

ORIGINALE

COMUNE DI NAPOLI

DIPARTIMENTO: Area Risorse Umane
Direzione Generale

SERVIZIO: Programmazione e Amm.ne Giuridica R.U.

ASSESSORATO: Personale

Proposta di delibera prot. n° 02 del 13/05/2019

REGISTRO DELLE DELIBERAZIONI DI GIUNTA COMUNALE - DELIB. N° 214

OGGETTO: Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2019/2021. Rideterminazione della dotazione organica dell'Ente.

Il giorno 13.3.2019..., nella residenza comunale, convocata nei modi di legge, si è riunita la Giunta comunale. Si dà atto che sono presenti i seguenti n° 7 Amministratori in carica:

SINDACO:

Luigi de MAGISTRIS

<input checked="" type="checkbox"/>	A
-------------------------------------	---

ASSESSORI(*):

Enrico PANINI
(Vicesindaco)

<input checked="" type="checkbox"/>	A
-------------------------------------	---

Gaetano DANIELE

<input checked="" type="checkbox"/>	A
-------------------------------------	---

Raffaele DEL GIUDICE

P	<input checked="" type="checkbox"/>
---	-------------------------------------

Mario CALABRESE

P	<input checked="" type="checkbox"/>
---	-------------------------------------

Annamaria PALMIERI

P	<input checked="" type="checkbox"/>
---	-------------------------------------

Monica BUONANNO

<input checked="" type="checkbox"/>	A
-------------------------------------	---

Roberta GAETA

<input checked="" type="checkbox"/>	A
-------------------------------------	---

Carmine PISCOPO

P	<input checked="" type="checkbox"/>
---	-------------------------------------

Ciro BORRIELLO

<input checked="" type="checkbox"/>	A
-------------------------------------	---

Laura MARMORALE

<input checked="" type="checkbox"/>	A
-------------------------------------	---

Alessandra CLEMENTE

P	<input checked="" type="checkbox"/>
---	-------------------------------------

(Nota bene: Per gli assenti barrare, a fianco del nominativo, la lettera "A"; per i presenti barrare la lettera "P")

(*): I nominativi degli assessori (escluso il Vicesindaco) sono riportati in ordine di anzianità anagrafica.

Assume la Presidenza: SINDACO LUIGI DE MAGISTRIS

Assiste il Segretario del Comune: PATRIZIA MARCONI

IL PRESIDENTE

Constatato il numero legale, invita la Giunta a trattare l'argomento segnato in oggetto.

IL SEGRETARIO GENERALE

LA GIUNTA, su proposta dell' Assessore al Personale

Premesso che ai sensi dell'art. 91 del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267 gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale ispirandosi ai principi già contenuti nell'art. 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449;

visto l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75, che recita:

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

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

*4.
Per le altre amministrazioni pubbliche [non statali] il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti.»;*

dato atto che il *Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione* ha emanato le linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs 165/2001, pubblicate in Gazzetta Ufficiale il 27/07/2018, volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale e che esse costituiscono uno strumento di orientamento anche per le autonomie locali da coniugare con la loro autonomia organizzativa, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;

dato atto che la modifica del quadro normativo impone:

- il superamento del concetto statico di *dotazione organica* costituita da un elenco delle figure professionali e dalla previsione, per ciascun profilo, del numero di posti in via teorica necessari allo svolgimento ottimale di tutte le funzioni: il confronto tra i posti di *dotazione teorica* e la *dotazione di fatto* (ossia i posti coperti) era utile a rappresentare l'evidente depauperamento delle risorse umane registrato negli ultimi anni, testimoniato dall'elevato numero di posti vacanti che, tuttavia, nella realtà non sarebbero stati mai coperti a causa di vincoli, limiti e difficoltà finanziarie;
- di tradurre la dotazione organica in un valore finanziario rappresentato dalla **dotazione di spesa potenziale massima** al di sotto della quale deve necessariamente essere contenuta la spesa complessiva per l'attuazione del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale (d'ora in poi PTFP);
- di definire il proprio fabbisogno in maniera coerente con gli obiettivi da raggiungere in prospettiva triennale e di trovare un complessivo equilibrio con i vincoli imposti dal legislatore alla spesa del personale;

