



# Comune di Avellino

## ORIGINALE DI DELIBERAZIONE COMMISSARIALE

Con i poteri della Giunta

04/04/2019

N. 44

**OGGETTO:** PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNO DEL PERSONALE 2019 - 2021

L'anno duemiladiciannove il giorno quattro del mese di aprile alle ore 18,50 nella sede municipale, il Dott. Giuseppe Priolo nella sua qualità di Commissario Straordinario, giusto decreto del Presidente della Repubblica del 27/12/2018

Alla Presenza dei Sub Commissari:

SILVANA D'AGOSTINO	SI
FRANCESCO RICCIARDI	SI

giusti decreti n. 53876 del 27/11/2018 e n. 59280 del 17/12/2018.

Con la partecipazione del Segretario Generale Dott. Vincenzo Lissa - Incaricato della redazione del verbale.

- **Vista la proposta di deliberazione redatta dal Dirigente del Settore**
- **Visti i pareri ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs n. 267/2000 del:**

Responsabile del servizio interessato, per quanto concerne la regolarità tecnica: **FAVOREVOLE**

Ragioniere Generale, per quanto concerne la regolarità contabile: Favorevole

- Visto il parere di conformità dell'atto all'ordinamento giuridico reso dal Segretario Generale **FAVOREVOLE.**

.

## Il Segretario Generale

### Preso atto che:

- l'art. 39 della L. n. 449/1997 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 L. n. 482/1968;
- a norma dell'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- a norma dell'art. 1, comma 102, della L. n. 311/2004, le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001 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. n. 448/2001 (L. Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 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 L. n. 449/1997 e s.m.i.;
- secondo l'art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e 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. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, il quale disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della *performance*, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

**Visto** l'art. 22, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017, il quale prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotte dall'art. 4, del D. Lgs. n. 75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;

**Considerato che** con il Decreto 8.5.2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette "*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche*", ove si evidenzia la necessità di valutare le professionalità presenti e quelle mancanti e contemplando ipotesi di conversione

professionale.

**In linea con tale circolare, il presente piano triennale dei fabbisogni del personale mira a coniugare l'ottimale impiego delle risorse pubbliche disponibili e gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza ed economicità e qualità dei servizi ai cittadini e di assicurare il rispetto degli equilibri di finanza pubblica.**

**Visto** 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), il quale ha introdotto l'obbligo dall'1/1/2012 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;

**Vista** la delibera di Giunta Commissariale n. 36 del 26.3.2019 relativa al Monitoraggio del Personale - Anno 2019, in base alla quale risulta che nell'ente non sono presenti nel corso dell'anno 2019 dipendenti e dirigenti né in soprannumero, né in eccedenza;

**Vista** la deliberazione di Consiglio Comunale n. 63/2018 Approvazione Bilancio di Previsione 2018/20;

**Vista** la deliberazione di Consiglio Comunale n. 95/2018 Approvazione Rendiconto Esercizio finanziario 2017;

**Vista** la delibera di Consiglio Comunale n. 97/2018 Approvazione Bilancio Consolidato 2018;

**Vista** la deliberazione di Giunta Comunale n. 80/2018 relativa al Piano dei Fabbisogni del Personale 2018/20;

**Visto** che, il programma occupazionale 2019-2021 come riformulato tiene conto anche delle procedure già bandite, dei posti lasciati vacanti per mobilità e collocamento a riposo e, di volta in volta, delle norme vigenti e delle possibilità economiche dell'Ente, subordinando ogni assunzione e relativa procedura, in seguito alle dovute verifiche, anche in base al principio di progressiva diminuzione della spesa del personale, a successivi atti della Giunta Comunale, nonché, della spesa occorrente e del rispetto delle normative dei parametri di spesa del personale;

**Tenuto conto** delle previsioni contenute nel detto Piano del fabbisogno, relative all'andamento delle cessazioni, delle unità di personale, adeguatamente specificate nei relativi contenuti professionali, di cui si programma il reclutamento nell'ente Comune di Avellino, con indicazione delle procedure previste per l'accesso;

**Che** tale orientamento della programmazione finanziaria in tema di spese per le assunzioni di personale rispetta anche la tendenza del legislatore degli ultimi anni, il quale ha optato per una riduzione della spesa sostenuta per le forme di lavoro flessibile destinate a rispondere ad esigenze temporanee ed eccezionali in favore dei contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato;

