



N° PAP-00805-2024

Il presente atto viene affisso all'Albo
Pretorio on-line
dal 07/03/2024 al 22/03/2024

L'incaricato della pubblicazione
TERESA DI PALMA

Città di Giugliano in Campania

Città Metropolitana di Napoli

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 27/2024 del 07/03/2024

OGGETTO: Programma del Fabbisogno del personale triennio 2024-2026 -Approvazione

Il giorno 07/03/2024 alle ore 14:20, nella sede del Palazzo Comunale, si è riunita la Giunta Comunale in presenza, per l'approvazione della proposta di deliberazione di cui all'oggetto, ai sensi del vigente Regolamento per la disciplina delle riunioni della Giunta Comunale.

NICOLA PIROZZI
PIETRO DI GIROLAMO
ANGELO ABBATE
ROBERTO GERUNDO
ANIELLO MOCCIA
GIULIA PALMA
ISABELLA RICCARDO
CRISTOFORO TARTARONE
ROSA VERDE

PRESENTI	ASSENTI
P	
P	
P	
P	
	A
	A
P	
P	
P	

Presenti: 7 Assenti: 2

Assiste: TERESA DI PALMA - Segretario Generale

Presiede: NICOLA PIROZZI - Sindaco

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

Esito: Approvata con immediata esecutività'

Documento di Consultazione



Firmato da
TERESA DI PALMA
07/03/2024 16:43:22

DeIg N° 00027/2024 del 07/03/2024

LA GIUNTA COMUNALE

Visti

- l'allegata proposta di deliberazione n. 25 del 27.02.2024 ad oggetto: "Programma del Fabbisogno del personale triennio 2024-2026 - Approvazione" a firma del Sindaco dott. Nicola Pirozzi, comprendente la relazione istruttoria, a firma del Dirigente del Settore Affari Istituzionali;
- i pareri di regolarità tecnica e di regolarità contabile espressi, ai sensi dell'art. 49 comma 1 del D.Lgs. 267/2000, rispettivamente del Dirigente del Settore Affari Istituzionale e del Dirigente Settore Servizi Finanziari.
- Visto il parere espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti espresso con Verbale n. 17 del 01.03.2024, giusto prot. 28831/2024

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

Con votazione unanime espressa nelle forme di legge

DELIBERA

di dichiarare la allegata proposta, la inherente relazione istruttoria e i relativi allegati parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

- di approvare la allegata proposta deliberativa in oggetto;
- di demandare al Dirigente del Settore Affari Istituzionali tutti gli adempimenti consequenziali e successivi al presente provvedimento.

Successivamente, considerata l'urgenza di provvedere

LA GIUNTA COMUNALE

Con votazione unanime espressa nelle forme di legge

DELIBERA

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



Firmato da
TERESA DI PALMA
07/03/2024 16:25:28



Firmato da
Nicola Pirozzi
07/03/2024 16:32:11

DelG N° 00027/2024 del 07/03/2024

IL DIRIGENTE AD INTERIM DEL SETTORE AFFARI ISTITUZIONALI

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

gli artt. 2 e 5, i quali stabiliscono che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici, assumendo ogni determinazione organizzativa al fine di assicurare l'attuazione dei principi stabiliti;

l'art. 4, il quale prevede che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;

l'art. 6 - commi 1, 2 e 3 - il quale dispone testualmente quanto segue:

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

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

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

l'art. 6-ter, rubricato “Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale”;

l'art. 33, come sostituito dall'art. 16 della Legge n. 183/2011, il quale – ai commi 1 e 2 – prevede che:

“1. Le Pubbliche Amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di cognizione 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 cognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere”;

RICHIAMATA la proposta di Giunta Comunale n. 23 del 27/02/2024 con la quale si prende atto che per l'anno 2024 non sussistono condizioni di soprannumero e di eccedenza dovute a ragioni finanziarie e a ragioni funzionali;

VISTI altresì:

l'art. 39, comma 1, della Legge n. 449/1997, il quale dispone: “Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482”;

l'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000, a norma del quale gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. 12 marzo 1999, n. 68”;

l'art. 3, comma 101, della L. n. 244/2007, il quale stabilisce che per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo parziale la trasformazione del rapporto a tempo pieno può avvenire solo nel rispetto delle modalità e dei limiti previsti dalle disposizioni vigenti in materia di assunzioni;

l'art. 11, comma 4-bis, del D.L. n. 90/2014, convertito con modificazioni dalla L. n. 114/2014, in materia di acquisizione di personale mediante assunzioni a tempo determinato;

il D.L. n. 50/2017, convertito con modificazioni dalla L. n. 96/2017, recante “Disposizioni urgenti in materia finanziaria, iniziative a favore degli enti territoriali, ulteriori interventi per le zone colpite da eventi sismici e misure per lo sviluppo”;

l'art. 20 del D. Lgs. n. 75/2017 e ss.mm.ii., rubricato “Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni”;

l'art. 7 comma 2-bis del D.L. n. 14/2017, convertito con modificazioni nella L. n. 48/2017, che prevede una disciplina di maggior favore per le assunzioni di polizia locale;.

