



COMUNE DI AGEROLA

CITTÀ METROPOLITANA DI NAPOLI

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

n. 29 del 17-03-2020

OGGETTO:

APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2020/2022 E RELATIVA DOTAZIONE ORGANICA IN ATTUAZIONE DELLE DISPOSIZIONI DETTATE DALL'ART. 6 DEL D.LGS. N. 165 DEL 30.03.2001.

L'anno **duemilaventi** il giorno **diciassette** del mese di **marzo** alle ore **18:40** nella sala delle adunanze del Comune suddetto, convocata con appositi avvisi, la Giunta comunale si è riunita con la presenza dei Signori

Mascolo Luca	Sindaco	Presente
Buonocore Andrea	Vice Sindaco	Presente
Fusco Filomena	Assessore	Presente
Milo Regina	Assessore	Presente
Ruocco Matteo	Assessore	Presente

Partecipa il Segretario Generale Dott. Vittorio Martino.

Il Sindaco, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convenuti a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Visto il T.U.E.L. di cui al D.Lgs. 18 agosto 2000 N. 267

- b) la tabella riportata nell'**Allegato "B"** recante la declinazione delle assunzioni previste sulla scorta delle esigenze di personale rappresentate dai Responsabili di Settore e dall'amministrazione stessa con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato;
 - c) la tabella riportata nell'**allegato "C"**, recante la spesa per il fabbisogno di personale a tempo determinato per l'anno 2020 quantificata per un importo pari ad € 73.511,76, e destinata alla copertura della spesa per il personale di Staff e alle assunzioni di Agenti di Polizia Municipale per esigenze temporanee e stagionali durante il periodo estivo per il rilevante flusso turistico presente sul territorio comunale;
 - d) la tabella riportata nell'**allegato "D"**, con la quale è stata effettuata la verifica in ordine alla previsione della spesa da sostenere a regime nell'anno 2020, comprensiva degli importi destinati al piano di fabbisogno, rispetto alla media della spesa sostenuta nel triennio 2011/2013;
 - e) la tabella riportata **nell'allegato "E"**, nella quale viene riportato l'organigramma, che illustra l'assetto organizzativo dell'Ente delineato in cinque settori, quali strutture organizzative di massima dimensione e rappresentanti l'area delle posizioni organizzative, e la rideterminazione della dotazione organica, recante il fabbisogno totale dei posti in organico classificati per profilo e per categoria e definita in coerenza con il piano delle assunzioni programmato con il presente provvedimento;
 - f) la tabella e il prospetto di cui **all'allegato "F"** recante l'accertamento del contenimento della spesa teorica della dotazione organica e il rispetto dei vincoli finanziari imposti dal comma 557-quater dell'art. 1 della legge n. 296/2006, in ossequio alle linee direttive formulate nella direttiva del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione con decreto del 08/05/2018;
2. **dare atto** che a seguito della revisione della dotazione organica, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2011 e successive modificazioni ed integrazioni, e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, non emergono situazioni di personale in posizione soprannumeraria e non sono presenti dipendenti in esubero;
3. **attuare** il piano occupazionale per l'anno 2020, dando atto che le assunzioni programmate saranno effettuate mediante attuazione delle procedure di reclutamento illustrate nel citato Allegato "B";
4. **procedere** all'assunzione straordinaria di n. 1 Istruttore di Vigilanza, con decorrenza immediata e per mesi sei, e n. 2 Istruttori di Vigilanza, con decorrenza immediata e per mesi uno, demandando al Comando Polizia Municipale l'attuazione della presente e l'adozione delle misure organizzative di potenziamento, di presidio e di controllo del territorio.
5. **dare atto** che la spesa complessiva per il personale a seguito delle assunzioni programmate risulta contenuta nei limiti di spesa previsti dalle norme di riferimento, come risulta dall'**Allegato "D"**;
6. **dare mandato** ai Responsabili competenti di provvedere agli adempimenti necessari per avviare le assunzioni programmate;
7. **precisare** che, a seguito dell'entrata in vigore del Decreto Ministeriale, definito nella seduta dell' 11.12.2019 in sede di Conferenza Stato - Città ed Autonomie Locali ai sensi dell'art. 33, comma 2, del Decreto Legge, n. 34/2019, si procederà ad effettuare eventuali integrazioni e modifiche al piano dei fabbisogni di personale, nel rispetto della disciplina contenuta nello stesso D.M.;
8. **stabilire** che, per eventuali esigenze che si potrebbero verificare durante l'anno, l'Amministrazione Comunale può avviare l'adozione di modifiche e/o di integrazioni della predetta programmazione delle assunzioni, fermo restando che l'utilizzazione delle predette tipologie di impiego deve essere rispettosa dei parametri e dei vincoli stabiliti dalle leggi di riferimento;

9. **pubblicare** il presente Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 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.;
10. **trasmettere** il presente Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 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;
11. **Dichiarare** la presente deliberazione, in considerazione dei motivi d'urgenza, con separata ed unanime votazione palese favorevole, immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del d. lgs. 267/2000.



Comune di Agerola
Città Metropolitana di Napoli

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE
n.30 del 12.03.2020

Oggetto: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2020/2022 E RELATIVA DOTAZIONE ORGANICA IN ATTUAZIONE DELLE DISPOSIZIONI DETTATE DALL'ART. 6 DEL D.LGS. N. 165 DEL 30.03.2001.

IL SINDACO

Letta e richiamata l'allegata relazione istruttoria, trasmessa dal Responsabile del Servizio Personale, che si allega alla presente per formarne parte integrante e sostanziale;

Premesso che:

- l'art. 39, comma 1, della legge n. 449/1997, stabilisce che, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle Amministrazioni Pubbliche sono tenuti ad approvare la programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di personale delle categorie protette;
- l'art. 91, comma 1, del D.lgs. n. 267/2000, prevede che gli Enti Locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'art. 19, comma 8, della Legge 28/12/2001, n. 448 che recita: "*a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, accertano 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 legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate*";
- secondo l'art. 3, comma 120-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;

Dato atto che l'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 4, comma 1, del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 ha introdotto una nuova disciplina in materia di organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale, in base alla quale 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 con Decreto Ministeriale, previa intesa in sede di Conferenza Unificata;

Letto e richiamato il Decreto 8 maggio 2018, emanato dal Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, recante le "*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche*" di cui all'art. 6-ter del D.lgs. n. 165/2001, introdotto dall'art. 4 del D.lgs. n. 75/2017, dal quale si rileva che le Amministrazioni Pubbliche:

- > allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, adottano il

Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance;

- > nella predisposizione del predetto piano, curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane con indicazione delle risorse finanziarie destinate all'attuazione dello stesso, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste dalla legislazione vigente in materia;
- > in tale ambito, indicano, altresì, 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, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione;
- > qualora siano individuate eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, sono tenute ad osservare le procedure previste dall'articolo 33 dello stesso decreto legislativo;

Rilevato che l'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della Legge n. 183/2011, ha introdotto dal 01.01.2012 l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

Visto:

- l'art. 35, comma 4, del D.lgs. n. 165/2001, secondo il quale: *"Le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione sulla base del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'articolo 6, comma 4"*;
- l'art. 34-bis del D.lgs. n. 165/2001, ai sensi del quale le procedure concorsuali previste dal presente atto potranno essere attivate decorsi quarantacinque giorni dalla comunicazione ai soggetti di cui all'articolo 34, commi 2 e 3, dello stesso decreto legislativo, al fine dell'assegnazione eventuale di personale collocato in disponibilità;
- l'art. 3 della Legge n. 56 del 19.06.2019, che al comma 8 dispone che, nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle Pubbliche Amministrazioni e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure di mobilità volontaria di cui all'art. 30 del D.lgs. n. 165/2001;

Dato atto che con delibera di Giunta Comunale n. 26 dell'08.03.2019 è stato approvato il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale per il triennio 2019/2021 e il piano annuale delle assunzioni per l'anno 2019 per il reclutamento di personale con rapporto a tempo indeterminato e a tempo determinato nel rispetto della disciplina introdotta dall'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, utilizzando le facoltà assunzionali maturate sulle disponibilità della spesa del personale cessato negli anni precedenti, come disposto dall'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito nella Legge 11 agosto 2014, n. 114;

Rilevato che, con l'entrata in vigore della Legge 28 marzo 2019 n. 26, di conversione del Decreto Legge n. 4 del 28.01.2019, il legislatore ha introdotto, con le disposizioni inserite all'art. 14, un nuovo sistema pensionistico che consente il collocamento in pensione anticipata per coloro che raggiungono "Quota 100" per il triennio 2019-2021, ovvero per coloro che hanno raggiunto l'età anagrafica di almeno 62 anni e hanno maturato 38 anni di contributi;

Evidenziato che il legislatore, in fase di conversione del predetto Decreto Legge ha inserito l'art. 14-bis, con il quale, per evitare lo svuotamento degli organici degli Enti Pubblici che potrebbe creare grandi difficoltà nel garantire la corretta funzionalità dei servizi istituzionali, ha previsto che, per il triennio 2019-2021, gli Enti Locali possono procedere ad assunzioni di personale nella misura del 100% della spesa del personale cessato e possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over;

Dato atto che, alla luce della citata disciplina introdotta in materia assunzionale, l'Ente, con delibera di Giunta Comunale n. 144 del 13.12.2019, ha ravvisato la necessità di procedere ad una integrazione del Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale per il biennio 2019/2020, al fine di

garantire un adeguato turn over del personale in possesso dei requisiti richiesti per il collocamento in pensione per anzianità contributiva;

Considerato che è in fase di definizione il Bilancio di Previsione 2020/2022 e che in tale ambito si ravvisa la necessità, in base alle linee di indirizzo sopra richiamate, della predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale di cui al predetto Decreto 08.05.2018, e di procedere pertanto:

- ▶ ad un aggiornamento del piano programmatico delle assunzioni per il triennio 2020/2022 con il quale individuare le assunzioni da effettuare nel periodo di riferimento strettamente necessarie a far fronte a precise e inderogabili esigenze di servizio rappresentate dalle strutture organizzative apicali;
- ▶ alla verifica della consistenza della vigente dotazione organica, tenendo conto del fabbisogno di personale previsto per il prossimo triennio, dei servizi erogati e da erogare, delle risorse disponibili e delle limitazioni legislative;

Vista la vigente disciplina in materia di assunzioni, con particolare riferimento alle disposizioni dettate dall'art. 3, comma 5, del Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito nella Legge 11 agosto 2014, n. 114, in base al quale, per gli anni 2019 e 2020, i Comuni con popolazione oltre i mille abitanti soggetti al patto di stabilità nell'anno 2015 possono procedere all'assunzione di personale a tempo indeterminato nel limite del 100% della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente;

Visto l'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, c.d. Decreto Crescita, convertito nella Legge n. 58/2019, con il quale è stata introdotta una nuova disciplina per la determinazione delle capacità, che si sostanzia principalmente nella revisione del meccanismo del turn-over, mediante la previsione per gli Enti Locali di procedere ad assunzioni a tempo indeterminato 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, individuato con apposito decreto ministeriale;

Dato atto che:

- in data 11 dicembre 2019, da un incontro tra i tecnici dei Ministeri e la Conferenza Stato-Città, è scaturito un documento che contiene le norme attuative dell'art. 33 comma 2 del D.L. n. 34/2019, che prevede incrementi alle assunzioni per i comuni che si trovano in situazione di valori percentuali di virtuosità nel rapporto tra spese di personale ed entrate correnti;
- secondo l'orientamento dell'ANCI, espresso nella nota di lettura delle norme contenute nella Legge n. 58/2019, di conversione del D.L. n. 34/2019, le nuove disposizioni contenute nel comma 2 dell'art. 33 sopra analizzate si applicano con decorrenza 20.04.2020, pertanto nelle more dell'entrata a regime delle nuove disposizioni normative la programmazione triennale del fabbisogno di personale tiene conto delle disposizioni ancora attualmente vigenti;