**Preso atto che** il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi disciplina le dotazioni organiche, le modalità di assunzione agli impieghi, i requisiti di accesso e le procedure concorsuali, nel rispetto dei principi fissati dai commi precedenti;

**Richiamato** inoltre il nuovo testo del comma 1 *quinquies* dell'art. 9 della l. 160/2016 che dispone

che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato, finchè non vengano approvati tali atti;

**Richiamati**, per quanto attiene le modalità di copertura con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato dei posti vacanti in dotazione organica:

- l'art. 36 co. 1 d. lgs. n. 165/2001, che dispone *“Per esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario le pubbliche amministrazioni assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato seguendo le procedure di reclutamento previste dall'articolo 35”*,
- le norme vigenti in materia di mobilità del personale, ed in particolare gli artt. 30 e 34 bis del d. lgs. n. 165/2001;
- il co. 2 bis del citato art. 30 del d. lgs. n. 165/2001 a mente del quale *“Le amministrazioni, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali, finalizzate alla copertura di posti vacanti in organico, devono attivare le procedure di mobilità di cui al comma 1, provvedendo, in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei dipendenti, provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando o di fuori ruolo, appartenenti alla stessa area funzionale, che facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle amministrazioni in cui prestano servizio. Il trasferimento è disposto, nei limiti dei posti vacanti, con inquadramento nell'area funzionale e posizione economica corrispondente a quella posseduta presso le amministrazioni di provenienza; il trasferimento può essere disposto anche se la vacanza sia presente in area diversa da quella di inquadramento assicurando la necessaria neutralità finanziaria”*.

**Dato atto che:**

- come ribadito di recente nella relazione accompagnatoria al d.l. n. 90/2014 *“prima di procedere a nuove assunzioni le p.a. sono tenute a verificare l'impossibilità di coprire posti vacanti facendo ricorso alla mobilità”* e a privilegiare tale istituto quale strumento di reclutamento del nuovo personale,
- la programmazione triennale dei fabbisogni di personale ed il piano occupazionale per gli anni 2019/2021 sono elaborati sulla base delle richieste dotazionali formulate dai Dirigenti dell'ente, accolte previa verifica delle possibilità assunzionali consentite e delle disponibilità di spesa previste nel bilancio pluriennale 2019/21;

**Dato atto**, come da comunicazione del Dirigente del Settore Servizi Finanziari, che la spesa del personale, quantificata ai fini del rispetto dell'art. 1 co. 557 della L. n. 296/2006 e succ. modif. ed integr., è stata nell'anno 2010 pari ad euro 13.415.255,98, nell'anno 2011 pari a euro 12.706.777,83, nell'anno 2012 pari ad euro 12.038.637,65, nell'anno 2013 pari ad euro 11.491.416,41, nell'anno 2014 pari ad euro 11.649.225,02, nell'anno 2015 pari ad euro 11.416.571,38, nell'anno 2016 pari ad euro 11.571.033,22, nell'anno 2017 pari ad euro 11.174.450,47 ed infine per l'anno 2018 per euro 10.752.267,09;

**Rilevato che** la spesa di personale nell'anno 2018 è stata di euro 10.752.267,09, inferiore quindi al 50% della spesa corrente (pari ad euro 58.348.116,40);

**che** come comunicato dal Dirigente del Settore Personale dalla procedura di stabilizzazione ed in particolare dal 22.11.2018 non veniva più assunto alcun lavoratore (data nella quale venivano sottoscritti i contratti individuali di lavoro a tempo indeterminato e part time all'80% dei n. 8 istruttori direttivi categoria D - posizione economica D1 stabilizzati);

**Ribadito che** le mobilità in entrata non rilevano ai fini di tale conteggio;

**Considerato, infine, che** le mobilità saranno effettuate nel rispetto dei vincoli normativi vigenti e delle disponibilità economiche dell'ente nell'ambito del rapporto di 1 dipendente cessato/1

dipendente collocato, tenendo conto delle cessazioni annuali di personale che saranno contabilizzate alla fine di ogni anno;

**Considerato che** la Legge Bilancio 2019 (l. n. 145/2018) autorizza nuove assunzioni nel settore pubblico, per garantire il turn over ordinario del personale, che è stato portato al 100%, e per incrementare l'organico dove necessario. Il reclutamento avverrà mediante concorsi pubblici, scorrimento di graduatorie già in essere e altre modalità previste dalle normative vigenti.

