificazione delle facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 per come di seguito riepilogate:

Anno	Valore Economico cessazioni biennio precedente	Biennio Precedente	Valore Cessazioni anno precedente	Capacità Complessiva	Quota già Utilizzata per Assunzioni	Resti assunzionali da riportare all'anno successivo
2017	€ 4.078,64	2014/2015	€ -	€ 4.078,64		€ 4.078,64
2018	€ 4.078,64	2015/2016	€ 53.432,51	€ 57.511,16	€ 11.067,74	€ 46.443,42
2019	€ 46.443,42	2016/2017	€ 134.640,44	€ 181.083,85	=====	€ 181.083,85

- In deroga agli incrementi percentuali, innanzi indicati, per quanto previsto dall'art. 5 comma 2 D.M. del 17.3.2020, è possibile utilizzare per l'esercizio 2021, le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020, quantificate in € 181.083,85.

PRESO ATTO che l'art. 7 c.1 del D.M. del 17.3.2020 attuativo dell'art. 33 del DL 34/2019, prevede che "La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli

4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296”.

ATTESO che la normativa continua a prevedere il rispetto del limite alle spese del personale dell'anno corrente, ai sensi dell'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 entro il valore medio del triennio 2011/2013 innanzi individuato.

DATO ATTO che il D. Lgs. n. 75/2017 ha rafforzato l'importanza del piano triennale del fabbisogno di personale, ridefinendo il concetto di dotazione organica ed attribuendo alle singole Amministrazioni piena autonomia nell'individuare le professionalità necessarie per il raggiungimento dei propri fini istituzionali con il solo limite del rispetto dei vincoli di spesa e di finanza pubblica e superando quindi i vincoli procedurali sia per la verifica annuale che per la modifica della dotazione organica;

EVIDENZIATO CHE

- il concetto di dotazione organica, inteso in un'accezione di massima dinamicità e flessibilità, muove dalla quantificazione del personale in servizio all'atto della programmazione e si conclude con la determinazione del fabbisogno del personale, per ciascun esercizio oggetto della programmazione, per come lo stesso risulta modificato in conseguenza delle cessazioni e delle assunzioni programmate;
- sulla base dell'attuale normativa la dotazione organica dell'Ente si compone dei dipendenti in servizio più le figure professionali necessarie e programmate affinché la dotazione organica corrisponda alle esigenze organizzative dell'Ente e sia adeguata al raggiungimento degli obiettivi programmatici.

RICHIAMATO l'articolo 15 del “Regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi”, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 18 in data 10.02.2011, avente ad oggetto la disciplina della dotazione organica.

PRESO ATTO che con delibera di Giunta Comunale n. 194 del 07.11.2018, per come integrata con delibera di Giunta Comunale n. 210 del 13.12.2018, immediatamente esecutiva, si procedeva alla distribuzione delle unità di personale dipendente ai settori, servizi ed uffici.

RITENUTO necessario preliminarmente prendere atto della dotazione organica del Comune di Atripalda per come individuata nell'organigramma del personale in servizio (Allegato sub B/B1/B2) nel quale sono rappresentate le aree, la loro articolazione interna e le relative risorse umane.

RIBADITO che la dotazione organica ed il suo sviluppo triennale deve essere previsto nella sua concezione di massima dinamicità e pertanto modificabile ogni qual volta lo richiedano norme di legge, nuove metodologie organizzative, nuove esigenze della popolazione, ecc., sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale;

RITENUTO di confermare l'articolazione organizzativa dell'Ente in n. 7 settori per come da ultimo modificata con delibera di Giunta Comunale n. 210/2018;

PRESO ATTO che in esecuzione del Piano del fabbisogno del personale per il Triennio 2020/2022 e del Piano Occupazionale 2020:

- con determinazione del Settore VI N. 10RS/244RG del 06-04-2020 si provvedeva alla approvazione della graduatoria finale della procedura di mobilità esterna volontaria per la copertura di n. 1 posto di categoria giuridica C1 presso il Settore I Finanziario;
- con determinazione del Settore VI N. 1RS/247RG del 07-04-2020 si provvedeva alla approvazione della graduatoria finale della procedura di mobilità esterna volontaria per la copertura di n. 1 posto di categoria giuridica C1 presso il Settore III Vigilanza;
- con determinazione del Settore VI N. 36RS/923RG del 01-12-2020 si provvedeva alla approvazione della graduatoria finale della procedura di mobilità esterna volontaria per la copertura di n. 1 posto di categoria giuridica D1 presso il Settore VII AA.GG.

PRESO ATTO, altresì che:

- l'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, ha disposto che *“Fermo restando quanto previsto dall'articolo 4, comma 3-quinquies, del decreto-legge 31 agosto n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013 n. 125 per le amministrazioni di cui al comma 4, le restanti amministrazioni pubbliche, per lo svolgimento delle proprie procedure selettive, possono rivolgersi al Dipartimento della funzione pubblica e avvalersi della Commissione per l'attuazione del Progetto di Riqualificazione delle Pubbliche Amministrazioni (RIPAM), di cui al citato decreto interministeriale 25 luglio 1994, fatte comunque salve le competenze delle Commissioni esaminatrici. A tali fini, la Commissione RIPAM si avvale di personale messo a disposizione dall'Associazione Formez PA”*;
- La Regione Campania, con D.G.R. n. 625 del 9 ottobre 2018, in attuazione della D.G.R. n. 444 del 11 luglio 2018, ha approvato il progetto *“RIPAM –Concorso Unico Territoriale per le Amministrazioni della Regione Campania”*, affidando al Formez PA il compito di supportare la Regione e gli Enti locali campani nelle attività di ricognizione dei fabbisogni di personale e della capacità assunzionale, finalizzata alla adozione dei piani dei fabbisogni di personale per ciascuna delle Amministrazioni aderenti alla procedura.
- con Deliberazione Di Giunta Comunale n. 209 del 13-12-2018 il Comune di Atripalda ha aderito al Progetto Ripam Concorso Unico Territoriale per le amministrazioni della Regione Campania;
- in data 20.02.2019 è stato sottoscritto l'Accordo ex art.15 della legge 7 agosto 1990 n. 241, per la realizzazione del corso-concorso per l'assunzione di funzionari amministrativi e tecnici di area D e C (diversi profili) negli Enti Locali, tra il Comune di Atripalda e la Regione Campania;
- l'art. 4, comma 1, lettera a) dello schema di Accordo, stabilisce che la Regione Campania si impegna ad assicurare le condizioni per la sostenibilità finanziaria del progetto approvato con la Deliberazione di Giunta Regionale;
- In attuazione dei piani dei fabbisogni di personale per ciascuna delle Amministrazioni aderenti alla procedura di questi, Formez PA procederà a porre in essere le azioni finalizzate alla selezione delle risorse umane necessarie ed alla relativa formazione, per la durata di dieci mesi, anche attraverso esperienze lavorative da realizzare nell'ambito delle stesse amministrazioni pubbliche aderenti all'iniziativa del corso- concorso;
- In data 31.07.2020 è iniziata la attività di tirocinio formativo dei soggetti idonei alla selezione in questione ed all'esito delle descritte attività, presumibilmente nell'anno 2021, la Regione e gli Enti Locali potranno assumere personale idoneamente formato.

RICORDATO CHE in aggiunta alle modalità ordinarie di assunzione:

- l'art. 14 del C.C.N.L. del 22.1.2004 consente agli enti locali la possibilità di avvalersi di personale di altri enti ed amministrazioni del medesimo Comparto Regioni-Autonomie Locali, nel rispetto delle precise condizioni e modalità ivi stabilite;
- l'art. 1, comma 124, della Legge 30 dicembre 2018, n. 145 (Legge di bilancio 2019) prevede *“Al fine di soddisfare la migliore realizzazione dei servizi istituzionali e di conseguire una economica gestione delle risorse, gli Enti locali possono utilizzare, con il consenso dei lavoratori interessati, personale assegnato da altri enti cui si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto funzioni locali per periodi predeterminati e per una parte del tempo di lavoro d'obbligo, mediante convenzione e previo assenso dell'ente di appartenenza. La convenzione definisce, tra l'altro, il tempo di lavoro in assegnazione, nel rispetto del vincolo dell'orario settimanale d'obbligo, la ripartizione degli oneri finanziari e tutti gli altri aspetti utili per regolare il corretto utilizzo del lavoratore. Si applicano, ove compatibili, le disposizioni di cui all'articolo 14 del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto delle Regioni e delle autonomie locali del 22 gennaio 2004”*.

RITENUTO NECESSARIO provvedere nel triennio 2020/2022 nel rispetto dei predetti vincoli in materia di assunzioni, alle assunzioni a tempo indeterminato per come indicate in dettaglio nel prospetto allegato sub C e di seguito riepilogate:

<i>Anno</i>	<i>Cat.</i>	<i>Profilo professionale</i>	<i>Settore</i>	<i>Full Time/Part time</i>
2021	C1	ISTRUTTORE CONTABILE	I Finanziario	100%
2021	C1	ISTRUTTORE DI VIGILANZA	III Vigilanza	100%
2021	D1	ASSISTENTE SOCIALE	VII Affari Generali	100%
2021	A1	OPERAIO	II Lavori Pubblici e manutenzione	100%
2021	A1	OPERAIO	II Lavori Pubblici e manutenzione	100%
2021	C1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	VII Affari Generali	100%
2022	B1	OPERAIO SPECIALIZZATO	II Lavori Pubblici e manutenzione	50%
2022	B1	OPERAIO SPECIALIZZATO/CUSTOD E CIMITERIALE	II Lavori Pubblici e manutenzione	50%
2022	C1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	VII Affari Generali	100%
2022	C1	ISTRUTTORE DI VIGILANZA	III Vigilanza	50%
2022	C1	ISTRUTTORE DI VIGILANZA	III Vigilanza	50%
2022	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO	VII Affari Generali	100%
2022	C1	ISTRUTTORE TECNICO	II Lavori Pubblici e manutenzione	100%
2022	C1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO INFORMATICO	VII Affari Generali	50%
2022	C1	ISTRUTTORE TECNICO	IV Urbanistica e Ambiente	100%
2022	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	VI Gestione Risorse Umane	50%
2022	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	II Lavori Pubblici e manutenzione	100%
2023	C1	ISTRUTTORE CONTABILE	I Finanziario	100%
2023	C1	ISTRUTTORE DI VIGILANZA	III Vigilanza	100%

RAVVISATA la competenza della Giunta Comunale in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche, nonché in materia di programmazione triennale ed annuale delle assunzioni;

DATO ATTO che ai sensi del D.M. 17.3.2020 la spesa necessaria per la realizzazione del Piano di reclutamento per l'anno 2021 trova capienza sia nel limite stabilito dalla Tabella 1 dell'art. 5 sia nel margine assunzionale utilizzabile a decorrere dal 1.1.2020.

