



Comune di Avellino

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

23/03/2020

N. 57

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2020/2022.

L'anno duemilaventi il giorno ventitre del mese di marzo alle ore 11,50 nella sala delle adunanze del Comune suddetto si è riunita la Giunta Comunale convocata nelle forme di legge.

Presiede il Sig. Gianluca Festa

nella sua qualità di Sindaco e sono rispettivamente presenti e assenti, i seguenti Sigg. Assessori:

COGNOME E NOME	QUALIFICA	PRESENTE
GIANLUCA FESTA	SINDACO	SI
LAURA NARGI	ASSESSORE	SI
EMMA BUONDONNO	ASSESSORE	SI
VINCENZO CUZZOLA	ASSESSORE	SI
GERMANA DI FALCO	ASSESSORE	NO
ANTONIO GENOVESE	ASSESSORE	SI
GIUSEPPE GIACOBBE	ASSESSORE	SI
STEFANO LUONGO	ASSESSORE	SI
MARIANNA MAZZA	ASSESSORE	SI
GIUSEPPE NEGRONE	ASSESSORE	SI

Partecipa il Segretario Generale Vincenzo Lissa - Incaricato della redazione del verbale.

IL PRESIDENTE

Constato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta l'adunanza ed invita i presenti alla trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

Premesso che sulla proposta della presente deliberazione hanno espresso parere, ai sensi dell'art. 49 del D.L.G.S. 267/2000

- il responsabile del servizio interessato, per quanto concerne la regolarità tecnica, esprime parere:
FAVOREVOLE
- il responsabile di Ragioneria, per quanto concerne la regolarità contabile, esprime parere:
Favorevole
- su proposta dell'Assessore Laura Nargi

La Giunta
Su proposta dell'Assessore al Personale

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 Comunale n. 7 del 17.1.2020 relativa al Monitoraggio del Personale - Anno 2020, in base alla quale risulta che nell'ente non sono presenti nel corso dell'anno 2020 dipendenti e dirigenti né in soprannumero, né in eccedenza;

Vista la deliberazione Commissariale n. 69/2019 Approvazione Bilancio di Previsione 2019/21;

Vista la deliberazione Commissariale n. 85/2019 Approvazione Rendiconto Esercizio finanziario 2018;

Vista la delibera di Consiglio Comunale n. 24/2019 Approvazione Bilancio Consolidato 2018;

Viste le deliberazioni Commissariale n. 44/2019 e di Giunta Comunale n. 201/2019 relativa al Piano dei Fabbisogni del Personale 2019/21 e s.m.;

Vista la delibera di Giunta Comunale n. 25/2019 "*Rideterminazione dotazione organica ex art. 243 bis co. 8 lett. d TUEL*";

Visto che, il programma occupazionale 2020-2022 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 nel 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 2020/2022 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 2020/22;

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 10.416.571,38, nell'anno 2016 pari ad euro 11.571.033,22, nell'anno 2017 pari ad euro 11.174.450,47, nell'anno 2018 pari ad euro 10.857.287,30 ed infine **nell'anno 2019 è pari ad euro 10.291.043,44;**

Rilevato che la spesa di personale nell'anno 2019 è stata di euro 13.099.945,89, inferiore quindi al 50% della spesa corrente (pari ad euro 46.896.950,79);

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

Considerato che l'art. 17 comma 1 *ter* e *quater* del decreto mille proroghe 2020 attribuisce ai comuni la facoltà di assumere a tempo indeterminato nel limite di una spesa complessiva per il personale non superiore ad un determinato valore soglia definito con decreto ministeriale, non ancora in vigore;

che pertanto sul punto resta applicabile la Legge Bilancio 2019 (l. n. 145/2018) che 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 mobilità, concorsi pubblici, scorrimento di graduatorie già in essere e altre modalità previste dalle normative vigenti.

Ritenuto che per le graduatorie dei concorsi per l'accesso al pubblico impiego la legge di Bilancio 2020 (n. 160/2019) prevede

Le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono utilizzare le graduatorie dei concorsi pubblici, fatti salvi i periodi di vigenza inferiori previsti da leggi regionali, nel rispetto dei seguenti limiti:

- a) le graduatorie approvate nell'anno 2011 sono utilizzabili fino al 30 marzo 2020 previa frequenza obbligatoria, da parte dei soggetti inseriti nelle graduatorie, di corsi di formazione e aggiornamento organizzati da ciascuna amministrazione, nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità ed economicità e utilizzando le risorse disponibili a legislazione vigente, e previo superamento di un apposito esame-colloquio diretto a verificarne la perdurante idoneità;
- b) le graduatorie approvate negli anni dal 2012 al 2017 sono utilizzabili fino al 30 settembre 2020;
- c) le graduatorie approvate negli anni 2018 e 2019 sono utilizzabili entro tre anni dalla loro approvazione.
- d) le graduatorie approvate a decorrere dal 1.1.20 sono utilizzabili entro due anni dalla loro approvazione

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;

Preso atto che l'art. 3 co. 8 della legge concretezza n. 56/2019 prevede *"Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001"*.