**Vista** la Legge Bilancio 2019 (l. n. 145/2018) comma 360 art. 1 impone agli enti locali di effettuare assunzioni a tempo indeterminato aderendo ai concorsi unici, fatte salve le professionalità che hanno spiccata specificità: è vietato cioè, indire concorsi da parte delle singole amministrazioni per posti che non hanno profili specifici e peculiari;

**Preso atto pertanto** della delibera del Commissario Straordinario n. 5 del 17 dicembre 2018, con la quale è stato approvato lo schema di accordo da sottoscrivere ai sensi art. 15 legge 241/90 e s.m.i., finalizzato alla ricognizione del fabbisogno di personale tramite piattaforma - progetto Ripam-Concorso Unico territoriale per le amministrazioni della Regione Campania;

**Ritenuto che** per le graduatorie dei concorsi per l'accesso al pubblico impiego sarà ripristinata, gradualmente, la durata triennale. Per favorire questo passaggio il provvedimento legislativo stabilisce una proroga delle graduatorie approvate dal 1° gennaio 2010 all'anno 2018, mentre le graduatorie approvate a partire dal 1° gennaio 2019 avranno una validità di 3 anni.

**Richiamata** la sentenza n. 12559/2017 della Corte di Cassazione che ha sancito l'obbligo della mobilità volontaria ed obbligatoria prima dello scorrimento di eventuali graduatorie vigenti, in quanto la mobilità rappresenta un vero e proprio obbligo prioritario per l'amministrazione sancito dall'art. 30 TUIPI pena la nullità degli atti compiuti;

**Considerato che** poter effettuare le assunzioni nell'anno 2019 l'Ente dovrà avere l'assenso preventivo della Commissione per la Stabilità Finanziaria degli Enti Locale, istituita presso il Ministero degli Interni, dal momento che con l'approvazione del Rendiconto per l'Esercizio 2017 (giusta deliberazione di Consiglio Comunale n. . 95/2018) l'Ente risulta strutturalmente deficitario;

**Ritenuto che** la l. di stabilità 2019 (L. n. 145/2018) all'art. 1 co. 823 stabilisce che a decorrere dal 2019 cessano di avere applicazione una serie di commi della legge 232/2016, tra cui il comma 475 che vietava le assunzioni a qualsiasi titolo per le amministrazioni che nell'anno precedente non hanno rispettato i vincoli del pareggio di bilancio: viene così superato il blocco delle assunzioni di personale a qualsiasi titolo per le amministrazioni che nell'anno precedente non hanno rispettato i vincoli del pareggio di bilancio;

**Richiamati** il Piano della Performance e il Piano triennale delle azioni positive;

**Preso atto** del d. lgs. n. 75/2017 ai fini della valorizzazione del piano del fabbisogno a scapito della dotazione organica, ai sensi della legge delega n. 124/2015 e pertanto, la dotazione organica diventa una conseguenza delle scelte compiute dalle amministrazioni nel detto piano del fabbisogno;

La nuova organizzazione degli uffici deve essere ispirata al rispetto dei seguenti scopi dettati dalla normativa: a) dare applicazione ai vincoli di cui all'articolo 1 del D.Lgs. n. 165/2001: accrescere l'efficienza delle PA; razionalizzarne i costi; realizzare la migliore utilizzazione del personale pubblico garantendo nel contempo pari opportunità, tutela rispetto a forme di

discriminazione ed assicurando la formazione e lo sviluppo professionale; b) essere conforme al “piano triennale dei fabbisogni”; c) essere contenuta nei documenti previsti dall’ordinamento dell’ente; d) ottimizzare l’impiego delle risorse pubbliche disponibili per il perseguimento di “obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini”; e) garantire “l’ottimale distribuzione delle risorse umane”; f) essere coerente con “la pianificazione pluriennale delle attività e della performance”; g) essere coerente “con le linee di indirizzo” che devono essere emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica; h) dare corso alla individuazione delle “risorse finanziarie destinate all’attuazione del piano”; i) tenere conto delle “risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio” e di “quelle connesse alle facoltà assunzionali” dell’ente; j) essere preceduta dalla informazione ai soggetti sindacali, ma a condizione che ciò sia previsto dai contratti collettivi nazionali. Per cui si deve escludere qualunque forma di relazione sindacale più pregnante, quale ad esempio la concertazione, l’esame congiunto etc..