Preso atto che:

- nella fase di programmazione per il corrente anno, l'Amministrazione Comunale e gli organi gestionali dell'Ente hanno rappresentato la necessità di definire in tempi brevi un piano occupazionale per il triennio 2020/2022, applicando la vigente disciplina in materia di determinazione delle facoltà assunzionali sopra richiamata, con particolare riferimento alle disposizioni contenute nell'art. 3, comma 5, del Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito nella Legge 11 agosto 2014, n. 114, e nell'art. 14-bis della Legge 28 marzo 2019, n. 26, di conversione del Decreto Legge n. 4 del 28.01.2019;
- il comma 5-bis del predetto art. 3 del D.L. n. 90/2014 ha inserito, dopo il comma 557-ter dell'art. 1 della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, la seguente disposizione: *«557-quater: ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione»;*
- la spesa media del personale nel triennio 2011/2013, è stata di € 1.168.319,78 e che entro tale limite dovrà essere mantenuta la spesa del personale per il prossimo triennio 2020/2022;

Ravvisata la necessità, in base ad un approfondito esame delle disponibilità assunzionali disponibili e in relazione alle vacanze di organico presenti nella vigente dotazione organica, di destinare le capacità assunzionali disponibili per implementare l'organico del Settore di Polizia Municipale, del Settore Affari Generali e del Settore Finanziario mediante la copertura dei posti che si sono resi vacanti nel biennio 2018/2019 e dei posti che si renderanno vacanti nell'anno 2020 per cessazione dal servizio di alcuni dipendenti comunali;

Preso atto che ai sensi dell'art. 36 del d.lgs. n. 165/2001, le Pubbliche Amministrazioni assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, fermo restando la possibilità di avvalersi delle forme contrattuali di lavoro flessibile previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa per rispondere ad esigenze temporanee o eccezionali e nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti;

Visto l'art. 9, comma 28, del D.L. n.78/2010, convertito dalla Legge n.122/2010 come modificato dall'art. 4, comma 102, della Legge 12 novembre 2011, n. 183 e dall'art. 11, comma 4-bis, del Decreto Legge n. 90/2014, convertito con modificazioni nella Legge n. 114/2014, ai sensi del quale a decorrere dall'anno 2011 le Pubbliche Amministrazioni possono avvalersi di personale con rapporto di lavoro flessibile nel limite del 50 per cento ovvero del 100% (per i soli comuni in regola con i vincoli di finanza pubblica) della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

Rilevato che l'art. 16, comma 1-quater, del Decreto-Legge 24 giugno 2016, n. 113 convertito dalla Legge 7 agosto 2016, n. 160 stabilisce l'esplicita esclusione dal tetto alla spesa per il lavoro flessibile di cui al succitato comma 28 dell'art. 9 del D.L. n. 78/2010 degli incarichi a contratto conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1, del TUEL;

Considerato che la spesa per il fabbisogno di personale a tempo determinato per l'anno 2009 risulta quantificata per un importo pari ad € 73.511,76 e, pertanto, tale spesa rappresenta il limite invalicabile da utilizzare per l'anno 2020;

Rappresentata l'esigenza di utilizzare il budget disponibile per assunzioni a tempo determinato di personale di categoria "C" con profilo professionale di Agente di Polizia Municipale per rispondere ad esigenze temporanee durante il periodo estivo per il flusso turistico presente sul territorio comunale;

Vista la delibera di Giunta Comunale n. 14 del 07.02.2020, con la quale l'Amministrazione Comunale, per le motivazioni ampiamente illustrate nel medesimo atto, cui si rinvia, ha ravvisato la necessità di procedere al reclutamento di una figura professionale nell'ambito dell'area tecnica per l'affidamento dell'incarico di Responsabile del Settore "Urbanistica e SUAP" ex art. 110, comma 1 del D.lgs. n. 267/2000, con contratto di lavoro a tempo determinato e a tempo pieno per un periodo di dodici mesi;

Atteso che la programmazione triennale del fabbisogno di personale deve rispondere all'esigenza di funzionalità e flessibilità della struttura organizzativa al fine di assicurare un ottimale livello qualitativo e quantitativo dei servizi erogati, mantenendo contemporaneamente la spesa entro i limiti compatibili con le risorse disponibili e con i vincoli previsti dalla vigente normativa in materia di personale;

Considerato che con l'approvazione del piano dei fabbisogni si rende necessario procedere all'adeguamento della dotazione organica in coerenza con le nuove esigenze di funzionalità della struttura organizzativa e con l'individuazione delle posizioni dotazionali per categorie e profili professionali, fermo restando l'obbligo del contenimento della spesa teorica del personale inserito nella vigente dotazione organica come innanzi illustrato;

Dato Atto che con la deliberazione giuntale n. 144 del 13.12.2019 sopra richiamata, è stato approvato anche l'assetto organizzativo del Comune di Agerola e la rideterminazione della dotazione organica, quale strumento organizzativo che disciplina la consistenza complessiva del personale con individuazione dei posti necessari per ciascuna struttura apicale;

Ritenuto di procedere contestualmente anche all'approvazione della dotazione organica, che presenta un fabbisogno totale dei posti in organico, classificati per profilo e per categoria, dando atto che la stessa è coerente con il piano dei fabbisogni di personale di cui alla presente deliberazione, e con i vincoli sul contenimento della spesa teorica del personale per i posti inseriti nella stessa dotazione organica;

Preso atto che, per la verifica delle eccedenze di personale, non sussistono situazioni di soprannumerarietà di personale, anche temporanea, nell'ambito dei contingenti relativi alle singole posizioni economiche delle aree funzionali e di livello apicale e, pertanto, in merito alla ricognizione prescritta dall'art. 16 della Legge di Stabilità per il 2012, non risultano, con riferimento alle esigenze funzionali e finanziarie, eccedenze di personale;

Esaminate le tabelle allegate alla succitata relazione istruttoria, parte integrante del presente atto, dalle quali si rileva il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale per il triennio 2020/2022, con relativo aggiornamento del piano delle assunzioni per l'anno 2020 e della dotazione organica, e ritenuto lo stesso conforme alle esigenze rappresentate dai Responsabili titolari di posizione organizzativa e concordate con l'organo politico per il raggiungimento degli obiettivi programmati;

Accertato, in riferimento al quadro normativo delineato dalla legislazione vigente in materia di assunzioni di personale con contratto a tempo indeterminato, che:

- risultano rispettati i vincoli imposti dall'art. 1, comma 557-quater, della Legge 27 dicembre 2006 n. 296, in quanto la spesa del personale scaturente dalla spesa prevista nel redigendo Bilancio di Previsione 2020-2022 risulta inferiore alla spesa media calcolata sul triennio 2011/2013, come illustrato nell'allegato "D";
- questo Ente non versa né in situazione di deficit strutturale né di dissesto finanziario;
- con delibera di Giunta Comunale n. 13 del 07.02.2020, l'Amministrazione Comunale ha approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del D.lgs. n. 198/2006;

Preso atto che sulla presente proposta sarà acquisito il parere del Revisore dei Conti, ai sensi dell'art. 19, comma 8, della Legge 448/2001, in ordine al rispetto di riduzione di spesa di cui all'art. 39 della legge 449/1997;

Viste:

- le disposizioni dettate dal D.lgs. 30 Marzo 2001, n. 165 – *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"*, in particolare, l'art. 6 che disciplina l'organizzazione degli uffici e delle dotazioni organiche;
- le disposizioni dettate dal D.lgs. 18 Agosto 2000, n. 267 - Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali, in particolare, l'art. 48 che attribuisce agli organi di vertice delle amministrazioni locali la competenza in materia di Programmazione Triennale del Fabbisogno di Personale;

Dato atto che in merito alla presente proposta sono stati richiesti i pareri, ai sensi dell'art. 49, comma 1, e 147-bis, comma 1, del D.lgs. 18.8.2000, n. 267, di regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa e di regolarità contabile, favorevolmente espressi dal Responsabile del Settore Finanziario;

PROPONE

1. **rendere** la premessa narrativa parte integrante e sostanziale della presente proposta;
2. **approvare** il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2020/2022 in attuazione delle disposizioni dettate dall'art. 6 del D.lgs. n. 165 del 30.03.2001 e, per effetto, le tabelle predisposte sulla base degli indirizzi forniti dall'Amministrazione Comunale e concordati con i Responsabili titolari di posizione organizzativa dell'Ente, allegate al presente atto quale parte integrante e sostanziale, come di seguito illustrate:
 - a) la tabella riportata nell'**allegato "A"**, recante la spesa per il fabbisogno di personale a tempo indeterminato per il triennio 2020/2022, quantificata in rapporto alla spesa del personale cessato nel biennio 2019/2020 e destinata alla copertura dei posti programmati e alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno del personale di Polizia Locale;
 - b) la tabella riportata nell'**Allegato "B"** recante la declinazione delle assunzioni previste sulla scorta delle esigenze di personale rappresentate dai Responsabili di Settore e dall'amministrazione stessa con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato;

- c) la tabella riportata nell'**allegato "C"**, recante la spesa per il fabbisogno di personale a tempo determinato per l'anno 2020 quantificata per un importo pari ad € 73.511,76, e destinata alla copertura della spesa per il personale di Staff e alle assunzioni di Agenti di Polizia Municipale per esigenze temporanee e stagionali durante il periodo estivo per il rilevante flusso turistico presente sul territorio comunale;
- d) la tabella riportata nell'**allegato "D"**, con la quale è stata effettuata la verifica in ordine alla previsione della spesa da sostenere a regime nell'anno 2020, comprensiva degli importi destinati al piano di fabbisogno, rispetto alla media della spesa sostenuta nel triennio 2011/2013;
- e) la tabella riportata nell'**allegato "E"**, nella quale viene riportato l'organigramma, che illustra l'assetto organizzativo dell'Ente delineato in cinque settori, quali strutture organizzative di massima dimensione e rappresentanti l'area delle posizioni organizzative, e la rideterminazione della dotazione organica, recante il fabbisogno totale dei posti in organico classificati per profilo e per categoria e definita in coerenza con il piano delle assunzioni programmato con il presente provvedimento;
- f) la tabella e il prospetto di cui all'**allegato "F"** recante l'accertamento del contenimento della spesa teorica della dotazione organica e il rispetto dei vincoli finanziari imposti dal comma 557-quater dell'art. 1 della legge n. 296/2006, in ossequio alle linee direttive formulate nella direttiva del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione con decreto del 08/05/2018;
3. **dare atto** che a seguito della revisione della dotazione organica, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, non emergono situazioni di personale in posizione soprannumeraria e non sono presenti dipendenti in esubero;
4. **attuare** il piano occupazionale per l'anno 2020, dando atto che le assunzioni programmate saranno effettuate mediante attuazione delle procedure di reclutamento illustrate nel citato Allegato "B";
5. **dare atto** che la spesa complessiva per il personale a seguito delle assunzioni programmate risulta contenuta nei limiti di spesa previsti dalle norme di riferimento, come risulta dall'**Allegato "D"**;
6. **dare mandato** ai Responsabili competenti di provvedere agli adempimenti necessari per avviare le assunzioni programmate;
7. **precisare** che, a seguito dell'entrata in vigore del Decreto Ministeriale, definito nella seduta dell' 11.12.2019 in sede di Conferenza Stato - Città ed Autonomie Locali ai sensi dell'art. 33, comma 2, del Decreto Legge, n. 34/2019, si procederà ad effettuare eventuali integrazioni e modifiche al piano dei fabbisogni di personale, nel rispetto della disciplina contenuta nello stesso D.M.;
8. **stabilire** che, per eventuali esigenze che si potrebbero verificare durante l'anno, l'Amministrazione Comunale può avviare l'adozione di modifiche e/o di integrazioni della predetta programmazione delle assunzioni, fermo restando che l'utilizzazione delle predette tipologie di impiego deve essere rispettosa dei parametri e dei vincoli stabiliti dalle leggi di riferimento;
9. **pubblicare** il presente Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 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.;
10. **trasmettere** il presente Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 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;

- 11. Dichiarare** la deliberazione di approvazione della presente proposta, con separata ed unanime votazione palese favorevole, immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 267/2000.