Considerato che poter effettuare le assunzioni nell'anno 2020 l'Ente dovrà avere l'assenso preventivo della Commissione per la Stabilità Finanziaria degli Enti Locale, istituita presso il Ministero degli Interni, ai sensi degli artt. 243 comma 1 e 243 *bis* comma 8 lett. d Tuel, atteso che l'Ente con delibera commissariale n. 94/2019 ha disposto il ricorso alla procedura di riequilibrio finanziario e con deliberazione di Consiglio Comunale n. 11/2019 è stato adottato il piano di riequilibrio;

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 approvati di recente, che si intendono qui confermati;

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. 91784 del 12.12.2019 a firma del Ragioniere Generale nonché prot. n. 2968/2020 del 15.1.2020 del Servizio Risorse Umane e in vista, pertanto, della redazione del Piano triennale del Fabbisogno di Personale per gli anni 2020/2022 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. Note prot. n. 5492 del 24.1.20 e n. 13015 del 21.2.20 del Dirigente del II Settore Servizi Sociali, Cultura e Pubblica Istruzione;

2. Nota prot. n. 5963 del 28.1.2020 del Dirigente del I Settore Affari Generali;
3. Nota prot. n. 6667 del 28.1.2020 del Dirigente del Servizio Legale;
4. Nota prot. n. 92112 del 13.12.2019 del Dirigente del V Settore Lavori Pubblici;

Letta la richiesta di stabilizzazione ai sensi dell'art. 20 co. 1 d.lgs. n. 75/2017 prot. n. 15684 del 4.3.2020;

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;

Letta la richiesta prot. n. 86282 del 18.11.2019 inviata alla Commissione per la Stabilità Finanziaria degli Enti Locali (c.a. dott. Bonanno) circa la possibilità di attivare procedure di Comando senza la preventiva autorizzazione ai sensi dell'art. 242 TUEL;

Preso atto della risposta positiva pervenuta in tal senso prot. n. 86672 del 20.11.2019, che si allega;

Considerato altresì il rispetto del limite della spesa per il personale a tempo determinato (non superamento della spesa sostenuta allo stesso titolo nell'anno 2009) previsto dall'art. 9 comma 28 del d.l. n. 78/2010, **non essendoci peraltro nell'ente nell'anno 2020 alcun dipendente a tempo determinato**;

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 è stato di 36 lavoratori

n. 6 di Cat. B qualifica professionale terminalisti

n. 21 di Cat. C qualifica professionale istruttore amministrativo

n. 9 di Cat. D qualifica professionale funzionario amministrativo

nell'anno 2020 sono previsti 33 pensionamenti

n. 4 di Cat. A qualifica professionale uscieri

n. 5 di Cat. B qualifica professionale operai

n. 19 di Cat. C qualifica professionale istruttore amministrativo

n. 5 di Cat. D qualifica professionale funzionario amministrativo

nell'anno 2021 sono previsti 19 pensionamenti

n. 6 di Cat. B qualifica professionale terminalisti

n. 11 di Cat. C qualifica professionale istruttore amministrativo

n. 2 di Cat. D qualifica professionale funzionario amministrativo

nell'anno 2022 sono previsti 24 pensionamenti

- n. 5 di Cat. B qualifica professionale operai
- n. 17 di Cat. C qualifica professionale istruttore amministrativo
- n. 2 di Cat. D qualifica professionale funzionario amministrativo

Rilevato che le cessazioni di personale per l'anno 2019 (n. 36 dipendenti) hanno prodotto un'economia pari ad euro 1.094.793,53 per cui sarà possibile effettuare assunzioni al 100%;

Vista la relazione del Responsabile dei Servizi Finanziari dalla quale si desume, che i margini assunzionali riferiti agli anni 2020-2022 ammontano complessivamente a:
per l'anno 2020 le cessazioni di personale (n. 33 dipendenti) produrranno una diminuzione della spesa pari ad euro 986.135,99, per cui sarà possibile effettuare assunzioni al 100%
per l'anno 2021 le cessazioni di personale (n. 19 dipendenti) produrranno una diminuzione della spesa pari ad euro 566.605,01, per cui sarà possibile effettuare assunzioni al 100%
per l'anno 2022 le cessazioni di personale (n. 24 dipendenti) produrranno una diminuzione della spesa pari ad euro 718.513,01, per cui sarà possibile effettuare assunzioni fino al 100%

che la spesa del personale in servizio nell'anno 2019 è pari a € 13.099.945,89;