IL SEGRETARIO GENERALE

- di rendere il PTFP esso stesso strumento di controllo del rispetto dei limiti alla spesa del personale; il PTFP, inoltre, costituisce il documento di riferimento per la "dotazione organica" in tutti i casi in cui le norme vigenti facciano ancora espresso richiamo ad essa;

rilevato che i principi fondamentali per la redazione del piano, con specifico riferimento agli Enti Locali, sono declinabili come segue:

- ✓ la **spesa potenziale massima** è definita da un vincolo esterno, rappresentato dalla normativa vigente che pone limiti alla spesa del personale e, nello specifico, dall'art. 1, comma 557 della legge n. 296/2006, in cui l'obbligo di riduzione della spesa del personale è stato ancorato dall'art. 3, comma 5-bis, del D.L. n. 90/2014 alla media della spesa sostenuta allo stesso titolo nel triennio 2011/2013: tale identificazione, affermata nelle *linee guida*, è stata confermata dalla Corte dei Conti (rif. Sezione regionale per la Puglia n. 111/2018 e altre);
- ✓ la **spesa potenziale massima** rappresenta il valore finanziario corrispondente alla massima consistenza di personale dell'ente e fa da limite complessivo al **costo del personale in servizio** nell'Ente sommato agli **spazi assunzionali per il turnover** e alle **altre componenti di spesa** presenti nell'aggregato di cui al comma 557 e non considerate nel costo del personale in servizio, al netto delle spese escluse;
- ✓ all'interno del vincolo complessivo (=spesa potenziale massima), ciascuna delle componenti presenta dei vincoli specifici che vanno, del pari, rispettati: tra i più importanti si citano i vincoli nella quantificazione delle risorse assunzionali e il rispetto del valore massimo della spesa per il lavoro flessibile;

richiamati i documenti fondamentali ai fini della definizione della spesa del personale di cui all'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006 e cioè:

- *deliberazione n. 13 del 31/03/2015 Corte dei Conti – Sezione Autonomie*, che definisce quali voci vanno incluse nell'aggregato **spesa del personale** e quali voci sono invece da sottrarre;
- *deliberazione n. 25 del 07/10/2014 Corte dei Conti – Sezione Autonomie*, che afferma il principio in base al quale il triennio 2011/2013 deve essere considerato fisso e costante nel tempo e non soggetto a *scorrimento*;
- *deliberazione n. 27 del 12/05/2011 Corte dei Conti – Sezioni Riunite*, che afferma il principio per il quale per verificare il limite della spesa di personale è necessario fare riferimento al dato degli impegni;

vista la nota a firma del Ragioniere Generale PG n. 596542 del 26/07/2017 in cui, sulla scorta della relazione del Collegio dei Revisori dei Conti al bilancio di previsione 2017/2019, la media 2011/2013 della spesa del personale quantificata ai sensi dell'art. 1, comma 557, della L. n. 296/2006 viene attestata in **€ 361.662.514,55 (spesa potenziale massima)**;

visto l'allegato n. 1 che riporta il personale in servizio nell'Ente al 01/01/2019 e la quantificazione del relativo costo per la retribuzione fissa e continuativa che, sulla scorta degli indirizzi contenuti nelle linee guida e al fine di rispondere all'esigenza di assicurare in fase di programmazione il rispetto del limite di spesa, non avviene in termini di *costo effettivo*, ma in termini di *costo teorico* annuo, a cui deve essere aggiunta la possibile espansione derivante dal ritorno in *full time* dei dipendenti che hanno trasformato il loro rapporto di lavoro in part time ovvero dal rientro in servizio dei dipendenti che sono temporaneamente assenti a vario titolo (in aspettativa per motivi diversi, in sospensione cautelare oppure aventi diritto alla conservazione del posto, in comando presso altre amministrazioni);