Agerola li, 12 marzo 2020



IL SINDACO
prof. Luca Mascolo

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2020/2022, IN ATTUAZIONE DELLE DISPOSIZIONI DETTATE DALL'ART. 6, COMMA 2, DEL D.LGS. N. 165 DEL 30.03.2001. PROVVEDIMENTI.

RELAZIONE ISTRUTTORIA

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

In base a quanto previsto dall'articolo 39, comma 1, della Legge 27 dicembre 1997, n. 449, le Pubbliche Amministrazioni annualmente procedono ad effettuare la programmazione del fabbisogno di personale finalizzata ad assicurare la migliore funzionalità dei servizi e l'ottimizzazione delle risorse, nei limiti delle disponibilità finanziarie e di bilancio. Tale strumento definisce il fabbisogno di personale sulla base delle strategie degli organi di vertice, attraverso il continuo monitoraggio delle funzioni dell'ente, dei dati relativi ai posti in dotazione organica, degli equilibri economico-finanziari e delle esigenze organizzative.

L'obbligo di adozione del piano dei fabbisogni di personale è confermato dall'articolo 6, comma 2, del Decreto Legislativo n. 165 del 2001, che, a seguito delle modifiche apportate dall'art. 4 del D.lgs. n. 75/2017, prevede una nuova e più articolata disciplina, in base alla quale le Amministrazioni Pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici e adottano il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini.

Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del fabbisogno, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste dalla vigente normativa. In sede di definizione del piano, le amministrazioni indicano la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo emanate con Decreto del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione in data 08.05.2018, ai sensi dell'art. 6-ter del Decreto Legislativo n. 165 del 2001 introdotto dal comma 3, del succitato art. 4 del D.lgs. n. 75/2017.

Le predette linee guida prevedono, in sintesi, che gli Enti, nell'ambito della propria autonomia organizzativa, adottano il piano dei fabbisogni in coerenza con l'attività di programmazione generale dell'Ente e in armonia con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel triennio di riferimento. In relazione alle esigenze organizzative, il piano dei fabbisogni di personale si sviluppa in prospettiva triennale ed è adottato annualmente a fronte di situazioni nuove e non previste.

L'individuazione dei profili professionali dovrà essere coerente con le funzioni che l'amministrazione è chiamata a svolgere, della struttura organizzativa, delle responsabilità connesse a ciascuna posizione, il tutto finalizzato a definire un ordinamento professionale in linea con i principi di efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini ed in grado di perseguire gli obiettivi dell'Ente.

Una eventuale rimodulazione della dotazione organica deve essere definita nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della dotazione attualmente vigente e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione, fermo restando che qualora siano individuate eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, sono tenute ad osservare le procedure previste dall'articolo 33 dello stesso Decreto Legislativo n. 165/2001.

Con l'emanazione della Legge n. 183/2011, c. d. Legge di Stabilità 2012, il legislatore ha apportato alcune modifiche all'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001 ed ha chiamato le Amministrazioni Pubbliche ad effettuare annualmente una ricognizione sulle condizioni di eccedenze e soprannumero di personale attraverso una verifica dell'assetto organizzativo esistente e delle proprie dotazioni organiche. A rafforzare i predetti principi di razionalizzazione della spesa pubblica, ha introdotto la sanzione per la quale le Amministrazioni inadempienti non possono procedere ad assunzione o ad instaurare qualsivoglia rapporto di lavoro pena la nullità degli atti.

La condizione di soprannumero si rileva dalla presenza di personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica mentre la condizione di eccedenza si rileva, oltre che da esigenze funzionali, dalla impossibilità dell'ente di rispettare i vincoli dettati dal legislatore per il tetto di spesa del personale, da contenere nei limiti della media relativa alla spesa sostenuta nel triennio 2011/2013.

Si precisa, inoltre, che per la quantificazione degli oneri da destinare al fabbisogno assunzionale, occorre fare riferimento ad una serie di disposizioni che negli ultimi anni hanno continuamente modificato il quadro normativo di riferimento.

L'art. 3, comma 5, del Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito nella Legge 11 agosto 2014, n. 114, prevede che negli anni 2014 e 2015 gli Enti Locali sottoposti al Patto di Stabilità Interno possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di personale corrispondente ad una spesa pari al 60% di quella del personale cessato nell'anno precedente. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018.

Il comma 5-bis dello stesso articolo 3 ha inserito, dopo il comma 557 - ter dell'art. 1 della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, la seguente disposizione: *«557 - quater: Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione».*

L'art. 4, comma 3, del Decreto Legge 19 giugno 2015, n. 78 ha integrato il disposto del terzo periodo dell'art. 3, comma 5, del su citato Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90, con l'espresso riconoscimento agli Enti Locali della facoltà di recuperare le quote di turn over non utilizzate riferite a facoltà assunzionali del triennio precedente.

Con deliberazione n. 28 del 14.09.2015, la Sezione Autonomie ha chiarito che il riferimento "al triennio precedente" inserito nell'art. 4, comma 3, del D.L. n. 78/2015, è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni. Inoltre, ha precisato che, con riguardo alle cessazioni di personale verificatesi in corso d'anno, il budget assunzionale va calcolato imputando la spesa "a regime" per l'intera annualità.

L'art. 16, comma 1-bis, del D.L. n. 113/2016, convertito, con modificazioni, nella Legge n. 160/2016, ha previsto, a favore dei Comuni con popolazione da 1.001 a 10.000 abitanti, l'innalzamento delle ordinarie facoltà assunzionali per il personale non dirigente fino al 75% della spesa dei cessati nell'anno precedente, valevoli per il gli anni 2016-2017-2018, a condizione che il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'Interno di cui all'articolo 263, comma 2, del D. Lgs. n. 267/2000.

A partire dall'anno 2019, per la determinazione delle capacità assunzionali, occorre fare riferimento nuovamente alla disciplina dettata dall'art. 3, comma 5, del Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito nella Legge 11 agosto 2014, n. 114, in base al quale si prevede che *"a decorrere dall'anno 2018"* (decorrenza spostata all'anno 2019 per effetto del comma 228 dell'art. 1 della legge n. 208/2015) gli Enti Locali sottoposti al Patto di Stabilità Interno possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di personale corrispondente ad una spesa pari al 100% di quella del personale cessato nell'anno precedente.

Per quanto attiene il concetto di "spesa di personale", risultano pienamente in vigore le indicazioni fornite dalla circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 9 del 17.02.2006 che, per questi aspetti, è considerata ancora come punto di riferimento. La circolare prevede le seguenti voci di riduzione della spesa per il personale: oneri per le assunzioni di personale appartenente a categorie protette, le spese per la formazione e per le missioni e la spesa finanziata con risorse provenienti da privati, da fondi di altri enti pubblici (es. ISTAT) e/o da fondi comunitari. Inoltre, come ribadito dal comma 7 dell'art. 14 del D.L. 78/2010, essa va considerata al netto degli oneri derivanti dai rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro intervenuti dopo l'anno 2004.

Sul punto si evidenzia che negli ultimi anni la magistratura contabile ha indicato una serie di voci di spesa che non devono essere considerate nel calcolo della spesa per la verifica sul rispetto del limite imposto dal citato comma 557 -quater dell'art. 1 della legge 296/2006 (Spesa di personale finanziata dalle Regioni per funzioni delegate, assegni familiari, spese per assunzioni stagionali finanziate con i proventi del Codice della Strada, incentivi al personale finanziati da specifiche disposizioni di legge, ecc.).

NUOVO SISTEMA DI CALCOLO DELLE CAPACITA' ASSUNZIONALI

A partire dall'anno 2019, il legislatore ha introdotto nel nostro ordinamento una serie di disposizioni che hanno modificato in maniera rilevante la disciplina preesistente in materia pensionistica e conseguente applicazione del turn over, nonché per la determinazione della spesa da destinare alle capacità assunzionali.

In tale ambito, si ritiene opportuno, data l'importanza e la complessità delle materie in esame, riassumere le disposizioni di interesse per fornire un quadro complessivo per le assunzioni a tempo indeterminato, che tenga altresì conto sia delle regole e dei vincoli tutt'ora vigenti, che delle novità introdotte, da ultimo, dall'art. 33 del D.L. n. 34/2019.

Con l'emanazione della Legge 28 marzo 2019 n. 26 di conversione del Decreto Legge n. 4 del 28.01.2019, è stato introdotto, con le disposizioni inserite all'art. 14, un nuovo sistema pensionistico che consente il collocamento in pensione anticipata per coloro che raggiungono "Quota 100" per il triennio 2019-2021 ovvero per coloro che hanno raggiunto l'età anagrafica di almeno 62 anni e hanno maturato 38 anni di contributi.

In fase di conversione del predetto Decreto Legge è stato inserito l'art. 14-bis, con il quale il legislatore, per evitare lo svuotamento degli organici degli Enti pubblici che potrebbe creare grandi difficoltà nel garantire la corretta funzionalità dei servizi istituzionali, ha previsto che, per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria, gli Enti Locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over.

Con il medesimo art. 14-bis, inoltre, si prevede che a decorrere dall'anno 2019 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni mediante l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali, vigenti nel periodo di riferimento, maturate nel quinquennio precedente e non più nel triennio precedente.

L'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, c.d. Decreto Crescita, convertito nella Legge n. 58/2019, ha introdotto delle rilevanti modifiche alle capacità assunzionali, che si sostanziano principalmente nei seguenti provvedimenti:

- introduzione di un nuovo meccanismo del turn-over legato alle cessazioni di personale con autorizzazione per gli Enti locali di procedere ad assunzioni 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, individuato con apposito Decreto Ministeriale, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in Bilancio di Previsione;
- i Comuni che, di contro, si troveranno ad avere il rapporto sopra indicato superiore al valore soglia, dovranno adottare un percorso di graduale riduzione annuale di tale rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del valore soglia previsto, anche applicando un turn over inferiore al 100%, fermo restando che, a decorrere dal 2025, i Comuni che continueranno ad avere un rapporto superiore al medesimo valore soglia applicheranno un turn over pari al 30% fino al raggiungimento di tale limite;

In merito alle citate disposizioni, si rileva che l'applicazione dei nuovi meccanismi assunzionali è subordinata all'emanazione del prescritto Decreto Ministeriale.

In data 11 dicembre scorso, da un incontro tra i tecnici dei Ministeri e la Conferenza Stato-Città, è scaturito un documento che contiene le norme attuative dell'art. 33 comma 2 del D.L. n. 34/2019, che prevede incrementi alle assunzioni per i Comuni che si trovano in situazione di valori virtuosi nel rapporto tra spese di personale ed entrate correnti.

In base a specifica richiesta avanzata dall'ANCI, al fine di rendere coerente il decreto attuativo della predetta norma con le esigenze esposte dagli Enti Locali, il Governo ha presentato un emendamento al disegno di legge recante "Bilancio di Previsione dello Stato per l'anno finanziario 2020 e Bilancio Pluriennale per il triennio 2020-2022", che prevede alcune modifiche al comma 2, dell'articolo 33, del Decreto-Legge n. 34/2019.