RITENUTO di confermare nell'esercizio 2021 la previsione delle assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee del Settore III Polizia municipale, queste ultime nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010) di n. 4 dipendenti a tempo determinato per mesi 6 di categoria Giuridica BI Part-Time al 44,44% (n. 16 ore/sett.), al fine di provvedere in via sperimentale al controllo diretto della sosta a pagamento;

VALUTATO pertanto, in attuazione delle citate linee di indirizzo e con quanto disposto dall'art. 6 del D.Lgs 165/2001, di approvare la dotazione organica dell'Ente quale rimodulazione della propria consistenza di personale in base ai fabbisogni, garantendone la neutralità finanziaria;

CONSIDERATO che la dotazione organica conseguente alla presente deliberazione si muove in coerenza con le linee guida sui fabbisogni di personale (DPCM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/7/2018) in termini di rispetto dei vincoli finanziari (punto 2.2 delle linee di indirizzo)

DATO ATTO CHE:

- l'Ente ha trasmesso al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali *il Prospetto informativo relativo all'anno 2020* e risulta in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 avendo in servizio lavoratori con disabilità in misura superiore a quanto previsto dall'art. 3, comma 1, lett. B Legge 12 marzo 1999, n. 68 recante "Norme per il diritto al lavoro dei disabili" e che, pertanto, nel piano occupazionale 2021-2023 non si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- il piano occupazionale 2021-2023 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;
- l'andamento della spesa di personale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006 come da attestazione del Responsabile del Settore I Finanziario;

RILEVATO CHE

- con delibera di Consiglio Comunale N. 16 del 12-08-2020 è stato approvato il rendiconto di gestione per l'esercizio 2019 corredato dai relativi allegati;
- ai sensi dell'art. 242 TUEL sono da considerarsi in condizioni strutturalmente deficitarie gli enti locali che presentano gravi ed incontrovertibili condizioni di squilibrio, rilevabili da una apposita tabella, da allegare al rendiconto della gestione, contenente parametri obiettivi dei quali almeno la metà presentino valori deficitari.
- ai sensi dell'art. 243 TUEL gli enti locali strutturalmente deficitari sono soggetti al controllo centrale preventivo sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale da parte della Commissione per la finanza e gli organici degli enti locali.

VISTO il verbale n. 4/2021 rilasciato in data 26.02.2021 e acquisito al prot. n. 6544 in data 01.03.2021, con cui l'organo di revisione ha accertato la coerenza della nuova programmazione triennale del fabbisogno di personale con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;

VERIFICATI inoltre i presupposti necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale e verificato, in particolare, che l'Ente:

- rispetta il succitato vincolo del contenimento della spesa di personale, rispetto alla media del triennio 2011-2013;

- ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti (art. 27, del D.L. n. 66/2014);
- con deliberazione della Giunta Comunale n. 23 in data 12.02.2020 esecutiva ai sensi di legge, ha approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2020/2022, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, del d.Lgs. n. 198/2006;

DATO ATTO in particolare che l'aggiornamento del piano occupazionale 2021 prevede assunzioni a tempo determinato da ricoprire mediante concorso pubblico ed assunzioni a tempo indeterminato da ricoprire mediante concorso pubblico, previo esperimento delle procedure di mobilità obbligatoria ex art. 34-bis del d.Lgs. n. 165/2001 e volontaria.

RITENUTO di provvedere in merito;

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

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

Con voti favorevoli unanimi, espressi dagli aventi diritto nei modi di legge,

DELIBERA

- 1) **DI CONSIDERARE** le premesse quale parte integrante e sostanziale del presente atto;
- 2) **DI PRENDERE ATTO** che a seguito della revisione della dotazione organica, effettuata ai sensi dell'art. 6, del D.Lgs. n. 165/2011 e successive modificazioni ed integrazioni, 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.
- 3) **DI PRENDERE ATTO**, a seguito di quanto indicato al precedente punto 2), della dotazione organica al 31.12.2020 per come illustrata nel prospetto allegato sub **B**, intesa come numero dei dipendenti in servizio, che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
- 4) **DI APPROVARE** la programmazione triennale del fabbisogno del personale per il triennio 2020/2022 per come in dettaglio indicata nell'allegato C ed il relativo piano occupazionale annuale, per come di seguito riepilogato:

<i>Anno</i>	<i>Cat.</i>	<i>Profilo professionale</i>	<i>Settore</i>	<i>Full Time/Part time</i>
2021	C1	ISTRUTTORE CONTABILE	I Finanziario	100%
2021	C1	ISTRUTTORE DI VIGILANZA	III Vigilanza	100%
2021	D1	ASSISTENTE SOCIALE	VII Affari Generali	100%
2021	A1	OPERAIO	II Lavori Pubblici e manutenzione	100%
2021	A1	OPERAIO	II Lavori Pubblici e manutenzione	100%
2021	C1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	VII Affari Generali	100%
2022	B1	OPERAIO SPECIALIZZATO	II Lavori Pubblici e manutenzione	50%

2022	B1	OPERAIO SPECIALIZZATO/CUSTOD E CIMITERIALE	II Lavori Pubblici e manutenzione	50%
2022	C1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	VII Affari Generali	100%
2022	C1	ISTRUTTORE DI VIGILANZA	III Vigilanza	50%
2022	C1	ISTRUTTORE DI VIGILANZA	III Vigilanza	50%
2022	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO	VII Affari Generali	100%
2022	C1	ISTRUTTORE TECNICO	II Lavori Pubblici e manutenzione	100%
2022	C1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO INFORMATICO	VII Affari Generali	50%
2022	C1	ISTRUTTORE TECNICO	IV Urbanistica e Ambiente	100%
2022	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	VI Gestione Risorse Umane	50%
2022	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	II Lavori Pubblici e manutenzione	100%
2023	C1	ISTRUTTORE CONTABILE	I Finanziario	100%
2023	C1	ISTRUTTORE DI VIGILANZA	III Vigilanza	100%

5) DI DARE ATTO CHE:

- a. il piano occupazionale è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-bis e 35 del decreto legislativo n. 165/2001 e non prevede stabilizzazioni ai sensi dell'articolo 35, comma 3 bis del decreto legislativo n.165/2001;
- b. l'aggiornamento della programmazione triennale del fabbisogno di personale è coerente con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;
- c. l'andamento della spesa di personale conseguente all'attuazione del piano occupazionale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e dall'art. 3, c. 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90;
- d. ai sensi dell'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 la spesa complessivamente programmata per l'attuazione del piano occupazionale rientra nel valore soglia della Tabella I di cui all'art. 4 comma 1 del D.M. del 17.3.2020;
- e. l'incremento annuale, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, rispetto alla spesa del personale registrata nel 2018, rientra nei parametri stabiliti dall'art. 5, comma 1 e 2, D.M. del 17.3.2020;
- f. non occorre modificare la quantificazione delle risorse aggiuntive al fondo per le risorse decentrate per l'anno 2020, per le finalità di cui all'art. 15, comma 5, del CCNL 1/4/1999;

- 6) **DI DARE ATTO**, altresì, che:
- a. è possibile modificare in qualsiasi momento il piano triennale del fabbisogno del personale, approvato con il presente atto, qualora possano verificarsi esigenze tali da determinare cambiamenti del quadro di riferimento relativo al triennio 2019-2021;
 - b. il presente atto di programmazione costituisce parte integrante del Documento Unico di Programmazione (DUP) 2019-2021 ai sensi dell'art. 170 del D. Lgs. n. 267/2000 s.m.i. ed in conformità a quanto disposto dal principio contabile applicato della programmazione all. 4/1 al D. Lgs. n. 118/2011.
- 7) **DI CONFERMARE** nell'esercizio 2021 la previsione delle assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee del Settore III Polizia municipale, queste ultime nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010) di n. 4 dipendenti a tempo determinato per mesi 6 di categoria Giuridica BI Part-Time al 44,44% (n. 16 ore/sett.), al fine di provvedere in via sperimentale al controllo diretto della sosta a pagamento;
- 8) **DI DARE ATTO** che ai sensi dell'art. 243 TUEL le dotazioni organiche e le assunzioni di personale programmate sono soggette al controllo centrale preventivo da parte della Commissione per la finanza e gli organici degli enti locali.
- 9) **DI DISPORRE** che il presente documento programmatico, come disciplinato al paragrafo 8.2 del principio contabile applicato concernente la programmazione, venga approvato autonomamente dal DUP ed una volta concluso l'iter di approvazione venga inserito nel DUP in corso di predisposizione / nella nota di aggiornamento al DUP in corso di predisposizione;
- 10) **DI DARE ATTO** che la presente deliberazione risulta essere aggiornamento agli atti di programmazione già adottati in precedenza e della Sezione del DUP ad essi dedicata e di disporre l'inserimento del presente documento nella prossima nota di aggiornamento al DUP da presentare al consiglio comunale.=-

LA STESSA GIUNTA

Rilevata l'urgenza;

Con votazione palese, unanime, espressa per alzata di mano;

DELIBERA

Di dare alla presente immediata esecuzione ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 (TUEL).

Letto, approvato e sottoscritto

Il Presidente
F.to Ing. Giuseppe Spagnuolo

Il Vice Segretario Comunale
F.to Italia katia Dott.ssa Bocchino

Certificato di Pubblicazione

Certificasi dal sottoscritto Segretario che, giusta relazione dell'Istruttore addetto alle pubblicazioni, copia della presente deliberazione viene affissa all'Albo Pretorio, ai sensi dell'art.124, comma 1, del D.lgs n.267 del 18/08/2000, per la prescritta pubblicazione di 15 giorni consecutivi dal 05-03-2021

Dal Municipio, li 05-03-2021

Il Segretario Generale
F.to Dott. Beniamino Iorio

ESECUTIVITA'

Il sottoscritto Segretario, visti gli atti di ufficio;

ATTESTA

Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il 03-03-2021

Per espressa dichiarazione di immediata esecutività (art. 134 c. 4 D.lgs n. 267/2000).

Dal Municipio, li 05-03-2021

Il Segretario Generale
F.to Dott. Iorio Beniamino

VISTO DI Regolarità Tecnica

Il Responsabile del Settore
F.to Dott. Beniamino Iorio

VISTO DI Regolarita' contabile

Il Responsabile del Settore Finanziario
F.to Dott. Paolo De Giuseppe

Per copia conforme al suo originale.

Dal Municipio, li 05-03-2021

Il Segretario Generale
Dott. Beniamino Iorio

Allegato A - Cessazioni

<i>N. ord.</i>	<i>Anno</i>	<i>Decorrenza</i>	<i>Categoria Giuridica</i>	<i>Categoria Economica</i>	<i>Determina n.</i>	<i>Anno determina</i>	<i>Settore</i>	<i>CCNL Applicato</i>	<i>Valore Stipendio Cat. Giuridica</i>
1	2015	31/03/2015	A1	A3	14RS-I	2015	II	2008	€ 16.314,57
2	2017	28/02/2017	B1	B4	9RS-VI	2016	II	2008	€ 17.244,71
3	2017	30/06/2017	C1	C3	276RG	2017	VII	2008	€ 19.454,15
4	2017	01/09/2017	B3	B6	482RG	2017	VII	2008	€ 18.229,92
5	2017	31/10/2017	A1	A3	641RG	2017	II	2008	€ 16.314,57
6	2018	01/01/2018	D1	D4	568Rg	2017	VII	2008	€ 21.166,71
7	2018	01/01/2018	D3	D5	585RG	2017	II	2008	€ 24.338,14
8	2018	08/06/2018	D1	D3	435RG	2018	VII	2018	€ 22.135,47
9	2018	09/06/2018	B1	B5	435RG	2018	VII	2008	€ 17.244,71
10	2018	10/06/2018	B1	B6	435RG	2018	VII	2018	€ 18.034,07
11	2018	01/07/2018	D1	D3	276RG	2018	II	2018	€ 22.135,47
12	2018	01/09/2018	C1	C3	100RG	2018	VII	2018	€ 20.344,07
13	2018	01/11/2018	A1	A3	340RG	2018	VII	2018	€ 17.060,97
14	2018	30/12/2018	A1	A5	690RG	2018	VII	2018	€ 17.060,97