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

**Letto** l’art. 16 co. 1 lett. a-bis) del d. lgs. n. 165/2001, come modificato dal d. lgs. n. 75/2017: “*i dirigenti propongono le risorse e i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell’ufficio cui sono preposti anche al fine dell’elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all’articolo 6, comma 4*”,

**Preso atto** della nota prot. n. 4831 del 21.1.2019 a firma del Ragioniere Generale e in vista, pertanto, della redazione del Piano triennale del Fabbisogno di Personale per gli anni 2019/2021 i Dirigenti di settore comunicavano le risorse umane (suddivise per categorie e profili professionali, anche nuovi) necessarie allo svolgimento degli obiettivi loro assegnati;

**Viste** le comunicazioni di risposta in merito dei Dirigenti:

1. Nota prot. n. 8086 del 31.1.2019 del Funzionario Responsabile dott.ssa Speranza e n. 10094 del 7.2.2019 del Funzionario Responsabile dott.ssa Rescigno per il Servizio Risorse Umane;
2. Nota prot. n. 8264 del 31.1.2019 del Funzionario Responsabile Giordano per il Settore Affari Generali;
3. Nota prot. n. 8557 del 31.1.2019 del Funzionario Responsabile dott.ssa Reppucci per il Servizio Protocollo Generale;
4. Nota prot. n. 7546 del 28.1.2019 del Dirigente Marotta per il Settore Servizi Finanziari, Cultura e Pubblica Istruzione;
5. Nota prot. n. 4831 del 24.1.2019 dei Funzionari Responsabili arch. De Cesare e ing. Matarazzo per il Pianificazione ed Uso del Territorio;
6. Nota prot. n. 5262 del 22.1.2019 del Dirigente ing. Cicalese per il Settore Tutela Ambientale e Gestione del Patrimonio dell’Ente;
7. Nota prot. n. 5254 del 22.1.2019 del Dirigente ing. Cicalese per il Settore Lavori Pubblici;
8. Nota prot. n. 5683/2019 del Dirigente Comandante M. Arvonio per il Settore Polizia Municipale e Servizio Strategico Politiche Abitative;

**Considerati** inoltre i fabbisogni di personale necessari per l’assolvimento dei compiti istituzionali dell’Ente, come da proposta da parte dei Dirigenti/Responsabili, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell’Ente, e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

Visto l’art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla legge n.

114/2014, e s.m.i., il quale prevede che per gli anni 2019/2021 è possibile procedere ad assunzioni a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente;

Considerato che il numero dei dipendenti cessati dal servizio:

nell'anno 2018 è stato di 30 lavoratori

n. 3 di Cat. A qualifica professionale uscieri

n. 9 di Cat. B qualifica professionale terminalisti e giardiniere

n. 10 di Cat. C qualifica professionale istruttore amministrativo

n. 6 di Cat. D qualifica professionale funzionario amministrativo

n. 2 dirigenti;

nell'anno 2019 sono previsti 13 pensionamenti

n. 3 di Cat. B qualifica professionale terminalisti

n. 6 di Cat. C qualifica professionale istruttore amministrativo

n. 4 di Cat. D qualifica professionale funzionario amministrativo

nell'anno 2020 sono previsti 25 pensionamenti

n. 4 di Cat. A uscieri operai

n. 2 di Cat. B operai

n. 14 di Cat. C qualifica professionale istruttore amministrativo

n. 5 di Cat. D qualifica professionale funzionario amministrativo

nell'anno 2021 sono previsti 20 pensionamenti

n. 7 di Cat. B qualifica professionale terminalisti

n. 9 di Cat. C qualifica professionale istruttore amministrativo

n. 4 di Cat. D qualifica professionale funzionario amministrativo

**Rilevato che** le cessazioni di personale per l'anno 2018 (n. 30 dipendenti) hanno prodotto una diminuzione della spesa pari ad euro 861.976,70;