Il comma 853 della Legge n. 160 del 27.12.2019, Legge di Bilancio 2020, ha introdotto un nuovo valore soglia superiore a quello definito in prima applicazione, mediante il quale viene a determinarsi un valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i Comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia, c.d. "soglia di virtuosità".

Nel predetto schema di Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno, erano già state recepite le modifiche all'art. 33 inserite nella Legge di Bilancio 2020 e sono state definite le modalità operative per la corretta applicazione dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019.

In particolare, si prevede una nuova definizione di spesa di personale da considerare ai fini del calcolo della percentuale (Art. 2), sono state individuate le fasce demografiche dei Comuni per l'applicazione della percentuale di riferimento (Art. 3), i valori soglia, c.d. "valori di virtuosità", per fascia demografica, entro i quali è possibile integrare le capacità di spesa per nuove assunzioni (Art. 4) nell'ambito dei valori percentuali inseriti nella Tabella 2 del successivo art. 5, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica (Art. 6).

In definitiva, il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale deve essere redatto nel rispetto della disciplina contenuta nel Decreto Ministeriale e deve indicare la consistenza, in termini finanziari, della dotazione organica nonché il valore finanziario dei fabbisogni programmati che non possono superare la "dotazione" di spesa potenziale derivante dai limiti di spesa normativamente previsti ovvero alla spesa media relativa al triennio 2011/2013 di cui all'art. 557-quater della Legge n. 296/2006. L'art. 7 del citato D.M. precisa che, per i Comuni in possesso dei requisiti per l'incremento della spesa, *"La maggiore 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'articolo 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006 n. 296."*

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2020/2022

Considerato che è in fase di predisposizione il Bilancio di Previsione per l'esercizio finanziario 2020-2022, si rende necessario procedere alla definizione del Piano dei Fabbisogni di personale per il triennio di riferimento, strettamente necessario a soddisfare le esigenze organizzative in alcuni ambiti particolarmente rilevanti per le politiche pubbliche dell'Ente.

Secondo l'orientamento dell'ANCI, espresso nella nota di lettura delle norme contenute nella Legge n. 58/2019, di conversione del D.L. n. 34/2019, le nuove disposizioni contenute nel comma 2 dell'art. 33 sopra analizzate si applicano con decorrenza 20.04.2020, pertanto nelle more dell'entrata a regime delle nuove disposizioni normative la programmazione triennale del fabbisogno di personale tiene conto delle disposizioni ancora attualmente vigenti. Nella fase di programmazione per il corrente anno, l'Amministrazione Comunale e gli organi gestionali dell'Ente hanno rappresentato la necessità di definire in tempi brevi un piano occupazionale per il triennio 2020/2022 strettamente necessario a soddisfare alcune esigenze organizzative in ambiti particolarmente rilevanti per le politiche pubbliche dell'Ente, applicando la disciplina in materia di determinazione delle facoltà assunzionali, attualmente vigente, contenuta nell'art. 3, comma 5, del Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito nella Legge 11 agosto 2014, n. 114, e nell'art. 14-bis della Legge 28 marzo 2019, n. 26, di conversione del Decreto Legge n. 4 del 28.01.2019.

Si prende comunque atto, che a seguito dell'entrata in vigore delle norme contenute nel Decreto Ministeriale e alla luce di quanto previsto dall'art. 33, comma 2, del Decreto-Legge, n. 34/2019, si procederà ad effettuare eventuali integrazioni al piano dei fabbisogni nel rispetto della disciplina contenuta nello stesso D.M.

L'Amministrazione Comunale di concerto con i vari Responsabili di Settore, titolari di posizione organizzativa, preso atto delle posizioni e dei profili professionali attualmente vacanti in dotazione organica e di quelli che si renderanno vacanti durante l'anno 2020, ha definito il piano dei fabbisogni per l'anno 2020 con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, al fine di garantire in tempo utile la copertura dei posti ritenuti di fondamentale importanza per poter meglio fronteggiare tutte le attività di competenza delle unità organizzative dei vari settori e per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente.

In particolare, si evidenzia che l'attuale dotazione organica presenta un organico pari a 30 unità distribuite nell'assetto organizzativo dell'Ente, delineato in n. 5 Settori, quali unità organizzative di massima dimensione e rientranti nell'area delle posizioni organizzative di cui all'art. 17 del CCNL del 21.05.2018, in quanto Ente privo di posizioni dirigenziali. A fronte della predetta consistenza della dotazione organica, attualmente risultano in servizio, per pensionamenti e per cessazioni a

vario titolo, n. 24 dipendenti, di cui n. 1 unità di categoria "C" che ha già presentato domanda di pensione per anzianità contributiva con decorrenza 01.06.2020.

Le difficoltà nella gestione dei servizi di competenza delle varie strutture organizzative si rileva, in maniera evidente dall'allegato alla presente relazione con la lettera "E", con il quale viene illustrato l'Organigramma dell'Ente e le molteplici funzioni e attività di competenza nell'ambito dei servizi e uffici assegnati, nonché la dotazione organica e le unità di personale assegnate.

Tale situazione presenta gravi e notevoli difficoltà nell'assicurare i servizi istituzionali che gli Enti Locali devono garantire al cittadino – utente. Pertanto, si è ravvisata la necessità di destinare le facoltà assunzionali maturate con la cessazione dal servizio nel biennio 2018/2019 e delle cessazioni previste per l'anno 2020, al finanziamento della spesa necessaria all'implementazione dell'organico assegnato al Settore della Polizia Locale e alla sostituzione del personale di categoria "C" cessato dal servizio per pensionamento, assegnato al Settore Affari Generali e al Settore Finanziario mediante rapporto di lavoro a tempo parziale, al fine di garantire la massima funzionalità dei servizi di competenza delle predette unità organizzative.

PIANO OCCUPAZIONALE PER L'ANNO 2020 PER RAPPORTI DI LAVORO FLESSIBILE

Con varie circolari indirizzate alle Amministrazioni dello Stato, ma che devono ritenersi valide per tutte le Pubbliche Amministrazioni, il Dipartimento della Funzione Pubblica ha formalizzato precise indicazioni sulle modalità e sui vincoli legislativi nella fase di redazione del programma del fabbisogno di personale, indicazioni che anche gli Enti Locali devono recepire nel rispetto dei principi di efficacia ed economicità della spesa pubblica.

In tale ambito viene precisato che la programmazione del fabbisogno non deve limitarsi solamente a individuare i posti della dotazione organica che vanno ricoperti a tempo indeterminato. È già possibile infatti in tale ambito sottolineare ed evidenziare le esigenze di lavoro flessibile che potrebbero manifestarsi nel corso dell'anno. Ricordiamo che l'istituto del lavoro flessibile è previsto dall'art. 36 del D.lgs. n. 165/2001 e dall'art. 92 del D.lgs. n. 267/2000, che ne prevedono l'utilizzo solo per esigenze temporanee o eccezionali.

In riferimento a tale tipologia contrattuale, viene ricordato che il comma 28, dell'art. 9 del D.L. n. 78/2010, come modificato dall'articolo 11, comma 4bis, del Decreto Legge n. 90/2014, convertito con modificazioni nella Legge n. 114/2014, ha stabilito che, a decorrere dall'anno 2011, le Amministrazioni Pubbliche in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1 della legge n. 296/2006 possono avvalersi di personale con rapporto di lavoro flessibile nel limite del 100 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

Su tale materia, si evidenzia che l'art. 16, comma 1-quater, del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 convertito dalla Legge 7 agosto 2016, n. 160 stabilisce l'esplicita esclusione dal tetto alla spesa per il lavoro flessibile di cui al succitato comma 28, dell'art. 9 del D.L. n. 78/2010 degli incarichi a contratto conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1, del TUEL.

A riguardo, si rileva che l'Amministrazione Comunale, con delibera di Giunta Comunale n. 14 del 07.02.2020, ha ravvisato la necessità, per le motivazioni ampiamente illustrate nel medesimo atto, cui si rinvia, di procedere al reclutamento di una figura professionale nell'ambito del 4° settore Urbanistica e Suap, per l'affidamento dell'incarico di Responsabile del predetto settore ex art. 110, comma 1 del D.lgs. n. 267/2000, con contratto di lavoro a tempo determinato e a tempo pieno per un periodo di dodici mesi.

Nell'anno 2020, inoltre, si rende necessario procedere ad assunzioni con rapporto di lavoro a tempo determinato per esigenze di carattere temporanee o eccezionale.

L'Amministrazione Comunale di concerto con il Responsabile del Settore di Polizia Municipale ha rappresentato la necessità di intensificare la presenza sul territorio di personale nell'area di vigilanza per il periodo estivo, come del resto avviene da anni, che, per le particolari peculiarità del Comune di Agerola di "Paese ad alta vocazione turistica", deve garantire la massima funzionalità del servizio di vigilanza e il controllo della sicurezza urbana sul territorio comunale per il periodo estivo, durante il quale si verifica una presenza di turisti che raggiunge una densità demografica di particolare rilevanza.

Per l'anno 2020 si procederà pertanto al reclutamento di personale di categoria "C" con profilo professionale di Agente della Polizia municipale a tempo pieno con prestazione lavorativa diversificata e articolata in relazione alle esigenze organizzative che si presentano durante la stagione turistica.

MODALITA' DI RECLUTAMENTO

Nella fase di attuazione del piano dei fabbisogni, l'Ente intende avvalersi delle procedure di reclutamento previste dalla vigente normativa per assunzioni con contratto a tempo indeterminato, con particolare riferimento a quanto disposto:

- a) dall'art. 35 del D.lgs. n. 165/2001, che prevede la copertura dei posti vacanti mediante procedure selettive con accesso dall'esterno, previa richiesta alla struttura regionale preposta alla gestione degli esuberi del personale pubblico ai sensi dell'art. 34-bis dello stesso decreto legislativo;
- b) nell'art. 1, comma 147, della legge n. 160 del 27.12.2019, che prevede la possibilità di utilizzo delle graduatorie valide già approvate dall'Ente.

Sul punto, si rileva che, in ottemperanza alle disposizioni inserite all'art. 30 e all'art. 34/bis del D.lgs. n. 165/2001, le Pubbliche Amministrazioni, in caso di assunzioni dall'esterno, devono attivare una preventiva procedura di mobilità volontaria, mediante passaggio diretto di dipendenti di altre pubbliche amministrazioni, e di mobilità per ricollocazione del personale in disponibilità, previa richiesta alla struttura regionale preposta alla gestione degli esuberi del personale pubblico per la verifica di eventuale personale in disponibilità inquadrato nella stessa categoria e profilo professionale.

L'art. 3 della legge n. 56 del 19.06.2019, c.d. Legge Concretezza, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, ha introdotto importanti misure di semplificazione nell'ambito delle procedure concorsuali, con particolare riferimento al comma 8, in base al quale nel triennio 2019-2021 le procedure concorsuali bandite dalle Pubbliche Amministrazioni e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure di mobilità volontaria di cui all'art. 30 del D.lgs. n. 165/2001. Il comma 9 del medesimo articolo interviene nell'ambito delle procedure di mobilità obbligatoria ex artt. 34 e 34-bis del D.lgs. n. 165/2001, riducendo i tempi, che le amministrazioni devono attendere prima di procedere all'avvio della procedura concorsuale, da due mesi a quarantacinque giorni.

RIDETERMINAZIONE DELL'ORGANIGRAMMA E DELLA DOTAZIONE ORGANICA

Come illustrato in premessa, in base alle linee di indirizzo formalizzate con il Decreto 8 maggio 2018, le Pubbliche Amministrazioni, nella predisposizione del Piano Triennale dei Fabbisogni di personale, curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane e, in tale ambito, indicano 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 del D.lgs n. 165/2001, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Al riguardo, viene precisato che il limite potenziale massimo di spesa è quello determinato in base all'art. 1, comma 557-quater, della Legge 296/2006, ovvero la spesa di personale calcolata sulla media della spesa sostenuta nel triennio 2011/2013.