<i>N. ord.</i>	<i>Anno</i>	<i>Decorrenza</i>	<i>Categoria Giuridica</i>	<i>Categoria Economica</i>	<i>Determina n.</i>	<i>Anno determina</i>	<i>Settore</i>	<i>CCNL Applicato</i>	<i>Valore Stipendio Cat. Giuridica</i>
15	2019	01/04/2019	C1	C5	73RG	2019	V	2018	€ 20.344,07
16	2019	01/07/2019	C1	C4	34RG	2019	III	2018	€ 20.344,07
17	2019	01/07/2019	D1	D4	118RG	2019	VII	2018	€ 22.135,47
18	2019	01/08/2019	D1	D4	119RG	2019	VII	2018	€ 22.135,47
19	2019	01/09/2019	D1	D4	35RG	2019	VII	2018	€ 22.135,47
20	2020	01/02/2020	A1	A4	654RG	2019	VII	2018	€ 17.060,97
21	2020	01/05/2020	A1	A5	32RG	2020	II	2018	€ 17.060,97
22	2020	01/10/2020	B3	B7	295RG	2020	VII	2018	€ 19.063,80
23	2020	01/12/2020	A1	A3	630RG	2020	II	2018	€ 17.060,97
24	2020	01/12/2020	A1	A3	633RG	2020	II	2018	€ 17.060,97
25	2021	01/12/2021	C1	C4			III	2018	€ 20.344,07
26	2022	01/01/2022	A1	A4			II	2018	€ 17.060,97
27	2022	01/06/2022	A1	A3			VII	2018	€ 17.060,97
28	2022	01/09/2022	D1	D4			II	2018	€ 22.135,47
29	2023	01/01/2023	A1	A4			VII	2018	€ 17.060,97
30	2023	01/06/2023	C1	C4			III	2018	€ 20.344,07

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO 2020- 2021

DOTAZIONE ORGANICA AL 01.01.2021

Esercizio 2021

SETTORE		Numero Dipendenti Assegnati	Cat. Giur. /Econ.	POSTI IN DOTAZIONE ORGANICA OCCUPATI	Servizio	POSTI IN DOTAZIONE ORGANICA OCCUPATI	Uffici	
I	Finanziario	2	D3/D6	0	1.01	Ragioneria	D3/D6	0
			D1/D6	1			D1/D6	1
			C	0			C	0
			B3/B7	0	B3/B7	0		
			Bl/B7	0	Bl/B7	0		
			A	1	A	1		
II	Lavori pubblici	7	D3/D6	1	2.01	Lavori Pubblici	D3/D6	1
			D1/D6	2			D1/D6	1
			C	1			C	0
			B3/B7	0	B3/B7	0		
			Bl/B7	0	Bl/B7	0		
			A	3	A	1		
III	Vigilanza	10	D3/D6	0	3.01	Polizia Municipale	D3/D6	0
			D1/D6	2			D1/D6	1
			C	8			C	8
			B3/B7	0	B3/B7	0		
			Bl/B7	0	Bl/B7	0		
			A	0	A	0		
IV	Urbanistica	3	D3/D6	0	4.01	Urbanistica SUE	D3/D6	0
			D1/D6	3			D1/D6	2
			C	0			C	0
			B3/B7	0	B3/B7	0		
			Bl/B7	0	Bl/B7	0		
			A	0	A	0		
			D3/D6	0	4.02	Ambiente	D3/D6	0
			D1/D6	1			D1/D6	1
			C	0			C	0
			B3/B7	0	B3/B7	0		
			Bl/B7	0	Bl/B7	0		
			A	0	A	0		

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO 2020- 2021

DOTAZIONE ORGANICA AL 01.01.2021

Esercizio 2021

SETTORE		Numero Dipendenti Assegnati	Cat. Giur. /Econ.	POSTI IN DOTAZIONE ORGANICA OCCUPATI	Servizio	POSTI IN DOTAZIONE ORGANICA OCCUPATI	Uffici		
V	Entrate e CE	2	D3/D6	0	5.01	Tributi	D3/D6	0	Ufficio Tributi - Ufficio Acquisti e provveditorato - Controllo di Gestione
			D1/D6	1			D1/D6	1	
			C	0			C	0	
			B3/B7	0	B3/B7	1			
			BL/B7	0	BL/B7	0			
			A	0	A	0			
VI	Gestione Risorse Umane	1	D3/D6	0	6.01	Gestione Personale dipendente	D3/D6	0	
			D1/D6	1			D1/D6	1	
			C	0			C	0	
			B3/B7	0			B3/B7	0	
			BL/B7	0			BL/B7	0	
			A	0			A	0	
VII	Affari Generali e contenzioso	II	D3/D6	1	7.01	Affari Generali	D3/D6	1	Ufficio Protocollo - Punto Informativo Comunale e centralino - Ufficio Messi Comunali
			D1/D6	0			D1/D6	0	
			C	0			C	0	
			B3/B7	1			B3/B7	1	
			BL/B7	1			BL/B7	1	
			A	2			A	2	
			D3/D6	0	7.02	Contenzioso e segreteria	D3/D6	0	
			D1/D6	0			D1/D6	0	
			C	0			C	0	
			B3/B7	0			B3/B7	0	
			BL/B7	0			BL/B7	0	
			A	0			A	0	
			D3/D6	0	7.03	Polo culturale	D3/D6	0	
			D1/D6	0			D1/D6	0	
			C	1			C	0	
			B3/B7	0			B3/B7	0	
			BL/B7	0			BL/B7	0	
			A	0			A	0	
			D3/D6	0	7.04	Demografici	D3/D6	0	Ufficio Anagrafe -stato civile-statistica - Ufficio Elettorale
			D1/D6	0			D1/D6	0	
			C	1			C	1	
			B3/B7	1			B3/B7	1	
			BL/B7	0			BL/B7	0	
			A	1			A	1	
D3/D6	0	7.05	Politiche sociali	D3/D6	0				
D1/D6	0			D1/D6	0				
C	0			C	0				
B3/B7	0			B3/B7	0				
BL/B7	0			BL/B7	0				
A	0			A	0				
D3/D6	0	7.06	Pubblica Istruzione	D3/D6	0	Biblioteca Comunale - Ufficio Pubblica Istruzione			
D1/D6	0			D1/D6	0				
C	0			C	0				
B3/B7	1			B3/B7	1				
BL/B7	0			BL/B7	0				
A	2			A	2				