**Vista** la relazione del Responsabile dei servizi finanziari dalla quale si desume, che i margini assunzionali riferiti agli anni 2019-2021 ammontano complessivamente a:

per l'anno 2019 le cessazioni di personale (n. 13 dipendenti) produrranno una diminuzione della spesa pari ad euro 399.087,25, per cui sarà possibile effettuare assunzioni al 100%

per l'anno 2020 le cessazioni di personale (n. 25 dipendenti) produrranno una diminuzione della spesa pari ad euro 753.121,27 per cui sarà possibile effettuare assunzioni al 100%

le cessazioni di personale per l'anno 2021 (n. 20 dipendenti) produrranno una diminuzione della spesa pari ad euro 599.502,16, per cui sarà possibile effettuare assunzioni fino al 100%

**che la spesa del personale in servizio nell'anno 2018 è pari a € 10.752.267,09**

**Richiamato** l'art. 3, comma 5, quarto periodo, del D. L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, nella L. n. 114/2014, il quale prevede che, a decorrere dall'anno 2014, è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente (da considerarsi dinamico rispetto all'anno delle previste assunzioni, come stabilito dalla delibera della Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 28/2015);

**Rilevato che** l'Ente, nel rispetto della citata normativa, nel 2019 può beneficiare anche dell'utilizzo dei resti delle proprie facoltà assunzionali relative agli anni 2016- 2017- 2018, come da prospetto allegato alla presente;

**Considerata** la necessità di prevedere per il triennio 2019-2020-2021, nel rispetto dei predetti vincoli in materia di assunzioni, le seguenti sostituzioni di personale cessato o che si prevede cesserà nel triennio di riferimento:

per l'anno 2019 spesa complessiva pari ad € 580.590,27 (comprensivi di contributi)

- 2 dirigenti a tempo pieno in mobilità, che comportano una spesa annua pari ad € 243.427,68,
- 23 Funzionari/istruttori part time incremento orario dal 80% al 100% che comporta una spesa annua pari ad € 155.969,71;
- 1 Funzionario a tempo pieno Cat. D1 in mobilità che comporta una spesa pari ad € 31.532,52;
- 1 Istruttore Cat. C5 part time incremento orario dal 50% al 100% che comporta una spesa pari ad € 16.659,79;
- 1 Operatore Specializzato in Beni Culturali Cat. B5 assunzione che comporta una spesa pari ad € 28.008,91;
- 1 Istruttore amm. cat. C1 categoria protetta mobilità/assunzione che comporta una spesa pari ad € 27.227,09;
- 1. Proroga contratto a tempo determinato part time al 50% Funz. Amm. cat. D1, che comporta una spesa pari ad € 15.766,42;
- 1. Assistente sociale cat. d1 a tempo pieno in mobilità; che comporta una spesa pari ad € 31.483,13;
- 1. Istruttore di vigilanza C1 a tempo pieno in mobilità, che comporta una spesa pari ad € 30.564,41;

per l'anno 2020 spesa complessiva pari ad € 336.410,12 (comprensivi di contributi)

- 1 dirigente a tempo pieno ed indeterminato in mobilità, che comporta una spesa annua pari ad € 121.713,84,
- 3 Funzionari amministrativo/contabile cat. D1 a tempo pieno ed indeterminato in mobilità, che comportano una spesa annua pari ad € 94.597,57,
- 2 Istruttori amministrativi cat. C1 a tempo pieno ed indeterminato in mobilità, che comportano una spesa pari ad € 58.051,17;
- 1. Assistente sociale cat. d1 a tempo pieno in mobilità, che comporta una spesa pari ad € 31.483,13;
- 1. Istruttore di vigilanza C1 a tempo pieno in mobilità che comporta una spesa pari ad € 30.564,41;

per l'anno 2021 spesa complessiva pari ad € 336.410,12 (comprensivi di contributi)

- 1 dirigente a tempo pieno ed indeterminato in mobilità, che comporta una spesa annua pari ad € 121.713,84,
- 3 Funzionari amministrativo/contabile cat. D1 a tempo pieno ed indeterminato in mobilità, che comportano una spesa annua pari ad € 94.597,57;
- 2 Istruttori amministrativi cat. C1 a tempo pieno ed indeterminato in mobilità, che comportano una spesa pari ad € 58.051,17;
- 1. Assistente sociale cat. d1 a tempo pieno in mobilità, che comporta una spesa pari ad € 31.483,13;
- 1. Istruttore di vigilanza C1 a tempo pieno in mobilità che comporta una spesa pari ad € 30.564,41;

**Ritenuto altresì** di prevedere anche eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, queste ultime nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D. Lgs. n.