Con deliberazione di G.C. n. 144 del 13.12.2019 è stato approvato l'assetto organizzativo del Comune di Agerola e la rideterminazione della dotazione organica, quale strumento organizzativo che disciplina la consistenza complessiva del personale con individuazione dei posti necessari per ciascuna struttura apicale, con la quale è stato definito un organico complessivo di 30 unità distribuite nell'assetto organizzativo dell'Ente per categorie e profili professionali.

Con il piano dei fabbisogni programmato, si è ritenuto di confermare l'attuale organigramma delineato in un totale di cinque settori, articolati per servizi e uffici, come illustrati in dettaglio nell'allegato "E" alla presente, e la dotazione organica, con piccole modifiche ai profili professionali, come illustrato in dettaglio nel medesimo allegato. Nell'allegato "F" viene riportata la tabella con la quale viene attestata il contenimento della spesa teorica della dotazione organica rideterminata. A riguardo si precisa che il valore medio della spesa di personale del triennio 2011/2013 è stato determinato in un importo pari ad € 1.168.319,78, al netto delle componenti relative agli aumenti contrattuali a partire dall'anno 2004, come indicato dal comma 7, dell'art. 14 del D.L. 78/2010. La spesa teorica della dotazione organica è stata determinata, per analogia di calcolo, con le stesse modalità e gli stessi criteri utilizzati nella quantificazione della spesa 2011/2013.

Si rappresenta, altresì, che, in merito alla ricognizione prescritta dall'art. 16 della legge di stabilità per il 2012, si è proceduto all'accertamento delle condizioni di eccedenze e soprannumero di personale come si evince dalle note di trasmissione dei responsabili di settore al Bilancio di Previsione 2020-2022. In tale ambito, si rileva che non sussistono situazioni di

soprannumerarietà di personale, anche temporanea, nell'ambito dei contingenti relativi alle singole posizioni economiche delle aree funzionali e di livello apicale e che, non risultano, con riferimento alle esigenze funzionali e finanziarie, eccedenze di personale.

CONCLUSIONI

Sulla scorta delle indicazioni fornite dall'Amministrazione Comunale, si è proceduto ad elaborare le tabelle, che si allegano alla presente, con le quali viene rappresentato il fabbisogno di personale necessario a garantire un'adeguata gestione dei servizi, con contestuale determinazione delle facoltà assunzionali da utilizzare nel triennio di riferimento con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato per l'anno 2020, come di seguito descritte:

- > la tabella riportata nell'allegato "A", recante la determinazione della spesa disponibile per il fabbisogno di personale a tempo indeterminato, quantificata sulla spesa del personale cessato dal servizio nel biennio 2018/2019 e sulla spesa del personale che cesserà dal servizio a partire dal 01.01.2020, fermo restando che le assunzioni correlate alla spesa del personale che cesserà dal servizio nell'anno corrente saranno effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over. Nella tabella riportata nell'allegato "A", vengono rappresentate, altresì, le modalità di finanziamento destinate alle assunzioni nell'anno 2020, nel rispetto delle capacità assunzionali maturate e in base al programma riportato nel successivo allegato "B";
- > la tabella riportata nell'allegato "B", con la quale vengono evidenziate le esigenze di personale da assumere a tempo indeterminato e a tempo determinato per poter meglio fronteggiare tutte le attività di competenza dei vari settori;
- > la tabella riportata nell'allegato "C", con la quale vengono riportate le disponibilità finanziarie per i rapporti di lavoro a tempo determinato e per i rapporti di lavoro flessibile relative alle assunzioni stagionali;
- > la tabella riportata nell'allegato "D", con la quale è stata effettuata la verifica in ordine alla previsione della spesa da sostenere a regime nell'anno 2020, comprensiva degli importi destinati al piano di fabbisogno, rispetto alla media della spesa sostenuta nel triennio 2011/2013;
- > la tabella riportata nell'allegato "E", nel quale viene riportato l'organigramma, che illustra l'assetto organizzativo dell'Ente delineato in cinque settori, quali strutture organizzative di massima dimensione e rappresentanti l'area delle posizioni organizzative, e la rideterminazione della dotazione organica, recante il fabbisogno totale dei posti in organico classificati per profilo e per categoria e definita in coerenza con il piano delle assunzioni programmato con il presente provvedimento;
- > la tabella con il prospetto indicato nell'allegato "F" recante l'accertamento del contenimento della spesa teorica della dotazione organica e il rispetto dei vincoli finanziari imposti dal comma 557-quater dell'art. 1 della Legge n. 296/2006, in ossequio alle linee direttive formulate nella direttiva del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione con decreto del 08/05/2018.

Tenendo conto della tempistica programmata, si evidenzia che la spesa del personale da sostenere per l'anno 2020, comprensiva delle assunzioni da effettuare a tempo indeterminato, trova idonea copertura finanziaria negli specifici capitoli di riferimento del redigendo Bilancio di Previsione per l'esercizio finanziario 2020-2022. Tale spesa, esclusi gli oneri da non considerare, rientra nel tetto di spesa relativo alla media del triennio 2011/2013 e, quindi, risulta rispettosa della disciplina dettata dall'art. 1, comma 557, della Legge n. 296/2006.

Si precisa, altresì, che, prima della formale adozione degli atti di competenza dell'Amministrazione Comunale, occorre acquisire il parere del Revisore dei Conti, ai fini del controllo sulla compatibilità dei costi derivanti dalle assunzioni con i vincoli di bilancio, nonché per la certificazione dei relativi oneri.

Tutto ciò premesso, si rimette alla S.V. per ogni conseguente determinazione.



Il Responsabile del Servizio Personale
Dott.ssa Giovanna Peccerillo

ALLEGATO A

Alla Delibera di Giunta Comunale

VERIFICA FACOLTA' ASSUNZIONALE EFFETTUATE NEL BIENNIO 2018/2019 IN APPLICAZIONE DELLE DISPOSIZIONI DETTATE DALL'ART. 1, COMMA 228, DELLA LEGGE N. 208/2015, COME MODIFICATO DALL'ART. 22, COMMA 2, DEL DECRETO LEGGE N. 50/2018, E DELL'ART. 3, COMMA 5, DEL DECRETO LEGGE N. 90/2014

DISPONIBILITA' ASSUNZIONALE MATURE SUI PERSONALE CESSATO NELL'ANNO 2016					€ 7.545,70
CAPACITA' ASSUNZIONALE MATURE SUI PERSONALE CESSATO NELL'ANNO 2018					€ 22.191,78
DISPONIBILITA' PER ASSUNZIONI 2019					€ 29.737,48
BUDGET ASSUNZIONALE UTILIZZATO PER IL PIANO DEI FABBISOGNI PER L'ANNO 2019					€ 16.026,91
RESIDUI PIANO FABBISOGNI 2019					€ 13.710,57
CAPACITA' ASSUNZIONALE MATURE SUI PERSONALE CESSATO NELL'ANNO 2019					€ 65.333,37
INTEGRAZIONE DISPONIBILITA' PER ASSUNZIONI 2019					€ 79.043,94
BUDGET ASSUNZIONALE UTILIZZATO PER IL PIANO DEI FABBISOGNI PER L'ANNO 2019					€ 36.374,16
RESIDUI PIANO FABBISOGNI 2019					€ 42.669,78

CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2020 CON FINANZIAMENTO MEDIANTE UTILIZZO DELLA SPESA DI PERSONALE SUI CESSATI 2020 E RECUPERO DELLE QUOTE DI TURN OVER NON UTILIZZATE NELL'ANNO 2019									
PROFILO PROFESSIONALE	Pos. Econ.	Numero	Stipendio tabellare	In. Vac. Contr.	13 ^a mensilità	Indennità	Comparto	Imponibile	Finanziamento assunzioni
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C1	2	20.344,07	142,44	1.707,21		52,08	22.245,80	44.491,60
TOTALE SPESA FABBISOGNO 2019									€ 44.491,60
ECONOMIE FABBISOGNO 2019									€ 42.669,78
SPESA ASSUNZIONI 2020									€ 87.161,38

PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO DEL PERSONALE PER L'ANNO 2020 CON FINANZIAMENTO DALLE DISPONIBILITA' MATURE RISPETTO AL PERSONALE CESSATO NELL'ANNO 2020									
PROFILO PROFESSIONALE	Pos. Econ.	Numero	Stipendio tabellare	In. Vac. Contr.	13 ^a mensilità	Indennità	Comparto	Imponibile	Finanziamento assunzioni
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO TEMPO PARZIALE AL 50%	C1	4	20.344,07	142,44	1.707,21		52,08	22.245,80	44.491,60
ISTRUTTORE VIGILANZA - ASSUNZIONE PART TIME AL 35,45%	C1	1	20.344,07	92,58	1.703,05		52,08	22.191,78	7.866,99
ISTRUTTORE VIGILANZA - TRASFORMAZIONE RAPPORTO DI LAVORO DA PART TIME AL 88,89% A TEMPO PIENO	C1	1	20.344,07	92,58	1.703,05		52,08	22.191,78	2.663,01
ISTRUTTORE TECNICO - ASSUNZIONE AL 35,45% ANNO 2020 (proseguito concorso già avviato con resti 2016)	C1	1	20.344,07	92,58	1.703,05		52,08	22.191,78	7.866,99
TOTALE SPESA FABBISOGNO 2020									€ 62.888,59
ECONOMIE FABBISOGNO 2020									€ 24.272,79





COMUNE DI AGEROLA

CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI

ALLEGATO "B"

Alla Delibera di Giunta Comunale

OGGETTO: Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2020/2022, in attuazione delle disposizioni dettate dall'art. 6, comma 2, del D.lgs. n. 165 del 30.03.2001. Provvedimenti.

Il piano del fabbisogno annuale di personale per il triennio 2020/2022 viene determinato nel rispetto delle disposizioni contenute nell'art. 3, comma 5, del Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito nella Legge 11 agosto 2014, n. 114, e nell'art. 14-bis della Legge 28 marzo 2019, n. 26, di conversione del Decreto Legge n. 4 del 28.01.2019.

Per l'esercizio finanziario 2020, l'Ente si riserva di procedere all'integrazione del piano dei fabbisogni di personale programmato con il presente atto, nel caso in cui, a seguito della verifica in ordine al possesso dei requisiti di virtuosità previsti dalla nuova disciplina introdotta dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, come integrato e modificato dall'art. 1, comma 853, della Legge n. 160/2019, Legge di Bilancio 2020, si realizza la possibilità di utilizzare le capacità assunzionali determinate nel rispetto delle disposizioni inserite nell'art. 4, comma 1, e nell'art. 5, comma 1, della bozza di Decreto Ministeriale esaminata dalla Conferenza Stato - Città ed Autonomie Locali nella seduta del 11.12.2019 e di prossima pubblicazione, emanato ai sensi del citato art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019.

PIANO ASSUNZIONALE PER L'ANNO 2020 CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO

Il Piano del fabbisogno per l'anno 2020 viene predisposto considerando i residui di spesa delle facoltà assunzionali maturate in rapporto alla spesa del personale che è stato collocato in quiescenza nell'anno 2019 e non ancora utilizzate, alla spesa del personale che ha presentato domanda di pensionamento per l'anno 2020 e ai resti assunzionali maturati sul personale cessato nell'anno 2016.