VISTI, inoltre, in particolare:

il Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34 (cd. Decreto Crescita), convertito con modificazioni dalla Legge 28 giugno 2019 n. 58, il quale - all'art. 33 comma 2, recante “Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria” - dispone testualmente: “A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle “unioni dei comuni” ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia superiore [...]”;

il D.M. 17/03/2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento Funzione Pubblica (“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di

personale a tempo indeterminato dei comuni”), pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana in data 27 aprile 2020, con il quale – in attuazione alle disposizioni contenute nell’art. 33 comma 2 del D.L. n. 34/2019 – sono state individuate le nuove misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni;

le Linee di Indirizzo per la Predisposizione dei Piani dei Fabbisogni di Personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche emanate in data 8 maggio 2018 dal Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione;

Richiamato il principio della programmazione economico-finanziaria pluriennale, il quale prevede che il Documento Unico di Programmazione (DUP) costituisce, nell’ambito di detta programmazione, lo strumento che permette l’attività di guida strategica ed operativa degli Enti locali e consente di fronteggiare in modo permanente, sistematico e unitario le discontinuità ambientali e organizzative e costituisce, nel rispetto del principio del coordinamento e coerenza dei documenti di bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione;

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

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

essere coerente rispetto alla pianificazione pluriennale delle attività e della performance;

ispirarsi ai principi di ottimizzazione di impiego delle risorse pubbliche disponibili;

perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;

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

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

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

Considerato che il Comune di Giugliano in Campania, in base ai dati dell'ultimo consuntivo approvato (2022) presenta un RAPPORTO SPESE DI PERSONALE/MEDIA ENTRATE CORRENTI secondo le definizioni contenute all'art. 2 del D.M. 17/03/2020 pari al 8.32%, (allegato sub A - "Capacità assunzionale a tempo indeterminato") e, quindi, inferiore rispetto al valore soglia previsto dall'art. 4 – tabella 1 del medesimo decreto (27,60%);

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

- a) può incrementare la spesa di personale (come definita dall'art. 2 del citato decreto) registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una

spesa complessiva pari al 27,60% delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata;

- b) fino al 31 dicembre 2024, può incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018 in misura non superiore ai valori percentuali del 16% rispettivamente per l'anno 2024, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia del 27,60% delle entrate correnti, con la possibilità, per il periodo 2020-2024, di utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali sopra indicate, fermo restando il limite del valore soglia del 27,60% delle entrate correnti, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;

Preso atto che:

- la capacità assunzionale ricavabile dall'applicazione dell'art. 5 comma 1 (tabella 2) per il Comune di Giugliano in Campania nell'anno 2024 è pari ad euro 1.513.196,80;
- la capacità assunzionale massima (teorica) per il Comune di Giugliano in Campania nell'anno 2024, in applicazione dell'ultima parte del predetto art. 5 comma 2 (ai sensi del quale i resti assunzionali sono utilizzabili fermo restando il limite indicato nella tabella 1 dell'art. 4 del D.M. 17/03/2020, ovvero – per il Comune di Giugliano in Campania – il 27,60% delle entrate correnti), è pari ad euro 29.362.526,26
- il Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, in merito all'interpretazione dell'articolo 5 comma 2 del D.M. 17/03/2020, con parere emesso in data 15/01/2021 (nota n. 12454/2021), ha chiarito che la possibilità di utilizzo delle facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 prevista dall'articolo 5, comma 2, del decreto attuativo, in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2, del comma 1, dello stesso articolo, non può essere intesa come una sommatoria delle due distinte predette tipologie di incremento della spesa di personale; pertanto, secondo la Ragioneria dello Stato, l'utilizzo dei resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 non può essere cumulato con le assunzioni derivanti dall'applicazione delle nuove disposizioni normative ex articolo 33, comma 2, del decreto legislativo n. 34/2019, ma tale possibilità di utilizzo costituisce una scelta alternativa – se più favorevole – alla nuova regolamentazione, fermo restando che tale opzione è consentita, in ogni caso, solamente entro i limiti massimi previsti dal valore soglia di riferimento (27,60%) di cui all'articolo 4, comma 1 – Tabella 1, del decreto attuativo;

RILEVATO che la spesa massima del lavoro flessibile dell'anno 2009 ex D.L. n. 78/2010 è pari ad euro 841.429,00

Vista la delibera di Giunta comunale n. 40 del 16/03/2023 con la quale è stato approvato il piano del fabbisogno del personale 2023/2025

Vista la delibera di Giunta Comunale n. 81 del 12/06/2023 e successiva 154 del 24/11/2023 con la quale è stato approvato la prima e la seconda modifica al fabbisogno del programma triennale 2023/2025.

Vista la delibera di Giunta Comunale n. 5 del 25/01/2024 con la quale è stato approvato la rideterminazione della dotazione organica dell'ente

Considerato che tale tipologia di assunzione ai sensi del comma 801 della citata legge deroga all'osservanza dei vincoli assunzionali di cui all'articolo 33 del D.L. 30/04/19 n.34 oltre ai vincoli del contenimento della spesa di personale di cui all'articolo 9 comma 28 del D.L. 31/05/2010 n.78

DATO ATTO, con riferimento al predetto art. 31-bis, che la spesa aggiuntiva programmata rientra nel limite imposto dalla norma, ovvero non è superiore al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica indicata nella tabella 1 annessa al D.L. 152/2021 (percentuale che, per i Comuni con popolazione da 60.000 a 249.999 abitanti, è pari all' 27,60%);