165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa del personale;

**Preso atto** a tal proposito del comma 124 dell'art. 1 Legge Bilancio 2019 (l. n. 145/2018) che prevede l'istituto dell'"Avvalimento": *"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"*;

**Richiamato** l'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. 27/12/2006 n. 296 (legge finanziaria 2007) e successive modifiche ed integrazioni, il quale disciplina il vincolo in materia di contenimento della spesa di personale per gli Enti soggetti al patto di stabilità nel 2015 (ora soggetti al "pareggio di bilancio");

**Verificato** inoltre il rispetto dei vigenti presupposti normativi necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale;

**Considerato altresì che** questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario, anche se dall'ultimo Conto Consuntivo approvato (Rendiconto anno 2017) emergono condizioni di squilibrio finanziario;

**Considerato, altresì,** sempre su comunicazione del Dirigente del Settore Servizi Finanziari che nell'anno 2018 il Comune di Avellino ha rispettato il SALDO di Finanza Pubblica;

**Dato atto che** la dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68;

**Rilevato che,** al fine di ottemperare alle norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68, questo Ente è tenuto ad assumere n. 1 lavoratore ai fini della copertura della quota d'obbligo (differenza tra la quota di riserva ed il numero di categorie protette già in servizio), in deroga ai vigenti divieti di nuove assunzioni, anche nel caso di situazione di soprannumerarietà, come previsto dall'art. 7, comma 6, del D. L. n. 101/2013, convertito in L. n. 125/2013;

**Considerato, quindi, che** tali assunzioni non rientrano tra le quote assunzionali, né nel calcolo del contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1, comma 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i.;

**Rilevato che** l'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili, sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale, e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata;

**Visto** l'allegato programma di assunzione per gli anni 2019, 2020, 2021;

**Richiamato** il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con propria deliberazione n. 610 del 2005 s.m.i.;

**Richiamato** il vigente CCNL, nonché il C.C.N.L. dell'autonoma separata area di contrattazione collettiva per il personale con qualifica dirigenziale del comparto Regioni- Autonomie Locali;

**Visti** i pareri di regolarità tecnica espresso dal dirigente del Settore Risorse Umane e del parere di regolarità contabile espresso dal dirigente del Settore Risorse Finanziarie, ai sensi dell'art. 49 T.U. delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali d.lgs. n. 267/2000;

Acquisito il parere favorevole espresso sulla presente deliberazione dal Collegio dei Revisori dei conti ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, reso in data 4.4.2019 prot. n. 2019/27798 del 4.4.2019;

**Rilevato che** del contenuto del presente provvedimento è stata fornita la prescritta informazione alle Organizzazioni sindacali RR.SS.UU. e prov.li in data 27.3.2019 giusta nota prot. n. 24754, ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

#### PROPONE DI DELIBERARE

- di approvare le premesse di cui in narrativa che si intendono qui integralmente riportate;
- di riformulare ed approvare il programma occupazionale 2019-2021 come riportato in calce, tenendo conto anche delle procedure già bandite, dei posti lasciati vacanti per mobilità e, di volta in volta, delle norme vigenti e delle possibilità economiche dell'Ente, subordinando ogni assunzione e relative procedure, in seguito alle dovute verifiche, anche in base al principio di progressiva diminuzione della spesa del personale, a successivi atti della Giunta Comunale;
- di dare attuazione al Programma di assunzione previsto per l'anno 2019, anche per le procedure già bandite, e successivamente per quelle previste negli anni 2020 e 2021;
- di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale 2019/2021 e l'allegato programma di assunzioni 2019/2021, che prevede in particolare

per l'anno 2019:

2 dirigenti a tempo pieno in mobilità, che comportano una spesa annua pari ad € 243.427,68,

23 Funzionari/istruttori part time incremento orario dal 80% al 100% che comporta una spesa annua pari ad € 155.969,71;

1 Funzionario a tempo pieno Cat. D1 in mobilità che comporta una spesa pari ad € 31.532,52;

1 Istruttore Cat. C5 part time incremento orario dal 50% al 100% che comporta una spesa pari ad € 16.659,79;

1. Operatore Specializzato in Beni Culturali Cat. B5 assunzione che comporta una spesa pari ad € 28.008,91;

1 Istruttore amm. cat. C1 categoria protetta mobilità/assunzione che comporta una spesa pari ad € 27.227,09;

1 Proroga contratto a tempo determinato part time al 50% Funz. Amm. cat. D1 che comporta una spesa pari ad € 15.766,42;

1. Assistente sociale cat. d1 a tempo pieno in mobilità che comporta una spesa pari ad € 31.483,13;

1. Istruttore di vigilanza C1 a tempo pieno in mobilità che comporta una spesa pari ad € 30.564,41;

- di dare atto che la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra, **per l'anno 2019, determinata in euro 580.590,27 (comprensivi di contributi)**, rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica, nonché i limiti

- imposti dall'art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale (spesa potenziale massima);
- di pubblicare il presente piano triennale dei fabbisogni in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;
  - di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;
  - di dare mandato al Dirigente al Personale per l'adozione degli appositi provvedimenti di assunzione, ai fini dell'instaurazione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato, sopra indicate;
  - che la spesa occorrente ed il rispetto delle normative nonché dei parametri di spesa del personale rispetto alla spesa corrente saranno definiti con i successivi atti al momento delle assunzioni;
  - di dare alla presente delibera immediata esecuzione.

**Il Segretario Generale**  
**dott. Vincenzo Lissa**

**Il Ragioniere Generale**  
**dott. Gianluigi Marotta**

### **IL COMMISSARIO STRAORDINARIO**

**Giuseppe Priolo, in virtù dei poteri conferitigli con Decreto del Presidente della Repubblica del 27 dicembre 2018, con l'assistenza del Segretario Generale, dott. Vincenzo Lissa, assunti i poteri della Giunta Comunale;**

**Visto** il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica espresso dalla Dirigente del Servizio Risorse Umane e del parere di regolarità contabile espresso dal dirigente del Settore Risorse Finanziarie ai sensi dell'art. 49 comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000;

**Visto** il parere favorevole di conformità dell'atto all'ordinamento giuridico reso dal Segretario Generale;

### **DELIBERA**

- di approvare le premesse di cui in narrativa che si intendono qui integralmente riportate;
- di riformulare ed approvare il programma occupazionale 2019-2021 come riportato in calce, tenendo conto anche delle procedure già bandite, dei posti lasciati vacanti per mobilità e, di volta in volta, delle norme vigenti e delle possibilità economiche dell'Ente, subordinando ogni assunzione e relative procedure, in seguito alle dovute verifiche, anche in base al principio di progressiva diminuzione della spesa del personale, a successivi atti della Giunta Comunale;
- di dare attuazione al Programma di assunzione previsto per l'anno 2019, anche per le procedure già bandite, e successivamente per quelle previste negli anni 2020 e 2021;
- di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale 2019/2021 e l'allegato programma di assunzioni 2019/2021, che prevede in particolare per l'anno 2019:

- 2 dirigenti a tempo pieno in mobilità, che comportano una spesa annua pari ad € 243.427,68,
- 23 Funzionari/istruttori part time incremento orario dal 80% al 100% che comporta una spesa annua pari ad € 155.969,71;
- 1 Funzionario a tempo pieno Cat. D1 in mobilità che comporta una spesa pari ad € 31.532,52;
- 1 Istruttore Cat. C5 part time incremento orario dal 50% al 100% che comporta una spesa pari ad € 16.659,79;
2. Operatore Specializzato in Beni Culturali Cat. B5 assunzione che comporta una spesa pari ad € 28.008,91;
- 2 Istruttore amm. cat. C1 categoria protetta mobilità/assunzione che comporta una spesa pari ad € 27.227,09;
- 2 Proroga contratto a tempo determinato part time al 50% Funz. Amm. cat. D1 che comporta una spesa pari ad € 15.766,42;
1. Assistente sociale cat. d1 a tempo pieno in mobilità che comporta una spesa pari ad € 31.483,13;
1. Istruttore di vigilanza C1 a tempo pieno in mobilità che comporta una spesa pari ad € 30.564,41;
- di dare atto che la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra, **per l'anno 2019, determinata in euro 580.590,27 (comprensivi di contributi)**, rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica, nonché i limiti imposti dall'art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale (spesa potenziale massima);
  - di pubblicare il presente piano triennale dei fabbisogni in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;
  - di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;
  - di dare mandato al Dirigente al Personale per l'adozione degli appositi provvedimenti di assunzione, ai fini dell'instaurazione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato, sopra indicate;
  - che la spesa occorrente ed il rispetto delle normative nonché dei parametri di spesa del personale rispetto alla spesa corrente saranno definiti con i successivi atti al momento delle assunzioni;
  - di dare alla presente delibera immediata esecuzione.

**Il Commissario Straordinario  
Giuseppe Priolo**

## PROGRAMMA DI ASSUNZIONE

### Anno 2019

- 2 dirigenti a tempo pieno in mobilità
- 23 Funzionari/istruttori part time incremento orario dal 80% al 100%
- 1 Funzionario a tempo pieno Cat. D1 in mobilità
- 1 Istruttore Cat. C5 part time incremento orario dal 50% al 100%
- 1. Operatore Specializzato in Beni Culturali Cat. B5 assunzione
- 1. Istruttore amm. cat. C1 categoria protetta mobilità/assunzione
- 1. Proroga contratto a tempo determinato part time al 50% Funz. Amm. cat. D1
- 1. Assistente sociale cat. d1 a tempo pieno in mobilità
- 1. Istruttore di vigilanza C1 a tempo pieno in mobilità

### Anno 2020

- 1. Dirigente a tempo pieno ed indeterminato in mobilità
- 3. Funzionari amministrativo/contabile cat. D1 a tempo pieno ed indeterminato in mobilità
- 2. Istruttori amministrativi cat. C1 a tempo pieno ed indeterminato in mobilità
- 1. Assistente sociale cat. d1 a tempo pieno in mobilità
- 1. Istruttore di vigilanza C1 a tempo pieno in mobilità

### Anno 2021

- 1. Dirigente a tempo pieno ed indeterminato in mobilità
- 3. Funzionari amministrativo/contabile cat. D1 a tempo pieno ed indeterminato in mobilità
- 2. Istruttori amministrativi cat. C1 a tempo pieno ed indeterminato in mobilità
- 1. Assistente sociale cat. d1 a tempo pieno in mobilità
- 1. Istruttore di vigilanza C1 a tempo pieno in mobilità

**Il Segretario Generale**  
**dott. Vincenzo Lissa**

**Il Ragioniere Generale**  
**dott. Gianluigi Marotta**

Approvato e sottoscritto:

IL SEGRETARIO GENERALE  
Dott. Vincenzo Lissa

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO  
Dott. Giuseppe Priolo

---

**ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE**

Li, \_\_\_\_\_

Della suesesa deliberazione, ai sensi dell'art. 124 Decreto Legislativo n. 267/2000, viene iniziata oggi la pubblicazione all'Albo Pretorio per quindici giorni consecutivi.

---

**Il Messo Comunale**

**II SEGRETARIO GENERALE  
Dott. Vincenzo Lissa**

Il sottoscritto Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio,

**ATTESTA**

---

che la presente deliberazione:

- E' stata affissa all'albo pretorio comunale per quindici giorni consecutivi dal \_\_\_\_\_ come prescritto dall'art. 124 per rimanervi come prescritto dall'art. 124, comma 1, del D.Leg.vo n. 267/2000;
- E' divenuta esecutiva il \_\_\_\_\_
- Perché dichiarata immediatamente eseguibile (Art. 13, comma 4 D.L. n. 267/2000);

Avellino, li \_\_\_\_\_

**II SEGRETARIO GENERALE  
Dott. Vincenzo Lissa**