visto l'allegato n. 2 in cui è riportata la quantificazione dei *budget* assunzionali per gli anni 2019/2021, calcolati in applicazione dell'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014 che prevede un limite di risorse destinabili al turnover pari al 100% della spesa relativa ai cessati dell'anno precedente; ai sensi dell'art. 14, comma 7, del d.l. 95/2012, nella rilevazione dei cessati non si è tenuto conto dei cessati per mobilità e nemmeno di coloro che, pur cessati, hanno diritto alla conservazione del posto;

visto l'allegato n. 3 in cui è riportata la quantificazione dei resti del quinquennio 2014/2018 ancora investibili ai sensi dello stesso art. 3, comma 5, del D.L. 90/2014 così come modificato dall'art. 14-bis della L. 28 marzo 2019, n. 26 di conversione del D.L. n. 4/2019, dando atto che gli stessi sono calcolati in conformità ai principi affermati dalla Corte dei Conti, sezione Autonomie nella deliberazione n.

25/2017, ossia la quantificazione avviene applicando la percentuale di turnover consentita dalla normativa vigente nell'anno di riferimento e i resti costituiscono la quota parte non utilizzata di tali risorse, che tuttavia rimangono così cristallizzate: viste le diverse norme di riferimento, i resti relativi agli anni 2014 e 2015 derivano da budget unici e comuni (dirigenti e non dirigenti), calcolati in base all'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014; nel triennio 2016/2018, invece, sono tenuti separati i resti dell'*area dirigenti*, la cui norma di riferimento per il triennio è l'art. 3, comma 5 del D.L. 90/2014, e i resti dell'*area non dirigenti*, la cui norma di riferimento è, invece, l'art. 1, comma 228, della L. n. 208/2015, così come modificata, per gli anni 2017 e 2018, dall'art. 22, comma 2, del D.L. 50/2017;

preso atto del processo di riorganizzazione dell'Ente che ha portato a ridisegnarne la macrostruttura partendo dai seguenti criteri guida:

- proporre un'articolazione delle strutture per funzioni omogenee, collegate fra loro, in modo da interagire;
- perseguire lo snellimento delle procedure per permettere risposte e servizi efficaci, rapidi e resi con l'utilizzo più efficiente delle risorse umane, finanziarie e strutturali;
- migliorare la comunicazione interna e conseguentemente adottare modelli strutturali idonei al collegamento unitario dell'organizzazione;
- riorganizzare le strutture per evitare la dispersione e sovrapposizione di alcune competenze;
- perseguire una maggiore flessibilità organizzativa e gestionale nell'impiego del personale, nel rispetto delle categorie di appartenenza e delle specifiche professionalità, in modo da consentire risposte immediate ai bisogni della comunità locale;

viste:

- la deliberazione G.C. n. 409 del 09/08/2018 con cui è stato approvato il nuovo organigramma del Comune di Napoli e il nuovo Regolamento degli Uffici e dei Servizi;
- la successiva disposizione del Direttore Generale n. 028 del 31/12/2018 con cui è stata disegnata l'articolazione della nuova macrostruttura;
- la disposizione del Direttore Generale n. 009 del 06/03/2019 in cui, da ultimo, sono descritte le principali funzioni assegnate a ciascun servizio;
- la successiva disposizione n. 011 del 12/04/2019 con cui il Direttore Generale ha provveduto all'attribuzione dei contingenti di personale alle nuove macrostrutture dell'Ente;

dato atto che, sulla base delle verifiche emerse nella fase iniziale di attuazione, il predetto processo riorganizzativo richiede l'adozione di ulteriori misure al fine di rendere più coerente l'articolazione della nuova macrostruttura con lo svolgimento del complesso di attività e funzioni e che, in conseguenza, la Direzione Generale reputa necessario mantenere una dotazione stabile dell'Ente, pari a n. 180 dirigenti, tale da assicurare la direzione di tutti i servizi e il coordinamento delle aree e dei dipartimenti;