Che nell' allegato "B" (assunzioni a tempo indeterminato) e allegato "C" (assunzioni a tempo determinato) sono inserite anche le assunzioni per le unità di personale la cui programmazione era già prevista nel Fabbisogno 2023/2025 che ad oggi non risultano concluse

la programmazione di cui all'allegato "C" (programmazione lavoro flessibile) rispetta i limiti di legge posti dalla normativa di settore, con particolare riferimento all'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010)

la spesa conseguente alla suddetta programmazione, considerate anche le cessazioni di personale per quiescenza che si sono verificate e quelle che si verificheranno nell'anno, rientra nei limiti imposti dall'art. 1, commi 557 e seguenti, della Legge n. 296/2006 e ss.mm.ii. in tema di contenimento della spesa di personale, essendo le componenti assoggettate al limite contenute nel valore medio del triennio 2011-2013 (pari a € 10.019.850,93), rispettando, anche in via previsionale, quanto disposto dall'art.1 comma 557-quater della Legge n. 296/2006;

Rilevato che il programma delle assunzione trova a regime copertura finanziaria nelle previsioni in bilancio e dalle minori spese derivanti da alcune cessazioni

Considerato che le assunzione dei 2 dirigenti a tempo determinato ai sensi del primo e secondo comma articolo 110 Tuel 267/2000 vengono programmate nell'esercizio 2024 in quanto durante tale anno scadono i contratti triennali attualmente in essere per un dirigente amministrativo e un dirigente tecnico

Rilevato che l'ente ha ;

approvato il conto consuntivo 2022

approvato il Piano triennale di azioni positive 2022-2024 in materia di pari opportunità, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. n. 198/2006 con delibera di Giunta comunale n. 9 del 28/01/2022;

ha approvato il Piano Dettagliato degli Obiettivi e della Performance per il triennio 2023-2025;

DATO ATTO che l'assunzione a tempo determinato ai sensi dell'art 110 tuel 267/2000 di un Dirigente Tecnico nell'anno 2024 e di un Dirigente amministrativo nell'anno 2024 rispetta i limiti numerici stabiliti dall'articolo 110 comma TUEL 267/2000 e specificatamente rientra nel 30% dei posti in dotazione organica della dirigenza

EVIDENZIATO che:

l'art. 6 del D.L. n. 80/2021 (convertito nella Legge n. 113 del 6 agosto 2021) ha introdotto per le Pubbliche Amministrazioni l'obbligo di approvare un nuovo atto di programmazione denominato Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.);

detto Piano, ai sensi del predetto articolo 6, viene aggiornato annualmente e definisce:

a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;

b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;)

c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;

d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;

e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;

f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;

g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminateci dei concorsi.

il P.I.A.O., quindi, in un'ottica di costante e progressiva semplificazione, sostituisce i seguenti atti di programmazione degli Enti Locali: il Piano degli Obiettivi/della Performance; il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (P.O.L.A.); il Piano triennale del Fabbisogno del Personale; il Piano triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;

Considerato che con delibera di Consiglio Comunale n. 123 del 13/07/2023 è stato approvato il bilancio di previsione 2023/2025

Considerato che con delibera di Giunta Comunale n. 118 del 04/08/2023 è stato approvato il PIAO 2023/2025

Considerato che con nota protocollo 25940 del 26/02/2024 il programma del fabbisogno del personale 2024/2026, ai sensi dell'articolo 4 commi 2 e 5 del CCNL area funzioni locali del 16/11/2021 è stata resa l'informativa alle organizzazioni sindacali

Che sussistono tutti i presupposti per poter procedere all'approvazione del piano del fabbisogno del personale 2024/2026

Ritenuto, pertanto, di procedere all'approvazione del prospetto "Capacità assunzionale a tempo indeterminato" (allegato A), del "Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2024-2026" (allegato B), della "Programmazione di spesa per lavoro flessibile - Anno 2024" (allegato C), alla rideterminazione della "Dotazione organica – Anno 2024", così come definita nell'allegato D;

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

DATO ATTO che la proposta viene trasmessa al Collegio dei revisori dei conti per il parere di competenza con il quale viene altresì asseverato il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio ai sensi e per gli effetti dell'art. 31-bis comma 1 del D.L. n. 152/2021;

Dott. Andrea Euterpio



ANDREA EUTERPIO
COMUNE DI
GIUGLIANO IN
CAMPANIA
DIRIGENTE
27.02.2024
13:50:02 UTC

Documento di Consultazione

IL SINDACO

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

Ritenuto la stessa condivisibile

PROPONE DI DELIBERARE

- 1) di stabilire che, ai sensi dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019 e relativo decreto attuativo del 17 marzo 2020, il Comune di Giugliano in Campania rispetta i parametri di virtuosità come risulta dal prospetto allegato sub "A" - "Capacità assunzionale a tempo indeterminato" in quanto il RAPPORTO SPESE DI PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI (al netto del Fondo crediti di dubbia esigibilità) è pari al 10,75% e, quindi, inferiore rispetto al valore soglia del 27,60% previsto dall'art. 4 - tabella 1 del D.M. 17/03/2020;
- 2) Di stabilire che la capacità assunzionale ricavabile dall'applicazione dell'art. 5 comma 1 (tabella 2) del citato D.M. per il Comune di Giugliano in Campania nell'anno 2023 è pari ad € 1.513.196,81;
- 3) Di stabilire che la capacità assunzionale massima (teorica) per il Comune di Giugliano in Campania nell'anno 2024, è pari ad € 29.362.526,26
- 4) di approvare, alla luce di quanto sopra, il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale per il periodo 2024/2026 e Piano Occupazionale anno 2024, come previsto nel documento allegato sub "B", il quale costituisce parte integrante e sostanziale della presente proposta;
- 5) 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,
- 6) di riapprovare la Programmazione di spesa per lavoro flessibile - Anno 2024 come definita nel prospetto allegato sub "C", dando atto che la stessa rispetta il limite di spesa per lavoro flessibile riportato nel medesimo documento anche nella considerazione che la stessa è coperta con i trasferimenti a titolo di Fondo Povertà
- 7) di riapprovare la rideterminazione della Dotazione Organica - Anno 2024 (allegato sub "D"), a seguito delle variazioni intervenute per cessazioni e previste assunzioni di personale, con relativa spesa

potenziale derivante, in conformità di quanto previsto dal D. Lgs. n. 75/2017;