DOTAZIONE ORGANICA GENERALE - CONSISTENZA NUMERICA**Dettaglio per Categoria**

Cat. Giur. /Econ.	Profilo professionale	TOTALE DOTAZIONE ORGANICA	Settore						
			I	II	III	IV	V	VI	VII
			FINANZIARIO	LLPP	VIGILANZA	URBANISTICA	ENTRATE	PERSONALE	AA.GG.
D3/D6	Istruttore Direttivo Amministrativo	2	0	1	0	0	0	0	1
D1/D6	Istruttore Direttivo Amministrativo	14	1	3	2	3	1	2	2
C	Istruttore Amministrativo	21	2	2	12	1	0	0	4
B3/B7	Operatore Amministrativo	3	0	0	0	0	0	0	3
B1/B7	Operatore Amministrativo	4	0	2	0	0	1	0	1
A	Esecutore Amministrativo	11	1	5	0	0	0	0	5
TOTALE PER SETTORE		55	4	13	14	4	2	2	16

POSTI OCCUPATI 2021									
Cat. Giur. /Econ.	Profilo professionale	TOTALE POSTI OCCUPATI	Settore						
			I	II	III	IV	V	VI	VII
			FINANZIARIO	LLPP	VIGILANZA	URBANISTICA	ENTRATE	PERSONALE	AA.GG.
D3/D6	Istruttore Direttivo Amministrativo	2	0	1	0	0	0	0	1
D1/D6	Istruttore Direttivo Amministrativo	10	1	2	2	3	1	1	0
C	Istruttore Amministrativo	10	0	1	8	0	0	0	1
B3/B7	Operatore Amministrativo	3	0	0	0	0	0	0	3
B1/B7	Operatore Amministrativo	2	0	0	0	0	1	0	1
A	Esecutore Amministrativo	9	1	3	0	0	0	0	5
TOTALE PER SETTORE		36	2	7	10	3	2	1	11

Tra i posti occupati vi sono n. 1 dipendente in comando presso il Ministero di Grazia e Giustizia e n. 1 dipendente in aspettativa presso altro ente. Tra i posti occupati non sono computati i dipendenti attualmente in comando presso il Comune di Atripalda.

POSTI DA OCCUPARE NEL TRIENNIO 2021/2023									
Cat. Giur. /Econ.	Profilo professionale	TOTALE POSTI VACANTI	Settore						
			I	II	III	IV	V	VI	VII
			FINANZIARIO	LLPP	VIGILANZA	URBANISTICA	ENTRATE	PERSONALE	AA.GG.
D3/D6	Istruttore Direttivo Amministrativo	0	0	0	0	0	0	0	0
D1/D6	Istruttore Direttivo Amministrativo	4	0	1	0	0	0	1	2
C	Istruttore Amministrativo	11	2	1	4	1	0	0	3
B3/B7	Operatore Amministrativo	0	0	0	0	0	0	0	0
B1/B7	Operatore Amministrativo	2	0	2	0	0	0	0	0
A	Esecutore Amministrativo	2	0	2	0	0	0	0	0
TOTALE PER SETTORE		19	2	6	4	1	0	1	5

Allegato C - Assunzioni

Anno	Cat.	Profilo professionale	Settore	Full Time/Part time	Modalità Assunzione
2021	C1	ISTRUTTORE CONTABILE	I Finanziario	100%	Mobilità volontaria/Concorso Esterno/Comando
2021	C1	ISTRUTTORE DI VIGILANZA	III Vigilanza	100%	Mobilità volontaria/Concorso Esterno/Comando
2021	D1	ASSISTENTE SOCIALE	VII Affari Generali	100%	Mobilità volontaria/Concorso Esterno/Comando
2021	A1	OPERAIO	II Lavori Pubblici e manutenzione	100%	Selezione presso il Centro per l'Impiego
2021	A1	OPERAIO	II Lavori Pubblici e manutenzione	100%	Selezione presso il Centro per l'Impiego
2021	C1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	VII Affari Generali	100%	Mobilità volontaria/Comando/ Concorso Esterno/Selezione RIPAM
2022	B1	OPERAIO SPECIALIZZATO	II Lavori Pubblici e manutenzione	50%	Selezione presso il Centro per l'Impiego
2022	B1	OPERAIO SPECIALIZZATO/CUSTODE CIMITERIALE	II Lavori Pubblici e manutenzione	50%	Selezione presso il Centro per l'Impiego
2022	C1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	VII Affari Generali	100%	Selezione RIPAM
2022	C1	ISTRUTTORE DI VIGILANZA	III Vigilanza	50%	Selezione RIPAM
2022	C1	ISTRUTTORE DI VIGILANZA	III Vigilanza	50%	Selezione RIPAM
2022	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO	VII Affari Generali	100%	Selezione RIPAM
2022	C1	ISTRUTTORE TECNICO	II Lavori Pubblici e manutenzione	100%	Selezione RIPAM
2022	C1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO INFORMATICO	VII Affari Generali	50%	Selezione RIPAM
2022	C1	ISTRUTTORE TECNICO	IV Urbanistica e Ambiente	100%	Selezione RIPAM
2022	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	VI Gestione Risorse Umane	50%	Selezione RIPAM
2022	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	II Lavori Pubblici e manutenzione	100%	Selezione RIPAM
2023	C1	ISTRUTTORE CONTABILE	I Finanziario	100%	Mobilità volontaria/Comando/ Concorso Esterno/Selezione RIPAM
2023	C1	ISTRUTTORE DI VIGILANZA	III Vigilanza	100%	Mobilità volontaria/Comando/ Concorso Esterno/Selezione RIPAM