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 2020 può beneficiare anche dell'utilizzo dei residui delle proprie facoltà assunzionali relative agli anni 2017- 2018- 2019, come da prospetto allegato alla presente;

Considerata la necessità di prevedere per il triennio 2020-2021-2022, 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 2020 spesa complessiva pari ad **€ 557.550,90 (comprensivi di contributi)**
per l'anno 2020:

- 1 dirigente a tempo pieno ex art. 110 d. lgs. 267/2000 che comporta una spesa annua pari ad € 112.735,13
- 23 Funzionari/istruttori part time (di cui n. 19 D2 e n. 4 C2) incremento orario dall'80% al 100% che comporta una spesa annua pari ad € 152.401,00
- 4 Funzionari a tempo pieno Cat. D1, di cui 1 in mobilità e 3 in comando che comporta una spesa annua pari ad € 126.980,4
- 1 Funzionario Tecnico Esperto in beni culturali locali D1 assunzione che comporta una spesa annua pari ad € 31.745,16
- 1 Funzionario Addetto Stampa cat. D1 a tempo pieno in mobilità che comporta una spesa annua pari ad € 31.745,16
- 1 Istruttore di vigilanza cat. C1 a tempo pieno in comando che comporta una spesa annua pari ad € 30.759,84
- 1 Istruttore di vigilanza cat. C1 part time al 50% in convenzione che comporta una spesa annua pari ad € 15.379,91
- 1 Funzionario amministrativo cat. D1 a tempo pieno stabilizzazione ai sensi dell'art. 20

comma 1 d.lgs. 75/2017 modificato dal decreto mille proroghe 2020 (d.l. 162/2019) convertito in L. n. 8/2020 del 28.2.20 che comporta una spesa annua pari ad € 31.745,16

- 1 Operatore cat. B1 categoria protetta assunzione che comporta una spesa annua pari ad € 24.058,94

per l'anno 2021 spesa complessiva pari ad € **300.249,89 (comprensivi di contributi)**

- 1 dirigente a tempo pieno in mobilità o comando, che comporta una spesa annua pari ad € 112.735,13

- 3 Funzionari amministrativo/contabile cat. D1 a tempo pieno in mobilità o comando, che comportano una spesa annua pari ad € 95.235,24

- 3 Istruttori di vigilanza cat. C1 a tempo pieno in mobilità o comando, che comporta una spesa pari ad € 92.279,52

per l'anno 2022 spesa complessiva pari ad € **300.249,89 (comprensivi di contributi)**

- 1 dirigente a tempo pieno in mobilità o comando, che comporta una spesa annua pari ad € 112.735,13

- 3 Funzionari amministrativo/contabile cat. D1 a tempo pieno in mobilità o comando, che comportano una spesa annua pari ad € 95.235,24

- 3 Istruttori di vigilanza cat. C1 a tempo pieno in mobilità o comando, che comporta una spesa pari ad € 92.279,52

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;

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:

1. al fine di ottemperare alle norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68, questo Ente non è tenuto ad assumere alcun lavoratore non essendoci

alcuna scoperta come risulta dal prospetto informativo della Regione Campania;

2. I posti previsti in dotazione organica nella delibera di Giunta C. n. 25 del 21.8.2019 "Rideterminazione dotazione organica ex art. 243 bis co. 8 lett. d) TUEL" sono tutti a tempo pieno;
3. I n. 22 dipendenti previsti nel programma assunzionale per l'anno 2020 per i quali si chiede l'incremento orario sono n. 18 di cat. D2 e n. 4 di cat. C2;
4. Il Ragioniere Generale attesta nel presente atto unitamente al visto di regolarità contabile anche la compatibilità delle assunzioni proposte al piano di riequilibrio e alla sostenibilità in termini di competenza e cassa;
5. Le capacità assunzionali dell'ente per le assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2020 è pari a euro 1.094.793,53 in quanto:
 - Cessazioni anno 2019 per n. 36 dipendenti sono pari ad euro 1.094.793,53, pari a tutti i dipendenti cessati nell'anno 2019
 - Capacità assunzionale nell'anno di riferimento 2020 in percentuale utilizzabile del 100% è pari ad euro 1.094.793,53
 - Assunzioni effettuate nell'anno 2019 pari a zero
 - Totale residuo utilizzabile è pari a euro 1.094.793,53

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 2020, 2021, 2022;

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 21.3.2020 con verbale n. 228, acquisito al prot. n. 19345/2020 del 23.3.2020;