- 8) di dare atto che la spesa conseguente alla programmazione di cui agli allegati prospetti, considerate anche le cessazioni di personale per quiescenza e per quelle che si verificheranno nell'anno in corso e nei successivi, rientra nei limiti previsti dall'art. 1, commi 557 e seguenti, della Legge n. 296/2006 e ss.mm.ii. in tema di contenimento della spesa di personale, essendo le componenti assoggettate al limite contenute nel valore medio del triennio 2011-2013 (pari a € 10.019.850,93), rispettando, anche in via previsionale, quanto disposto dall'art.1 comma 557-quater della Legge n. 296/2006;
- 9) di precisare che la presente programmazione del fabbisogno di personale, fermi restando i limiti imposti dalla normativa di rango superiore, sarà modificata e/o integrata in relazione alle esigenze che nel corso del triennio di riferimento si dovessero rappresentare,;
- 10) di incaricare il Dirigente Affari Istituzionali per la trasmissione del presente Piano Triennale del Fabbisogno di Personale alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "Piano dei Fabbisogni" presente in SICO, ai sensi dell'articolo 6-ter del D. Lgs. n.165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n.16/2020;



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

Abitanti	127185
Anno Corrente	2024

Prima soglia	Seconda soglia
27,60%	31,60%

Incremento massimo ipotetico spesa	
%	€
16,00%	1.513.196,80 €

Entrate correnti

Rendiconto 2022	144.536.754,00 €
Rendiconto 2021	137.823.216,75 €
Rendiconto 2020	142.405.709,01 €

FCDE	35.202.595,22 €
Media - FCDE	106.385.964,70 €
Rapporto Spesa/Entrate	
	8,32%

Spesa del personale

Ultimo rendiconto	8.856.221,29 €
Anno 2018	9.457.480,00 €

Collocazione ente
Prima fascia

spesa programmata 2024
679.000,00

Limite media 2011/2013

10.019.850,43

Spesa 2022
spesa programmata 2024
totale

8.856.221,29
679.000,00
9.535.221,29

Spesa del Personale

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

Entrate Correnti

Cod. 852940.a.3.u

Grafiche E. Gaspari

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

Fasce demografiche	Prima soglia	Seconda soglia	Incremento spesa personale massimo annuo				
			2020	2021	2022	2023	2024
Comuni con meno di 1.000 abitanti;	29,50%	33,50%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;	28,60%	32,60%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti;	27,60%	31,60%	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;	27,20%	31,20%	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%
Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;	26,90%	30,90%	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;	27,00%	31,00%	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti;	27,60%	31,60%	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti;	28,80%	32,80%	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.	25,30%	29,30%	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

Resti assunzionali

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

Comuni sotto i 5.000 abitanti facenti parte di un'unione

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

Comuni che si collocano nella seconda fascia

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

Comuni che si collocano nella terza fascia

Cod. 852940.a.3.u

Grafiche E. Gaspari

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

ALLEGATO B
Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2024/2026 e Piano Occupazionale tempo indeterminato 2024

N	Profilo da assumere	Categ	Full time/ Part time	Spesa annua	Modalità di copertura	Note
2	Funzionario Amministrativo	Area funzionari e dell'elevata qualificazioni	Full/time	74.000,00	ASMEL successivamente mobilità volontaria successivamente Concorso	fabbisogno 2023
1	Funzionario tecnico	Area funzionari e dell'elevata qualificazioni	Full/time	37.000,00	ASMEL successivamente mobilità volontaria successivamente Concorso	fabbisogno 2023
3	Istruttore amministrativo	Area degli istruttori	Full/time	102.000,00	ASMEL successivamente mobilità volontaria successivamente concorso	fabbisogno 2023
2	Istruttore tecnico	Area degli Istruttori	Full/time	68.000,00	ASMEL successivamente mobilità volontaria successivamente Concorso	fabbisogno 2023
4	Progressioni Funzionario Amministrativo	Progressione verticale da C a D			di cui 3 finanziate art 13 comma 6 CCNL 16/11/22	fabbisogno 2023
4	Progressioni Istruttore Amministrativo	Progressione verticale da B a C			di cui 2 finanziate art 13 comma 6 CCNL 16/11/22	fabbisogno 2023
1	Progressioni Istruttore Tecnico	Progressione verticale da B a C				fabbisogno 2023
2	Progressioni Funzionario Vigilanza	Progressione verticale da C a D			di cui 2 finanziate art 13 comma 6 CCNL 16/11/22	fabbisogno 2023
19				281.000,00		
1	Dirigente tecnico		Full/time	108.000,00	Art 110 comma 2 Tuel 267/2000	
1	Dirigente amministrativo		Full/time	108.000,00	Art 110 comma 1 Tuel 267/2000	
2	Istruttore Amministrativo	Area degli istruttori	Full/time	72.000,00	ASMEL successivamente mobilità volontaria successivamente concorso	Previo esperimento mobilità obbligatoria