Piano di Assegnazione del personale in servizio al 01/01/2021

N. Ord.	Matr.	TIPO RAPP.	TEMPO	TEMPO %	LIV. GIUR.	LIV. EC.	SETTORE	DESCRIZIONE SETTORE
1	80	INDETERMINATO	PIENO	100%	D1	D4	1	Finanziario
2	67	INDETERMINATO	PIENO	100%	A1	A4	1	Finanziario
3	10	INDETERMINATO	PIENO	100%	D1	D5	2	LL.PP.
4	111	INDETERMINATO	PIENO	100%	D3	D4	2	LL.PP.
5	63	INDETERMINATO	PIENO	100%	A1	A4	2	LL.PP.
6	64	INDETERMINATO	PIENO	100%	A1	A4	2	LL.PP.
7	3	INDETERMINATO	PIENO	100%	D1	D4	3	Manutenzione
8	27	INDETERMINATO	PIENO	100%	C1	C4	3	Manutenzione
9	59	INDETERMINATO	PIENO	100%	A1	A4	3	Manutenzione
10	114	INDETERMINATO	PIENO	100%	D1	D3	4	Vigilanza
11	85	INDETERMINATO	PIENO	100%	C1	C5	4	Vigilanza
12	9	INDETERMINATO	PIENO	100%	C1	C4	4	Vigilanza
13	56	INDETERMINATO	PIENO	100%	C1	C4	4	Vigilanza
14	30	INDETERMINATO	PIENO	100%	C1	C4	4	Vigilanza
15	38	INDETERMINATO	PIENO	100%	C1	C4	4	Vigilanza
16	39	INDETERMINATO	PIENO	100%	C1	C4	4	Vigilanza
17	*	INDETERMINATO	PIENO	100%	C1	C3	4	Vigilanza
18	101	INDETERMINATO	PIENO	100%	C1	C3	4	Vigilanza
19	40	INDETERMINATO	PIENO	100%	D1	D3	4	Vigilanza
20	34	INDETERMINATO	PIENO	100%	D1	D4	5	Urbanistica
21	213	ASPETTATIVA	PIENO	100%	D1	D6	5	Urbanistica
22	6	INDETERMINATO	PIENO	100%	D1	D4	6	Ambiente
23	113	INDETERMINATO	PIENO	100%	D1	D2	7	Entrate e Tributi
24	216	INDETERMINATO	PIENO	100%	B1	B6	7	Entrate e Tributi
25	52	INDETERMINATO	PIENO	100%	D1	D4	8	Gestione Risorse Umane
26	82	INDETERMINATO	PIENO	100%	D3	D6	9	Affari generali
27	226	INDETERMINATO	PARZIALE	33,33%	B3	B3	9	Affari generali
28	228		PIENO	100%	B1	B1	9	Affari generali
29	77	INDETERMINATO	PIENO	100%	A1	A4	9	Affari generali
30	66	INDETERMINATO	PARZIALE	50,00%	A1	A4	9	Affari generali
31	46	INDETERMINATO	PIENO	100%	C1	C3	9	Affari generali
32	43	INDETERMINATO	PIENO	100%	B3	B7	9	Affari generali
33	73	INDETERMINATO	PIENO	100%	A1	A4	9	Affari generali
34	81	INDETERMINATO	PIENO	100%	B3	B5	9	Affari generali
35	76	INDETERMINATO	PARZIALE	50,00%	A1	A4	9	Affari generali
36	79	INDETERMINATO	PIENO	100%	A1	A3	9	Affari generali
37		COMANDO	PIENO	100%	C1	C3	9	Affari generali
38		COMANDO	PIENO	100%	D1	D4	9	Affari generali
39		ART. 14CCNL	PIENO	100%	C1	C1	1	Finanziario

COMUNE DI ATRIPALDA

(Provincia di Avellino)
COMUNE DI ATRIPALDA (AV)

Al Sig. Sindaco
Al Segretario Comunale
Al Responsabile dei Servizi Finanziari

Parere dell'Organo di Revisione
Verbale n.4 del 26/02/2021

“PARERE SUL PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE TRIENNIO 2021-2023”