Pertanto, il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale per l'anno 2020, definito con delibera di Giunta Comunale n. 144 del 13.12.2019, di integrazione del piano di cui alla delibera di G.C. n. 26 dell'08.03.2019 è rideterminato con le assunzioni di seguito indicate:

- a) n. 4 posti di Istruttore Amministrativo - categoria "C", con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo parziale al 50% dell'orario a tempo pieno, mediante concorso pubblico previa adozione della procedura di mobilità ex 34-bis del D.lgs. n. 165/2001;
- b) n. 1 posto di Istruttore di Vigilanza - categoria "C" nel Settore di Polizia Municipale, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo parziale al 35,45%, pari a 12,45 ore settimanali, mediante scorrimento della graduatoria approvata con determinazione del Responsabile di Settore n.20 del 24.02.2018;

- c) trasformazione del rapporto di lavoro dell'Istruttore di Vigilanza di categoria "C", dall'88,89%, pari a 32 ore settimanali, a tempo pieno pari a 36 ore settimanali.
- d) prosecuzione del concorso per n. 1 posto di Istruttore Tecnico - categoria "C" con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo parziale al 35,45% pari a 12,45 ore settimanali dell'orario a tempo pieno avviato con determina n. 119 del 18.09.2019 del Responsabile del Settore LL.PP e Ambiente, in esecuzione della deliberazione di Giunta Comunale n. 32 del 15.03.2017, confermato con delibera di Giunta Comunale n. 26 del 28.02.2018 e successiva delibera di G.C. n. 144 del 13.12.2019;
- e) assunzione di n. 1 Istruttore Direttivo di Vigilanza - categoria "D" con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno pari a 36 ore settimanali mediante procedura di mobilità volontaria ai sensi dell'art. 30 del D.lgs n. 165/2001.

La programmazione per l'anno 2020 è suscettibile di eventuali aggiustamenti e/o integrazioni, qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutazioni del quadro di riferimento relativo al triennio in considerazione e/o che si rendessero necessari in relazione al programma politico - amministrativo dell'Amministrazione Comunale e, comunque, sulla base delle disponibilità maturate in rapporto alle cessazioni che potrebbero ancora intervenire nell'anno 2020, in attuazione della nuova disciplina introdotta dall'art. 14 della Legge n. 26/2019 sopra richiamata.

PIANO ASSUNZIONALE PER L'ANNO 2020 CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Nell'anno 2020 sono previste assunzioni con rapporto di lavoro a tempo determinato per esigenze di carattere temporanee o eccezionale, come di seguito elencate:

- a) assunzione di n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico di categoria "D" per la copertura di un posto nel Settore "Urbanistica e SUAP" con contratto di lavoro a tempo determinato per un periodo di dodici mesi e a tempo pieno, mediante applicazione della disciplina prevista dall'art. 110 - comma 1 - del D.lgs. n. 267/2000;
- b) assunzione con profilo professionale di Agente di Polizia Municipale di categoria "C" mediante scorrimento della graduatoria approvata con determinazione del Responsabile del settore di Polizia Locale n. 16 del 21.07.2017;

Le assunzioni di cui al punto b) sono previste per il periodo stagionale di maggiore affluenza turistica e saranno effettuate con contratto a tempo determinato e a tempo pieno con prestazione lavorativa diversificata e articolata in relazione alle esigenze organizzative che si presentano durante la stagione turistica.

La programmazione annuale potrebbe essere suscettibile di eventuali aggiustamenti, qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutazioni del quadro di riferimento relativo al triennio in considerazione e/o che si rendessero necessari in seguito alla definizione del programma politico-amministrativo dell'Amministrazione Comunale.

PIANO ASSUNZIONALE PER IL BIENNIO 2021/2022 CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO

La programmazione dei fabbisogni di personale per il biennio 2021/2022 sarà definita successivamente sulla base di accertate disponibilità finanziarie verificate nel rispetto della vigente normativa in materia e in relazione ad eventuali economie dell'anno precedente, verificate a seguito della realizzazione del programma delle assunzioni previste nell'anno 2020, e previa analisi degli effettivi fabbisogni.

La programmazione per le predette annualità è condizionata anche dalla conferma o da eventuali modifiche alla disciplina introdotta dall'art. 14 della legge n. 26/2019 sopra richiamata.

L'Ente si riserva di utilizzare le capacità assunzionali determinate nel rispetto delle disposizioni inserite nell'art. 4, comma 1 del Decreto Ministeriale di prossima pubblicazione, emanato ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, e del comma 1 dell'art. 5 ovvero nella percentuale indicata nella tabella 2 per l'anno 2021, fermo restando la previa verifica dei requisiti di virtuosità richiesti dalla citata normativa per l'integrazione della spesa assunzionale.

PIANO ASSUNZIONALE PER IL BIENNIO 2021/2022 CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Negli anni 2021 e 2022 sono confermate le assunzioni con rapporto di lavoro a tempo determinato programmate nell'anno 2020, nel rispetto della disciplina di contenimento della spesa di personale di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n.78/2010, convertito dalla Legge n.122/2010 come modificato dall'art. 4, comma 102, della Legge 12 novembre 2011, n. 183 e dall'art. 11, comma 4-bis, del Decreto Legge n. 90/2014, convertito con modificazioni nella Legge n. 114/2014.

Sono confermate, altresì, le assunzioni di personale di categoria C con profilo professionale di Agente di Polizia Municipale per il periodo stagionale di maggiore affluenza turistica con contratto a tempo determinato e a tempo pieno.

Tale programmazione potrebbe essere suscettibile di eventuali aggiustamenti, qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutazioni del quadro di riferimento relativo al triennio in considerazione e/o che si rendessero necessari in seguito alla definizione del programma politico - amministrativo dell'Amministrazione Comunale.



CONTENIMENTO DELLA SPESA PER RAPPORTI DI LAVORO FLESSIBILE IN APPLICAZIONE DELLE DISPOSIZIONI DETTATE DALL'ART. 9, COMMA 28 DEL DECRETO LEGGE N. 78/2010 CONVERTITO NELLA LEGGE N. 122/2010

Il comma 28 dell'art. 9 del D.L. n. 78/2010 prevede che, a decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni pubbliche possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

Il secondo periodo dello stesso comma prevede gli stessi vincoli indicati nel primo periodo per i contratti di formazione lavoro, di somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

Con le disposizioni dettate dall'art. 4, comma 102, della legge n. 183/2011, c.d. Legge di Stabilità, a decorrere dall'anno 2012, anche gli Enti locali sono stati inseriti tra le amministrazioni soggette al vincolo del contenimento della spesa per contratti di lavoro a tempo determinato nel limite del 50% della spesa sostenuta nell'anno 2009.

Il comma 4-bis dell'articolo 11 del Decreto Legge n. 90/2014, convertito con modificazioni nella legge n. 114/2014, ha introdotto una specifica deroga alle predette limitazioni per gli Enti Locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1 della legge n. 296/2006, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente.

L'art. 16, comma 1-quater, del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 convertito dalla Legge 7 agosto 2016, n. 160 ha stabilito l'esplícita esclusione dal tetto alla spesa per il lavoro flessibile degli incarichi a contratto conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1, del TUEL.

Verifica del rispetto della disciplina relativa al contenimento della spesa per i rapporti di lavoro flessibile prevista nella programmazione del fabbisogno di personale per l'anno 2020

Calcolo del limite di spesa sostenuta nell'anno 2009		Verifica del rispetto del limite nell'anno 2020/2022	
TIPOLOGIA DI CONTRATTO	SPESA IMPEGNATA NELL'ANNO 2009 (Comprensiva di oneri riflessi e IRAP)	TIPOLOGIA DI CONTRATTO	SPESA PREVISTA ANNO 2020-2022 (Comprensiva di oneri riflessi e IRAP)
Rapporti di lavoro a tempo determinato ex art. 90 del D.lgs. N. 267/2000	40.231,15	Rapporti di lavoro a tempo determinato ex art. 90 del D.lgs. N. 267/2000	33.125,71
Rapporti di lavoro a tempo determinato ex art. 92 del D.lgs. N. 267/2000		Rapporti di lavoro a tempo determinato ex art. 92 del D.lgs. N. 267/2000	
Rapporti di lavoro a tempo determinato per assunzioni stagionali	37.181,40	Rapporti di lavoro a tempo determinato per assunzioni stagionali	36.802,84
Contratti di lavoro a tempo determinato ex art.1, comma 557, della legge n. 311/2004		Contratti di lavoro a tempo determinato ex art.1, comma 557, della legge n. 311/2004	
Contratti di collaborazione ex art. 7 del D.lgs. n. 165/2001		Contratti di collaborazione ex art. 7 del D.lgs. n. 165/2001	
Tirocinio formativo e orientamento		Tirocinio formativo e orientamento	
Contratti di somministrazione ex art. 52 ccnl 21/05/2018		Contratti di somministrazione ex art. 52 ccnl 21/05/2018	
TOTALE	77.412,55	TOTALE	69.928,55
Anno 2018 – Incremento del 3,48 per cento	2.693,96		3.583,21
FONDO DISPONIBILE 2020	80.106,51		
Finanziamento stabilizzazione Piano di Zona	6.594,75		
FONDO DISPONIBILE 2020	73.511,76		

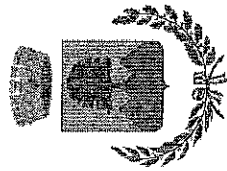


Spese per il personale

Comuni soggetti alla disciplina di cui all'art. 1, c. 557 e seguenti, L. n. 296/06 (oltre 1.000 abitanti)

COMPONENTI CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DEL TETTO DI SPESA:		Stanzamenti 2020 (da previsione)
1	Totale Macroaggregato 101 - Redditi da lavoro dipendente	1.378.451,90
di cui:	Ritribuzioni lorde (trattamento fisso e accessorio) corrisposte al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato	958.166,16
	Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori	291.947,61
	Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto (se contabilizzati nel macroaggregato 101) e spese per equo indennizzo	13.000,00
	Rogito Segretario Comunale	11.337,87
	Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22/01/2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto	
	Spese per incarichi ex 110, commi 1 e 2 del TUEL	38.118,72
	Spese per incarichi ex artt. 90 del TUEL	24.143,32
	Spesa lavoro flessibile	
	Spese per assunzioni vigili stagionali	26.738,32
	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. Inteninali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate nel macroaggregato 101)	
	Spese per straordinario con rimborsi pagati dal Ministero elezioni europee	15.000,00
	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati nel macroaggregato 101)	
	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. Inteninali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate in un macroaggregato diverso dall'101, come ad es. nel macroaggregato 103)	
	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati in un macroaggregato diverso dall'101, come ad es. nel macroaggregato 104)	
2	Aumenti contrattuali 2019/2021	37.417,84
3	Altre spese contabilizzate in interventi diversi in macroaggregati diversi dall'101 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, buoni pasto, quota ceduta Ambito 32ecc.)	9.094,75
6	Irap macroaggregato 102	85.278,72
TOTALE PARZIALE (COMPONENTI SPESA PERSONALE CONTABILIZZATE NELLE SPESE CORRENTI)		1.510.243,21
7	Altre spese non contabilizzate nelle spese correnti (ad es. spese elettorali rimborsate dallo Stato o da altri Enti pubblici, spese per censimento ISTAT, se contabilizzate a "partite di giro", ecc.)	
TOTALE SPESA DI PERSONALE		1.510.243,21
COMPONENTI ESCLUSE:		Stanzamenti 2020 (da previsione)
7	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi (compresi aumenti delle risorse stabili del fondo per la contrattazione decentrata)	153.474,18
8	Aumenti contrattuali fondo risorse decentrate	16.516,33
9	Aumenti contrattuali 2019/2021	37.417,84
10	Costo personale comandato ad altre amministrazioni (e da queste rimborsato)	
11	Spese per assunzione di lavoratori categorie protette (per la quota d'obbligo)	89.963,18
12	Spese per formazione del personale e Missioni	2.500,00
13	Integrazione Assegni familiari (Corte dei Conti, Lombardia, sez. regionale di controllo, deliberazione 31/01/2019 n° 26/2018/PAR)	123,96
14	Diritti di rogito Segretario Generale	15.000,00
15	Spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari o privati	3.969,00
16	Spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato (dalla Regione o dalla Provincia) per attività elettorale	20.241,00
17	Spese di personale per le operazioni censuarie degli enti individuati nel Piano generale di censimento nei limiti delle risorse trasferite dall'ISTAT (D.L. 78/2010, art. 50, commi 2 e 7)	5.000,00
18	Spese per personale trasferito dalle Regioni o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate	
19	Spese per assunzioni stagionali a progetto finalizzate al miglioramento della circolazione stradale e finanziate con i proventi delle violazioni al codice della strada (Circolare Ministero dell'Interno n. FL 06/2007 dell' 8 marzo 2007)	
20	Spese per incentivi al personale per progettazione opere pubbliche, avvocatura	20.000,00
TOTALE COMPONENTI ESCLUSE		364.205,49
COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA		1.146.037,72
MEDIA DEL TRIENNIO 2011-2012-2013 (VALORE ASSOLUTO)		1.168.319,78
L'ente rispetta il vincolo relativo al contenimento della spesa di personale?		SI
Margine di spesa ancora sostenibile nel 2020		22.281,06