1	Istruttore di vigilanza	Area degli istruttori	Full/time	37.000,00	Mobilità volontaria successivamente concorso	Previo esperimento mobilità obbligatoria
1	Istruttore tecnico	Area degli istruttori	Full/time	36.000,00	ASMEL successivamente mobilità volontaria successivamente concorso	Previo esperimento mobilità obbligatoria
1	Funzionario amministrativo	Area degli istruttori	Full/time	37.000,00	ASMEL successivamente mobilità volontaria successivamente concorso	Previo esperimento mobilità obbligatoria
1	Prorecessioni Funzionarie Amministrative				Progressione verticale da C a D	finanziata art 13 comma 6 CCNL 16/11/22
1	Progressioni Istruttori Amministrativi				Progressione verticale da B a C	finanziata art 13 comma 6 CCNL 16/11/22
1	Progressioni Funzionarie Vigilanza				Progressione verticale da C a D	finanziata art 13 comma 6 CCNL 16/11/22
10	TOTALI			398.000,00		

ALLEGATO B
Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2024/2026 e Piano Occupazionale 2025

N	Profilo da assumere	Categoria	Full time/ Part time	Spesa annua	Modalità di copertura	Note
1	Istruttore Tecnico	Area degli istruttori	Full/Time	36.000,00	ASMEL successivamente mobilità volontaria successivamente concorso	Previo esperimento mobilità obbligatoria
1	Istruttore di Vigilanza	Area degli istruttori	Full/Time	37.000,00	Mobilità volontaria successivamente concorso	Previo esperimento mobilità obbligatoria
1	Istruttore Amministrativo	Area degli istruttori	Full/Time	36.000,00	ASMEL successivamente mobilità volontaria successivamente concorso	Previo esperimento mobilità obbligatoria
1	Istruttore contabile	Area degli istruttori	Full/Time	36.000,00	ASMEL successivamente mobilità volontaria successivamente concorso	Previo esperimento mobilità obbligatoria
3	Stabilizzazione personale coesione funzionario tecnico, amministrativo, contabile		Full/time	111.000,00	Coperto con le risorse PNRR fino al 2024	Comma 17-bis D.L.n.13/23 convertito in legge 41/2023
7	TOTALE			256.000,00		

ALLEGATO B
Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2024/2026 e Piano Occupazionale 2026

N	Profilo da assumere	Categoria	Full time/ Part time	Spesa annua	Modalità di copertura	Note
1	Istruttore Tecnico	Area degli istruttori	Full/Time	36.000,00	ASMEL successivamente mobilità volontaria successivamente concorso	Previo esperimento mobilità obbligatoria
1	Istruttore di Vigilanza	Area degli istruttori	Full/Time	37.000,00	Mobilità volontaria successivamente concorso	Previo esperimento mobilità obbligatoria
1	Istruttore Amministrativo	Area degli istruttori	Full/Time	36.000,00	ASMEL successivamente mobilità volontaria successivamente concorso	Previo esperimento mobilità obbligatoria
1	Istruttore Penitentiale	Area degli istruttori	Full/Time	36.000,00	ASMEL successivamente mobilità volontaria successivamente concorso	Previo esperimento mobilità obbligatoria
4	Totale			145.000,00		

Programmazione determinato e Lavoro Flessibile 2024

ALLEGATO C

Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2024/2026 e Piano Occupazionale 2024

N	Profilo da assumere	Categ	Full time/ Part time	Spesa annua	Modalità di copertura	Note	
14	Funzionario sociale	D	Full/time	518.000,00	Concorso	Finanziato fondo povertà	fabbisogno 2023
1	Funzionario amministrativo	D	Full/time	57.000,00	110 1° comma Tuel 267/2000	Finanziato fondo povertà	fabbisogno 2023
3	Funzionari amministrativi	D	Full/time	111.000,00	Concorso	Finanziato fondo povertà	fabbisogno 2023
4	Istruttori amministrativi	C	Full/time	136.000,00	Concorso	Finanziato fondo povertà	fabbisogno 2023
3	Istruttori amministrativi	C	Part/time	51.000,00	Concorso	Finanziato fondo povertà	fabbisogno 2023
25	TOTALE			873.000,00			

DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE ANNO 2024

Cat.	Profilo Professionale													note per assunzioni e incremento dotazione organica	
		Dotazione 31/12/22		Incremento decremento dotazione		Assunzioni				dotazione effettiva 2024 (A + B)					
		F.T	P.T	F.T	P.T	F.T. indet	F.T. deter	P.T. indet	P.T. deter	F.T. indet	F.T. deter	P.T. inde t	P.T. deter		
D I R I G E N Z A	Dirigente amministrativo		1								1			110 primo comma	
	Dirigente tecnico	2	1							2	1			Uno assunto 110 secondo comma	
	Dirigente finanziario			1						1					
	Dirigente di vigilanza	1		-1			1				1			110 primo comma	
	Dirigente attività produttive	1				-1									
	TOTALE	4	2	0	0	-1	1	0	0	3	3	0	0		
A R E A F U N Z	Funzionario Tecnico	7		8		2				17	0			2 Fabbisogno 2022, 8 (6 ing e 2 Arch finanziati Dipartime Coesione)	
	Funzionario di Vigilanza	3								3					
	Funzionario Avvocato	2		1						3				1 finanziati Dipart Coesione	
	Funzionario Amministrativo	11		-1		2	3			12	3			T.D. Fondo povertà di cui 1 ex art 110	