Considerato che del contenuto del presente provvedimento verrà fornita informazione alle Organizzazioni sindacali come per legge;

DELIBERA

- di approvare le premesse di cui in narrativa che si intendono qui integralmente riportate;
- di riformulare ed approvare il programma occupazionale 2020-2022 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 2020 e successivamente per quelle previste negli anni 2021 e 2022;

• di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale 2020/2022 e l'allegato programma di assunzioni 2020/2022, che prevede in particolare per l'anno 2020 spesa complessiva pari ad **€ 557.550,90 (comprensivi di contributi)** per l'anno 2020:

1 dirigente a tempo pieno ex art. 110 d. lgs. 267/2000 che comporta una spesa annua pari ad € 112.735,13

23 Funzionari/istruttori *part time* (di cui n. 19 D2 e n. 4 C2) incremento orario dall'80% al 100% che comporta una spesa annua pari ad € 152.401,00

4 Funzionari a tempo pieno Cat. D1, di cui 1 in mobilità e 3 in comando che comporta una spesa annua pari ad € 126.980,4

1 Funzionario Tecnico Esperto in beni culturali locali D1 assunzione che comporta una spesa annua pari ad € 31.745,16

1 Funzionario Addetto Stampa cat. D1 a tempo pieno in mobilità che comporta una spesa annua pari ad € 31.745,16

1 Istruttore di vigilanza cat. C1 a tempo pieno in comando che comporta una spesa annua pari ad € 30.759,84

1 Istruttore di vigilanza cat. C1 part time al 50% in convenzione che comporta una spesa annua pari ad € 15.379,91

1 Funzionario amministrativo cat. D1 a tempo pieno stabilizzazione ai sensi dell'art. 20 comma 1 d.lgs. 75/2017 modificato dal decreto mille proroghe 2020 (d.l. 162/2019) convertito in L. n. 8/2020 del 28.2.20 che comporta una spesa annua pari ad € 31.745,16

1 Operatore cat. B1 categoria protetta assunzione che comporta una spesa annua pari ad € 24.058,94

- di dare atto che la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra, **per l'anno 2020, determinata in € 557.550,90 (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 trasmettere il presente atto alle OO.SS. per la relativa informativa come per legge;
- di dare alla presente delibera immediata esecuzione.

Il Segretario Generale
dott. Vincenzo Lissa

Il Ragioniere Generale
dott. Gianluigi Marotta

Il Dirigente
dott. Vincenzo Lissa

PROGRAMMA DI ASSUNZIONE

Anno 2020

1 dirigente a tempo pieno ex art. 110 d.lgs. 267/2000

23 Funzionari/istruttori part time (di cui 19 D2 e 4 C2) incremento orario dall'80% al 100%

4 Funzionari a tempo pieno Cat. D1, di cui 1 in mobilità e 3 in comando

1 Funzionario Tecnico Esperto in beni culturali locali Cat. D1 assunzione

1 Funzionario Addetto Stampa cat. D1 a tempo pieno in mobilità

1 Istruttore di vigilanza cat. C1 a tempo pieno in comando

1 Istruttore di vigilanza cat. C1 part time al 50% in convenzione

1 Funzionario amministrativo cat. D1 a tempo pieno stabilizzazione ai sensi dell'art. 20 comma 1 d.lgs. 75/2017 modificato dal decreto mille proroghe 2020 (d.l. 162/2019) convertito in L.

1 Operatore cat. B1 categoria protetta assunzione

Anno 2021

1 dirigente a tempo pieno in mobilità o comando

3 Funzionari amministrativo/contabile cat. D1 a tempo pieno in mobilità o comando

3 Istruttori di vigilanza cat. C1 a tempo pieno in mobilità o comando

Anno 2022

1 dirigente a tempo pieno in mobilità o comando

3 Funzionari amministrativo/contabile cat. D1 a tempo pieno in mobilità o comando

3 Istruttori di vigilanza cat. C1 a tempo pieno in mobilità o comando

Il Segretario Generale

dott. Vincenzo Lissa

Il Ragioniere Generale

dott. Gianluigi Marotta

Il Dirigente

dott. Vincenzo Lissa

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

Lì, 26/03/2020

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

IL SEGRETARIO GENERALE

f.to

L'oggetto della sujestesa deliberazione è stato comunicato, con lettera n. _____ in data _____, ai signori capigruppo consiliari così come previsto nell'art. 125 Decreto Legislativo n. 267/2000.

Il Messo Comunale

f.to

Il Funzionario Atti G.C.

f.to

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 26/03/2020 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. 134, comma 4 D.L. n. 267/2000);

Avellino, lì _____

IL SEGRETARIO GENERALE