L'Organo di Revisione
Dott. Marco Stabile

Verbale n.4 del 26/02/2021

L'anno 2021, il giorno 26 del mese di Febbraio, il dott. Marco Stabile nominato revisore unico del Comune di Atripalda con delibera comunale n. 32/2018 procede all'esame della "proposta di deliberazione del Giunta Comunale, corredata di allegati, relativa al " Piano del fabbisogno del personale per il triennio 2021/2023 e piano occupazionale dell'ente" trasmessa allo scrivente tramite pec in data 24/02/2020 prot. 6130,

dato atto

che nella proposta si dà ampia illustrazione del quadro legislativo di riferimento dimostrando la conformità della programmazione dell'ente alle norme di legge, con particolare riferimento ai limiti sulle assunzioni del personale dettate dalla legislazione vigente in materia sia in termini di ammontare complessivo sia di rispetto della capacità assunzionale derivante dal turn-over;

rilevato

che nel provvedimento in esame sono previste per l'annualità 2021, n. 6 assunzioni per i profili e nei settori sottoindicati:

Anno	Cat.	Profilo professionale	Settore
2021	C1	ISTRUTTORE CONTABILE	I Finanziario
2021	C1	ISTRUTTORE DI VIGILANZA	III Vigilanza
2021	D1	ASSISTENTE SOCIALE	VII Affari Generali
2021	A1	OPERAIO	II Lavori Pubblici e manutenzione
2021	A1	OPERAIO	II Lavori Pubblici e manutenzione
2021	C1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	VII Affari Generali

e che per il biennio 2022/2023 sono altresì previste le ulteriori assunzioni per i profili e nei settori sottoindicati:

2022	B1	OPERAIO SPECIALIZZATO	II Lavori Pubblici e manutenzione
2022	B1	OPERAIO SPECIALIZZATO/CUSTODE CIMITERIALE	II Lavori Pubblici e manutenzione
2022	C1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	VII Affari Generali
2022	C1	ISTRUTTORE DI VIGILANZA	III Vigilanza
2022	C1	ISTRUTTORE DI VIGILANZA	III Vigilanza
2022	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO	VII Affari Generali
2022	C1	ISTRUTTORE TECNICO	II Lavori Pubblici e manutenzione
2022	C1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO INFORMATICO	VII Affari Generali
2022	C1	ISTRUTTORE TECNICO	IV Urbanistica e Ambiente
2022	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	VI Gestione Risorse Umane
2022	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	II Lavori Pubblici e manutenzione
2023	C1	ISTRUTTORE CONTABILE	I Finanziario
2023	C1	ISTRUTTORE DI VIGILANZA	III Vigilanza

constatato

che a seguito della revisione della dotazione organica, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2011 e successive modificazioni ed integrazioni, e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, non sono emerse situazioni di personale in esubero

- che il Comune di Atripalda ha registrato nel bilancio consuntivo per l'esercizio 2019 un rapporto tra spesa di personale e spesa corrente pari al 29,97 % e che conta al 31.12.2019 n. 43 dipendenti assunti (di cui n. 1 in aspettativa e n. 1 in comando esterno) in servizio con un rapporto tra dipendenti e popolazione a tale data pari ad 1/252 (n. 10.834 abitanti al 31.12.2019) inferiore al parametro fissato dal Decreto Ministero dell'Interno del 10 aprile 2017

- che al 31.12.2020 l'Ente conta n. 36 dipendenti (di cui 1 in aspettativa e n.1 in comando esterno) e che il rapporto tra dipendenti e popolazione a tale data pari ad 1/297 (n. 10.697 abitanti al 31.12.2020)
- il valore medio della spesa di personale del triennio 2011/2012/2013 è pari a €. 2.398.786,67;
- la spesa di personale di cui al c. 557, art. 1, L.296/2006, desunta dal rendiconto per l'anno 2019 (ultimo rendiconto approvato) è stata pari ad € 1.823.781,65
- vista la relazione del Responsabile del Settore I Finanziario, acquisita agli atti al prot. 5899 in data 22.02.2021 con la quale: è stata effettuata una ricognizione delle spese di personale nel triennio 2017/2019, sono stati individuati i parametri per la definizione delle capacità assunzionali ai sensi del D.M. 17 marzo 2020 e quantificato il limite teorico complessivo di spesa di personale per la fascia di appartenenza; e con nota 5900 sono stati confermati i limiti di spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro ai sensi dell'articolo 9, comma 28, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e s.m.i. in misura pari ad € 15.968,84

preso atto

del parer favorevole reso in calce alla proposta di delibera dal dott. Paolo De Giuseppe, Responsabile del Servizio Finanziario del Comune di Atripalda, ai fini dell'aggiornamento della proposta di fabbisogno del personale e del relativo calcolo della capacità assunzionale,

ricordato

che l'intervento di verifica del revisore, in forza dell'art. 19, comma 8, della legge 448/2001, è finalizzato a decorrere dal 2014 alla verifica del rispetto del principio del contenimento della spesa di personale dell'ente con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;

verificati

inoltre i presupposti necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale e verificato, in particolare, che l'Ente:

- ai sensi del D.M. del 17.3.2020 rientra nella fascia demografica F per la quale il valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità è stabilito nella misura del 27%;
- il Rapporto effettivo tra spesa di personale per l'anno 2019 ed entrate correnti al netto del FCDE per il triennio 2017/2019 è pari al 16,22%.
- si colloca al di sotto dei valori della soglia della Tabella 1 di cui all'art. 4 comma 1 del D.M. del 17.3.2020 attuativo dell'art. 33 del DL 34/2019, può quindi, in base all'art. 5 comma 1 del medesimo decreto incrementare annualmente la spesa, per assunzioni di personale a tempo indeterminato
- ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti (art. 27, del D.L. n. 66/2014);
- con delibera di Giunta Comunale n. 23 del 12.02.2020 è stato adottato il piano triennale delle azioni positive per il triennio 2020/2022.

ESPRIME

parere **favorevole** alla proposta di programmazione triennale del fabbisogno del personale triennio 2021/2023 e piano annuale assunzioni anno 2021

Aversa 26/02/2021

il Revisore dei Conti
Dott. Marco Stabile