I N A R I	Funzionario Contabile/ amministrativo	3		4					7				4 finanziati Dipart Coesione	
	Funzionario Transizione ecologica			1					1				1 finanziati Dipart Coesione	
	Funzionario Transizione digitale			1					1				1 finanziati Dipart Coesione	
	Funzionari Sociologo	3							3					
	Funzionari Pedagogista	1							1					
	Funzionari Psicologo						1			1			T.D. Fondo povertà	
	Funzionari in materie giuridiche			1					1				1 finanziati Dipart Coesione	
	Assistenti Sociali	2				14			2	14			T.D. Fondo povertà	
	TOTALE	32	0	15	0	4	18	0	0	51	18	0	0	3 fabbisogno 2022 16 finanz dipartime coesione
I S T R U T T O R I	Istruttore Amministrativo	29				6	3		4	35	3	0	4	
	Istruttore informatico	1								1				
	Istruttore contabile	2								2				
	Istruttore Tecnico	6				2				8				
	Istruttore di vigilanza	50				3				53				
		88	0	0	0	11	3	0	4	99	3	0	4	

	TOTALE												
	Operatori esperti B	41								41			
	TOTALE	41	0	0	0	0	0	0	0	41	0	0	0
	Operatori A	9								9			
	TOTALE	9	0	0	0	0	0	0	0	9	0		0
TOTALE GENERALE		174	2	15	0	14	22	0	4	203	24	0	4

Documento di Consultazione



COMUNE DI GIUGLIANO IN CAMPANIA

Città Metropolitana di Napoli

ORGANO DI REVISIONE

Verbale n. 17 del 01.03.2024

L'anno 2024, il giorno 01 del mese di marzo, si è riunito il Collegio dei Revisori nelle persone di:

Dott. Stefano De Fenza – Presidente,
Dott. Marco Caccavale – Componente,
Dott. Alfonso Donadeo – Componente,
per esprimere il parere di competenza su:

Proposta di Delibera di G.M. n. 25 del 27/03/2024 avente ad oggetto: "Programma del fabbisogno del personale triennio 2024-2026 – Approvazione".

Il Collegio ha ricevuto la documentazione relativa alla suddetta proposta di delibera con Pec prot. n. 0026671/2024 del 27.02.2024, seguita da mail in data odierna, con richiesta di rilascio del parere di competenza.

In merito,

visti

- le norme che regolano l'attività di revisione contenute negli artt. 234 e ss, in particolare, nell'art. 239 co.1 lett. b) del D.lgs. 267/2000, nonché nello Statuto e nel Regolamento di contabilità dell'Ente;
- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 91, D.Lgs. n.267/2000 *"Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale"*;
- l'art. 6, D. Lgs. n.165/2001 *"Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e per seguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo ..."*;
- l'art. 1, comma 102, Legge 311/2004 *"Le amministrazioni pubbliche ... adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica"*;
- l'art. 3 "Semplificazione e flessibilità nel turn over", comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il quale stabilisce che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;
- l'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, il quale recita *"Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:*

- b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;*
 - c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali”;*
- l'art. 1, comma 557 ter della Legge n. 296/2006 il quale prevede che in caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4 del D.L.112/2008, convertito con modificazioni nella L. 133/2008, ovvero, il “...divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, ...”;
 - lo stesso art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006, il quale stabilisce, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore relativo all'anno precedente;

preso atto che

- il D.L. 113/2016 ha abrogato la lett. a) del su riportato comma 557 dell'art. 1 della Legge 296/2006 “*riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile*”;
- l'articolo 33 del D.Lgs.n.165/2001, come modificato con la Legge 183/2011, ha introdotto l'onere di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria con conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;
- le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere, mentre i responsabili delle unità organizzative che non attuano le procedure previste dal richiamato articolo 33 ne rispondono in via disciplinare;

considerato che gli enti sono chiamati ad adottare annualmente il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale e che lo stesso può essere oggetto, in corso d'anno, di modifiche in presenza di motivate esigenze organizzative-funzionali e/o in presenza di evoluzione normativa in materia di gestione del personale;

visti altresì

- l'art.33, comma 2 del D.L.n.34/2019, come convertito nella L.n.58/2019, il quale prevede che “*A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-Città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I 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 di cui al primo periodo 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 ...*”;
- il DPCM del 17/03/2020 (G.U. n.108 del 27/04/2020) avente ad oggetto “*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*” previsto dal summenzionato art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019;
- la Circolare interministeriale del 13/05/2020 (pubblicata in G.U. n. 226 del 11/09/2020 in attuazione dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 ed esplicativa del D.P.C.M. 17.3.2020);

preso atto

- della delibera di Giunta Comunale n. 5 del 25/01/2024 con la quale è stato approvato la rideterminazione della dotazione organica dell'ente;

- della deliberazione di Giunta comunale n. 9 del 28.01.2022 con la quale è stato adottato il piano delle azioni positive 2022-2024 in materia di pari opportunità previsto dall'art.48, comma 1, D.Lgs.n.198/2006;

rilevato

- che l'Ente ha approvato il Piano Dettagliato degli Obiettivi e della Performance per il triennio 2023-2025 unitamente al PEG della gestione con Delivera di GM n.117 del 04/08/2023;