COMUNE di AGEROLA

Città Metropolitana di Napoli

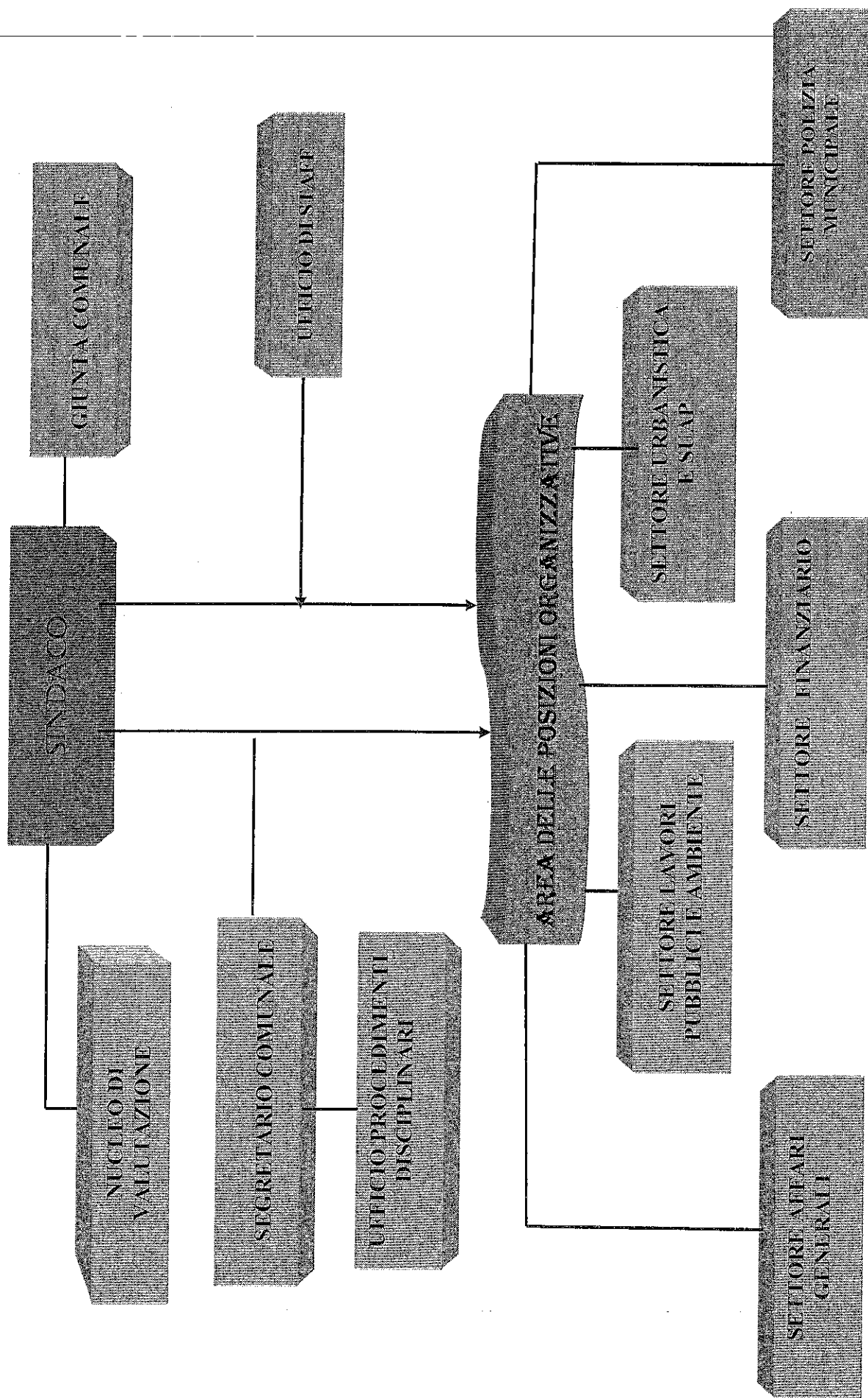
SETTORE FINANZIARIO

ORGANIGRAMMA E DOTAZIONE ORGANICA DEL COMUNE DI AGEROLA

ALLEGATO “E”

PIANO DEI FABBISOGNI TRIENNALE 2020/2022

LA MACROSTRUTTURA DEL COMUNE DI AGEROLA



DOTAZIONE ORGANICA

1° SETTORE AFFARI GENERALI	RESPONSABILE DEL SETTORE CON POSIZIONE ORGANIZZATIVA			
----------------------------	--	--	--	--

Figura professionale	Categoria	Numero	Coperto	Vacante
Istruttore Direttivo amministrativo	D	1	1	
Istruttore Amministrativo	C	8	6	2

2° SETTORE FINANZIARIO	RESPONSABILE DEL SETTORE CON POSIZIONE ORGANIZZATIVA			
------------------------	--	--	--	--

Figura professionale	Categoria	Numero	Coperto	Vacante
Istruttore Direttivo contabile	D	2	2	
Istruttore Amministrativo	C	2	0	2
Istruttore Contabile	C	2	2	

3° SETTORE LAVORI PUBBLICI E AMBIENTE	RESPONSABILE DEL SETTORE CON POSIZIONE ORGANIZZATIVA			
---------------------------------------	--	--	--	--

Figura professionale	Categoria	Numero	Coperto	Vacante
Istruttore Direttivo tecnico	D	1	1	
Istruttore amministrativo	C	1	1	
Istruttore tecnico	C	2	1	1
Esecutore tecnico	B1	1	1	
Operatore servizi ausiliari	A	1	1	

4° SETTORE URBANISTICA E SUAP		RESPONSABILE DEL SETTORE CON POSIZIONE ORGANIZZATIVA			
Figura professionale	Categoria	Numero	Coperto	Vacante	
Istruttore Direttivo tecnico (*)	D	1	0	1	
Istruttore Direttivo tecnico (**)	D	1	1		
Istruttore tecnico	C	1	1		
Istruttore amministrativo	C	1		1	

5° SETTORE POLIZIA MUNICIPALE		RESPONSABILE DEL SETTORE CON POSIZIONE ORGANIZZATIVA			
Figura professionale	Categoria	Numero	Coperto	Vacante	
Istruttore Direttivo di vigilanza	D	2	1	1	
Istruttore di vigilanza	C	5	4	1	
Istruttore amministrativo	C	1	1		

(*) La posizione dell'Istruttore direttivo tecnico nel 4° Settore Urbanistica e SUAP è coperta avvalendosi dell'art. 110, comma 1, del D.lgs. n. 267/2000 con rapporto di lavoro a termine.

(**) La posizione dell'Istruttore direttivo tecnico nel 3° Settore Lavori Pubblici e Ambiente viene istituita con vigenza a termine in relazione all'utilizzo del rapporto di lavoro a termine di cui all'art. 110, comma 1, del D.lgs. n. 267/2000 indicato al punto precedente.

RIEPILOGO GENERALE

DOTAZIONE ORGANICA RIDETERMINATA

CATEGORIA	D	C	B1	A	TOTALE
DOTAZIONE ORGANICA	8	23	1	1	33
POSTI COPERTI	6	16	1	1	24
POSTI VACANTI	2	7	0	0	9



TABELLA DI RACCORDO TRA LA DOTAZIONE ORGANICA E LIMITE MASSIMO POTENZIALE DI SPESA COME INDICATO NELLA DIRETTIVA DEL MINISTRO PER LA SEMPLIFICAZIONE E LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE CON DECRETO DEL 09/05/2018 E PUBBLICATO SULLA GAZZETTA UFFICIALE DEL 27/07/2018

LIMITE MASSIMO POTENZIALE DOTAZIONE ORGANICA RISPETTO ALLA SPESA DI PERSONALE CALCOLATA SULLA MEDIA DEGLI ANNI 2011/2013 DI CUI ALL'ART. 1, COMMA 557 -TER, DELLA LEGGE N. 298/2006

COMPONENTI CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DEL TETTO DI SPESA

CATEGORIA	PROFILI PROFESSIONALI	POSTI ATTUALI	COSTO TABELLARE PER CATEGORIA	COSTO TOTALE TABELLARE		
DIR.	SEGRETARIO GENERALE	1	39.979,28	39.979,28	27.228,93	27.228,93
D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	1	22.135,47	22.135,47	19.270,71	19.270,71
D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE	2	22.135,47	44.270,94	19.270,71	38.541,42
D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	3	22.135,47	66.406,41	19.270,71	57.812,13
D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO VIGILANZA	2	22.135,47	44.270,94	19.270,71	38.541,42
C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	8	20.344,07	162.752,56	17.603,75	140.830,00
C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	5	10.172,04	50.860,18	8.801,88	44.009,38
C	ISTRUTTORE CONTABILE	2	20.344,07	40.688,14	17.603,75	35.207,50
C	ISTRUTTORE TECNICO	3	20.344,07	61.032,21	17.603,75	52.811,25
C	ISTRUTTORE VIGILANZA	5	20.344,07	101.720,35	17.603,75	88.018,75
B1	ESECUTORE TECNICO	1	18.034,07	18.034,07	15.689,51	15.689,51
A	OPERATORE SERVIZI GENERALI	1	17.060,07	17.060,07	14.860,17	14.860,17
	TOTALE DOTAZIONE ORGANICA	33		669.210,62		572.821,17
	DIFFERENZA CONTRATTUALE					96.389,45
	Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori			191.929,50		27.544,49
	Irap			56.882,90		8.193,10
	Trattamento accessorio Segretario Generale e Posizioni Organizzative			101.243,71		132.227,05
	Trattamento Accessorio Personale			155.000,00		
	Fondo Lavoro Straordinario			13.463,00		
	Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori			54.190,20		
	Irap			22.925,07		
	Inail			9.389,17		
	Spesa lavoro flessibile			73.511,76		
	Inail			735,12		
	TOTALE PARZIALE (COMPONENTI SPESA PERSONALE CONTABILIZZATE NELLE SPESE CORRENTI)			1.358.481,15		

COMPONENTI ESCLUSE:

Stanziamenti 2020
(da previsione)