- nella relazione istruttoria del Programma del fabbisogno del personale risulta essere stata predisposta la proposta di delibera di Giunta Comunale n. 23 del 27/02/2024 con la quale si attesta che per l'anno 2024 non sussistono condizioni di sovrannumero e di eccedenza;

preso atto che l'Ente rispetta il limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 prevedendo una spesa per lavoro flessibile tenendo conto di quanto stabilito circa il finanziamento delle assunzioni a tempo determinato con il Fondo Povertà così come disciplinato dal comma 200 dell'art.1 L. 205-2017 dove è precisato che al fine di garantire il servizio sociale professionale come funzione fondamentale dl Comune possono essere effettuate assunzioni di assistenti sociali in deroga ai limiti di contenimento della spesa di cui al citato D.L. 78-2010 fermo restando il rispetto degli obiettivi del pareggio di Bilancio;

rilevato che è rispettato quanto introdotto dal D.Lgs.n.75/2017 all'art. 7, comma 5-bis, del D.Lgs.n.165/2001 dove viene posto il “*divieto alle amministrazioni pubbliche di stipulare contratti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.*” in quanto non risultano detti rapporti;

accertato che la spesa conseguente alle programmate assunzioni, considerate anche le cessazioni di personale per quiescenza che si verificheranno nell'anno 2024 rispetta il limite di cui all'art. 1, comma 557 quater della L. 296/2006, come modificato dall'art. 3, comma 5 bis del D.L. 90/2014, così come riferito nella Proposta di delibera di Giunta Comunale;

considerato che le capacità assunzionali a tempo indeterminato sono state determinate in base a quanto previsto dall'art. 33, comma 2 del D.L. n.34/2019 (“Decreto Crescita”), convertito con modificazioni dalla Legge 58/2019 e dal successivo D.M. 17/03/2020, le cui principali disposizioni sono state riportate in precedenza;

rilevato che dall'applicazione delle anzidette norme di definizione delle facoltà assunzionali al Comune di Giugliano in Campania discende che:

- il Comune di Giugliano in Campania rientra nella fascia demografica di cui alla lett. g) dell'art. 3 del D.M. 17/03/2020;
- il valore soglia di massima spesa del personale del Comune di Giugliano in Campania è pari al 27,60 % delle entrate correnti (art. 4 – tabella 1 del D.M. 17/03/2020), secondo le definizioni contenute all'art. 2 del medesimo decreto;
- la percentuale massima annuale di incremento della spesa di personale rispetto all'anno 2018 del Comune di Giugliano in Campania per l'anno 2024 è pari al 16% (art. 5 – tabella 2 del D.M. 17/03/2020), fatta salva la facoltà per il periodo 2020-2024 di utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 (art. 5 comma 2 del D.M. 17/03/2020);
- il valore percentuale soglia di rientro della maggiore spesa del personale del Comune di Giugliano in Campania è il 31,60% (art. 6 – tabella 3 del D.M. 17/03/2020); Considerato che il Comune di Giugliano in Campania, in base ai dati dell'ultimo consuntivo approvato (2022) presenta un rapporto Spese di Personale/media Entrate Correnti secondo le definizioni contenute all'art. 2 del D.M. 17/03/2020 pari al 8,32%, (allegato sub A – “Capacità assunzionale a tempo indeterminato”) e, quindi, inferiore rispetto al valore soglia previsto dall'art. 4 – tabella 1 del medesimo decreto (27,60%);

dato atto che l'assunzione a tempo determinato ai sensi dell'art 110 tuel 267/2000 di un Dirigente Tecnico nell'anno 2024 e di un Dirigente amministrativo nell'anno 2024 rispetta i limiti numerici stabiliti dall'articolo 110 comma TUEL 267/2000 e specificatamente rientra nel 30% dei posti in dotazione organica della dirigenza;

rilevato altresì, come si evince dalla documentazione esaminata:

- che secondo le disposizioni di cui alla tabella 2 del più volte citato D.M. 17/03/2020, il Comune di Giugliano ha la possibilità di incrementare la spesa di personale rispetto all'anno 2018 (art. 5, comma 1 del DM), come riportato nelle sottostanti tabelle:

Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni.		Ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020 Allegato A)	
Abitanti	127185	Prima soglia	Seconda soglia
Anno Corrente	2024	27,60%	31,60%
Entrate correnti		FCDE	35.202.595,22 €
Rendiconto 2022	144.536.754,00 €	Media - FCDE	106.385.964,70 €
Rendiconto 2021	137.823.216,75 €	Rapporto Spesa/Entrate	
Rendiconto 2020	142.405.709,01 €		8,32%
Spesa del personale		Collocazione ente	
Ultimo rendiconto	8.856.221,29 €	Prima fascia	
Anno 2018	9.457.480,00 €		
Limite media 2011/2013	10.019.850,43	Spesa 2022	spesa programmata 2024
		totale	679.000,00
			8.856.221,29
			679.000,00
			9.535.221,29

- che secondo le disposizioni di cui all'art.7 del più volte citato DM, per gli enti virtuosi ... “La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 ... ”;
- che l'art. 57, comma 3/septies, del D.L. 14/08/2020, n. 104, prevede che “a decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui e' garantito il predetto finanziamento”;
- che il DM 22/07/2022, adottato dal Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, definisce, secondo l'art. 6-ter, comma 1, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale;
- che l'**art. 6 comma 6 del D.L. 80/2021, convertito in L. 113/2021**, ha previsto che il programma del fabbisogno del personale confluiscia nel più ampio Piano Integrato di Attività e Organizzazione (in breve PIAO).

Tenuto conto che risulta:

- adottato il piano triennale di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne;
- adottato il precedente Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025 ai sensi art. 7, del D.M. 24 giugno 2022 del Ministro della Pubblica Amministrazione;
- in itinere la ricognizione annuale delle eccedenze di personale e delle situazioni di soprannumero;
- rispettato il termine per l'approvazione di bilanci di previsione, di rendiconti, del bilancio consolidato;

- inviati i dati relativi ai bilanci e rendiconti alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (BDAP);
rilevato che nella programmazione:
 - sono previste assunzioni a tempo indeterminato nel rispetto dei vincoli assunzionali sopra citati già incluse nel Piano Fabbisogno Personale 2023-2025;
 - le ulteriori assunzioni rispetto a quelle già previste nel detto piano rientrano nel prevedibile turnover di personale;
 - le nuove assunzioni ammontano ad una spesa complessiva pari a euro 1.080.000 nel triennio 2024-2026 e precisamente euro 679.000 nel 2024, euro 256.000 per l'anno 2025 ed euro 145.000 per l'anno 2026 interamente finanziate nel redigendo schema di Bilancio Preventivo 2024-2026;
 - sono previste, altresì, assunzioni a tempo determinato per una spesa complessiva per euro 873.000,00 per l'anno 2024 a valere sul Fondo Povertà ai sensi del già prima richiamato art. 1 L. 205-2017 comma 200, da considerarsi in deroga ai vincoli assunzionali di cui all'art. 33 del DL 30.04.2019 n. 34 e dell'art. 9 comma 28 del DL 78-2010, ai sensi dell'art. 1 comma 801 Legge 178-2020;

visti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile espressi dal Dirigente competente, ai sensi degli articoli 49 - 1° comma - e 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000;

per tutto quanto sopra espresso, il Collegio dei Revisori

rammentando

che, ai sensi dell'art. 6 ter, comma 5, D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i., ciascuna Amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'art. 60 le informazioni e gli aggiornamenti annuali dei piani che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni;

attesta

che il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2024/2026 di cui alla presente proposta consente di rispettare:

- le disposizioni di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 e s.m.i.;
- il limite di spesa cui all'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006 - derivante dalle disposizioni di cui al DM 17/03/2020);
- il limite di spesa cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;

esprime

parere favorevole all'adozione della proposta di deliberazione di G.M. in oggetto;

dispone

la trasmissione del presente verbale:

- al Sindaco;
- al Presidente del Consiglio;
- al Presidente della Commissione Consiliare Bilancio;
- al Segretario generale;
- al Dirigente i dei servizi Affari Istituzionali e Finanziari.

Letto, confermato e sottoscritto.

L'Organo di Revisione

Dott. Stefano De Fenza

DE FENZA
STEFANO
01.03.2024
14:48:05
GMT+00:00

MARCO
CACCIAVALE
01.03.2024
15:53:35
GMT+01:00

Dott. Marco Caccavale

Dott. Alfonso Donadeo



Nome: ALFONSO DONADEO
Emesso da: InfoCamere Qualified E...
Data: 01/03/24



Città di Giugliano in Campania

Città Metropolitana di Napoli

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: Programma del Fabbisogno del personale triennio 2024-2026 -Approvazione

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

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

Note:

Giugliano in Campania, 01/03/2024

Il Dirigente del
SETTORE AFFARI ISTITUZIONALI

Dott. ANDREA EUTERPIO



Firmato da
ANDREA EUTERPIO
01/03/2024 13:50:57

DelG N° 00027/2024 del 07/03/2024



Città di Giugliano in Campania

Città Metropolitana di Napoli

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: Programma del Fabbisogno del personale triennio 2024-2026 -Approvazione

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

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

Note:

Giugliano in Campania, 01/03/2024

Il Dirigente del
SETTORE SERVIZI FINANZIARI

Dott. ANDREA EUTERPIO



Firmato da
ANDREA EUTERPIO
01/03/2024 13:52:41

DeIg N° 00027/2024 del 07/03/2024

33

Letto, confermato e sottoscritto.

Giugliano in Campania, 07/03/2024

Il Sindaco

Dott. NICOLA PIROZZI

Il Segretario Generale

Dott.ssa TERESA DI PALMA

ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE

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

Giugliano in Campania, 07/03/2024

Il Segretario Generale

Dott.ssa TERESA DI PALMA

ATTESTATO DI COMUNICAZIONE TRASMISSIONE

L'adozione della presente deliberazione, contestualmente alla pubblicazione all'Albo Pretorio comunale online, è stata comunicata con nota prot. n. 31856 del 07/03/2024 ai Sigg.ri Capigruppo Consiliari ai sensi dell'art. 125 del Decreto Legislativo n. 267/2000.

Giugliano in Campania, 07/03/2024

Il Segretario Generale

Dott.ssa TERESA DI PALMA

ATTESTAZIONE DI ESECUTIVITA'

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

- E' divenuta esecutiva il giorno 07/03/2024, essendo stata dichiarata immediatamente eseguibile (Art 134, comma 4, D.Lgs. 267/2000).

Giugliano in Campania, 07/03/2024

Il Segretario Generale

Dott.ssa TERESA DI PALMA





Città di Giugliano in Campania
Città Metropolitana di Napoli

Certificazione di Avvenuta Pubblicazione

SPETT.LE
SETTORE AFFARI ISTITUZIONALI

Ai sensi delle normative/regolamenti vigenti, si attesta/certifica che l'Atto avente oggetto 'Programma del Fabbisogno del personale triennio 2024-2026 - Approvazione' è stato affisso all'Albo Pretorio Online dal 07/03/2024 al 22/03/2024 ed è stato registrato con progressivo N° PAP-00805-2024.

Documento di Consultazione