1	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi (compresi aumenti delle risorse stabili del fondo per la contrattazione decentrata)	132.227,05			
2	Indennità vacanza contrattuale 2019				
3	Aumenti Fondo risorse decentrate per rinnovi contrattuali	16.516,00			
4	Costo personale comandato ad altre amministrazioni (e da queste rimborsato)				
5	Spese per assunzione di lavoratori categorie protette (per la quota d'obbligo)	70.406,53			
6	Spese per formazione del personale a missioni				
7	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi per T.D.	9.289,50			
8	Spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari o privati				
9	Spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato (dalla Regione o dalla Provincia) per attività elettorale				
10	Spese per personale trasferito dalle Regioni o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate				
11	Spese per assunzioni stagionali a progetto finalizzate al miglioramento della circolazione stradale e finanziate con i proventi delle violazioni al codice della strada (Circolare Ministero dell'Interno n. FL 05/2007 dell' 8 marzo 2007)				
12	Spese per incentivi al personale per progettazione opere pubbliche, avvocatura				
13	Diritti di rogito spettanti al Segretario Comunale				
14	Irap relativo alle spese di cui ai punti precedenti (non 5 perché versato direttamente dall'ente cui il personale è stato comandato e 4 perché le spese per le categorie protette non sono soggette a IRAP)				
15	Oneri a carico del datore di lavoro per adesione al Fondo Perseo da parte dei dipendenti (delibera Corte dei conti Piemonte n. 390/2013)				
	TOTALE COMPONENTI ESCLUSE	228.419,17			
	COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA	1.130.061,98			
	MEDIA DEL TRIENNIO 2011-2012-2013 (VALORE ASSOLUTO)	1.168.319,78			
	L'ente rispetta il vincolo relativo al contenimento della spesa di	SI			
	Margine di spesa ancora sostenibile nel 2020	38.256,80			



Spese per il personale

Comuni soggetti alla disciplina di cui all'art. 1, c. 557 e seguenti, L. n. 296/06 (oltre 1.000 abitanti)

COMPONENTI CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DEL TETTO DI SPESA:			Stanzamenti 2021/ (da previsione)
1	Totale Macroaggregato 101 - Redditi da lavoro dipendente	+	1.355.872,52
di cui:	Retribuzioni lorde (trattamento fisso e accessorio) corrisposte al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato		940.398,11
	Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori		287.136,18
	Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto (se contabilizzati nel macroaggregato 101) e spese per equo indennizzo		13.000,00
	Rogito Segretario Comunale		11.337,87
	Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22/01/2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto		
	Spese per incarichi ex 110, commi 1 e 2 del TUEL		38.118,72
	Spese per incarichi ex artt. 90 del TUEL		24.143,32
	Spesa lavoro flessibile		
	Spese per assunzioni vigili stagionali		26.738,32
	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. interinali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate nel macroaggregato 101)		
	Spese per straordinario con rimborsi pagati dal Ministero elezioni europee		15.000,00
	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati nel macroaggregato 101)		
2	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. interinali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate in un macroaggregato diverso dall'101, come ad es. nel macroaggregato 103)	+	
3	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati in un macroaggregato diverso dall'101, come ad es. nel macroaggregato 104)	+	
4	Aumenti contrattuali 2019/2021	+	36.731,29
5	Altre spese contabilizzate in interventi diversi in macroaggregati diversi dall'101 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, buoni pasto, quota ceduta Ambito 32ecc.)	+	9.094,75
6	Irap macroaggregato 102	+	83.768,44
TOTALE PARZIALE (COMPONENTI SPESA PERSONALE CONTABILIZZATE NELLE SPESE CORRENTI)			1.485.467,00
7	Altre spese non contabilizzate nelle spese correnti (ad es. spese elettorali rimborsate dallo Stato o da altri Enti pubblici, spese per censimento ISTAT, se contabilizzate a "partite di giro", ecc.)	+	
TOTALE SPESA DI PERSONALE			1.485.467,00
COMPONENTI ESCLUSE:			Stanzamenti 2021 (da previsione)
7	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi (compresi aumenti delle risorse stabili del fondo per la contrattazione decentrata)	-	149.114,59
8	Aumenti contrattuali fondo risorse decentrate		16.516,33
9	Aumenti contrattuali 2019/2021		36.731,29
10	Costo personale comandato ad altre amministrazioni (e da queste rimborsato)	-	
11	Spese per assunzione di lavoratori categorie protette (per la quota d'obbligo)	-	89.963,18
12	Spese per formazione del personale e Missioni	-	2.500,00
13	Integrazione Assegni familiari (Corte dei Conti, Lombardia, sez. regionale di controllo, deliberazione 31/01/2019 n° 26/2018/PAR)	-	123,96
14	Diritti di rogito Segretario Generale	-	15.000,00

15	Spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari o privati	-	3.969,00
16	Spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato (dalla Regione o dalla Provincia) per attività elettorale	-	20.241,00
17	Spese di personale per le operazioni censuarie degli enti individuati nel Piano generale di censimento nei limiti delle risorse trasferite dall'ISTAT (D.L. 78/2010, art. 50, commi 2 e 7)	-	5.000,00
18	Spese per personale trasferito dalle Regioni o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate	-	
19	Spese per assunzioni stagionali a progetto finalizzate al miglioramento della circolazione stradale e finanziate con i proventi delle violazioni al codice della strada (Circolare Ministero dell'Interno n. FL 05/2007 dell' 8 marzo 2007)	-	
20	Spese per incentivi al personale per progettazione opere pubbliche, avvocatura	-	20.000,00
TOTALE COMPONENTI ESCLUSE			359.159,35
COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA			1.126.307,65
MEDIA DEL TRIENNIO 2011-2012-2013 (VALORE ASSOLUTO)			1.168.319,78
L'ente rispetta il vincolo relativo al contenimento della spesa di personale?			SI
Margine di spesa ancora sostenibile nel 2021			42.011,13



Spese per il personale

Comuni soggetti alla disciplina di cui all'art. 1, c. 557 e seguenti, L. n. 296/06 (oltre 1.000 abitanti)

COMPONENTI CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DEL TETTO DI SPESA			Stanziamenti 2022 (da previsione)
1	Totale Macroaggregato 101 - Redditi da lavoro dipendente	+	1.355.872,52
di cui:	Retribuzioni lorde (trattamento fisso e accessorio) corrisposte al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato		940.398,11
	Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori		287.136,18
	Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto (se contabilizzati nel macroaggregato 101) e spese per equo indennizzo		13.000,00
	Rogito Segretario Comunale		11.337,87
	Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22/01/2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto		
	Spese per incarichi ex 110, commi 1 e 2 del TUEL		38.118,72
	Spese per incarichi ex artt. 90 del TUEL		24.143,32
	Spesa lavoro flessibile		
	Spese per assunzioni vigili stagionali		26.738,32
	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. interinali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate nel macroaggregato 101)		
	Spese per straordinario con rimborsi pagati dal Ministero elezioni europee		15.000,00
	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati nel macroaggregato 101)		
2	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. interinali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate in un macroaggregato diverso dall'101, come ad es. nel mac	+	
3	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati in un macroaggregato diverso dall'101, come ad es. nel macroaggregato 104)	+	
4	Aumenti contrattuali 2019/2021	+	0,00
5	Altre spese contabilizzate in interventi diversi in macroaggregati diversi dall'101 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, buoni pasto, quota ceduta Ambito 32 ecc.)	+	9.094,75
6	Irap macroaggregato 102	+	83.768,44
TOTALE PARZIALE (COMPONENTI SPESA PERSONALE CONTABILIZZATE NELLE SPESE CORRENTI)			1.448.735,71
7	Altre spese non contabilizzate nelle spese correnti (ad es. spese elettorali rimborsate dallo Stato o da altri Enti pubblici, spese per censimento ISTAT, se contabilizzate a "partite di giro", ecc.)	+	
TOTALE SPESA DI PERSONALE			1.448.735,71
COMPONENTI ESCLUSE:			Stanziamenti 2022 (da previsione)
7	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi (compresi aumenti delle risorse stabili del fondo per la contrattazione decentrata)	-	149.114,59
8	Aumenti contrattuali fondo risorse decentrate		16.516,33
9	Aumenti contrattuali 2019/2021		0,00
10	Costo personale comandato ad altre amministrazioni (e da queste rimborsato)	-	
11	Spese per assunzione di lavoratori categorie protette (per la quota d'obbligo)	-	89.963,18
12	Spese per formazione del personale e Missioni	-	2.500,00
13	Integrazione Assegni familiari (Corte dei Conti, Lombardia, sez. regionale di controllo, deliberazione 31/01/2019 n° 26/2018/PAR)	-	123,96
14	Diritti di rogito Segretario Generale	-	15.000,00

15	Spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari o privati	3.969,00
16	Spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato (dalla Regione o dalla Provincia) per attività elettorale	20.241,00
17	Spese di personale per le operazioni censuarie degli enti individuati nel Piano generale di censimento nei limiti delle risorse trasferite dall'ISTAT (D.L. 78/2010, art. 50, commi 2 e 7)	5.000,00
18	Spese per personale trasferito dalle Regioni o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate	
19	Spese per assunzioni stagionali a progetto finalizzate al miglioramento della circolazione stradale e finanziate con i proventi delle violazioni al codice della strada (Circolare Ministero dell'Interno n. FL 05/2007 dell' 8 marzo 2007)	
20	Spese per incentivi al personale per progettazione opere pubbliche, avvocatura	20.000,00
TOTALE COMPONENTI ESCLUSE		322.428,06
COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA		1.126.307,65
MEDIA DEL TRIENNIO 2011-2012-2013 (VALORE ASSOLUTO)		1.168.319,78
L'ente rispetta il vincolo relativo al contenimento della spesa di personale?		SI
Margine di spesa ancora sostenibile nel 2022		42.011,13



Letto, approvato e sottoscritto

Il Sindaco
F.to Luca Mascolo

Il Segretario Generale
F.to Vittorio Martino

RELATA DI PUBBLICAZIONE

N.269 Reg. Pubblicazioni

Il Responsabile delle Pubblicazioni, visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

CHE la presente deliberazione è stata pubblicata, in data odierna, per rimanervi per 15 giorni consecutivi nel sito web istituzionale di questo Comune (art. 32, comma 1, della legge 18 giugno 2009, n. 69).

Agerola, li 17-03-2020

Il Responsabile dell'Albo
F.to Bonaventura Milano

ESECUTIVITA' DELLA DELIBERAZIONE

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

ATTESTA

che la presente deliberazione:

E' stata trasmessa in elenco ai Capigruppo Consiliari, ai sensi dell'art. 125 del D.Lgs. n. 267/2000.

E' divenuta esecutiva il 17-03-2020 perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000).

Agerola, li 17-03-2020

Il Segretario Generale
F.to Vittorio Martino

Su relazione del responsabile delle pubblicazioni, che copia della presente deliberazione è stata affissa all'albo pretorio on line del Comune per quindici giorni consecutivi dal _____ al _____.

Il Segretario Generale

Copia conforme all'originale.

Agerola, li 17-03-2020



Il Segretario Generale
Dott. Vittorio Martino



Comune di Agerola

città Metropolitana di Napoli

PARERI PREVENTIVI DI REGOLARITA' TECNICA E CONTABILE
ESPRESSI AI SENSI DELL'ART. 49 DEL T.U.E.L. N. 267/2000.

OCCORRENZA DI DELIBERAZIONE

**APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE
2020/2022 E RELATIVA DOTAZIONE ORGANICA IN ATTUAZIONE DELLE
DISPOSIZIONI DETTATE DALL'ART. 6 DEL D.LGS. N. 165 DEL 30.03.2001.**

REGOLARITA' TECNICA FAVOREVOLE.

Data 12 marzo 2020



IL RESP. DEL SETTORE FINANZIARIO

dott.ssa Giovanna Peccerillo

REGOLARITA' CONTABILE FAVOREVOLE.

Data 12 marzo 2020



IL RESP. DEL SETTORE FINANZIARIO

dott.ssa Giovanna Peccerillo