rilevato che al 1° gennaio 2019 erano in servizio n. 43 dirigenti con contratto a tempo indeterminato e che altri 31 posti sono ricoperti da dirigenti con contratto a tempo determinato ex art. 110, comma 1, del d.lgs. 267/2000 avente scadenza pari a quelle del mandato del sindaco (2021);

atteso, dunque, che restano ulteriori n. 106 posti nell'area dirigenti a cui l'ente in parte dà copertura nel triennio oggetto della presente programmazione (n. 64 complessivi) e in parte potrebbe dare copertura in futuro e che, quindi, è necessario tenere in debito conto la possibile espansione di spesa che dalle suddette assunzioni può derivare compatibilmente con le risorse assunzionali;

dato atto che non esistono nell'ente situazioni di soprannumerarietà o di eccedenze di tipo finanziario, la cui prova è il rispetto costante, negli anni trascorsi, del limite alla spesa di personale (art. 1, comma 557 della L. n. 296/2006); rispetto che viene confermato *in re ipsa* nella redazione del presente piano per il prossimo triennio e nella definizione della nuova dotazione organica dell'Ente, intesa quale dotazione massima di spesa del personale;

vista la nota PG n. 249455 del 15/03/2019 con cui i dirigenti sono stati invitati a compiere una riflessione sul personale a disposizione e sulle attività assegnate alle proprie strutture, volta a verificare anche eventuali situazioni di eccedenza di personale di tipo *funzionale*; i dirigenti sono stati invitati a

compiere una verifica ampia, avendo come riferimento la riorganizzazione delle strutture e delle funzioni che sarebbe di lì a poco entrata in vigore;

preso atto che nei riscontri ricevuti – conservati agli atti - non solo è certificata l'assenza di situazioni di eccedenza, ma emerge una carenza di personale generalizzata in tutte le aree professionali (amministrativa/economico finanziaria, informatica, tecnica, vigilanza);

preso atto che sono individuate situazioni di particolare criticità nella gestione dei cimiteri cittadini, nella gestione del protocollo e dei parchi cittadini e che in varia corrispondenza i dirigenti di riferimento hanno più volte rappresentato l'igenza di rinforzare la presenza rispettivamente di *operatori cimiteriali* (nota PG. n. 27169 del 10/01/2019), di *esecutori notificatori* (nota PG n. 1120881 del 29/12/2018) e di *sorveglianti* (nota PG. n. 286271 del 27/03/2019); particolarmente critica appare anche la situazione nell'assicurare il servizio della cura del verde, con il collocamento a riposo degli ultimi *funzionari agronomi* in organico (nota PG n. 341932 del 12/04/2019); a tali richieste si aggiunge la carenza di personale nell'area socio educativa (note PG n. 212549 del 06/03/2019 e n. 257878 del 19/03/2019) e in particolare nella dotazione di *istruttori socio educativi* e di *istruttori direttivi scolastici* a disposizione;

considerato che a fronte delle facoltà assunzionali consentite, l'Ente è tenuto a programmare le assunzioni in coerenza con la programmazione finanziaria e, quindi, in base alle risorse che ha in concreto a disposizione;

considerato che il Comune di Napoli dall'anno 2013 è sottoposto alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale ex art. 243-bis del d.lgs. n. 267/2000 e che ha approvato nell'anno 2018 la riformulazione del piano per il riassorbimento del disavanzo ai sensi dell'art. 1, commi 888 e 889, della L. n. 205/2017: di conseguenza, a fronte degli spazi finanziari teoricamente a disposizione, l'ente è tenuto al contenimento della spesa del personale nei limiti compatibili con la sua situazione finanziaria e con il piano stesso;

atteso che sulla scorta delle maggiori criticità segnalate dalla dirigenza, da coniugare con la capacità finanziaria a disposizione, gli indirizzi espressi dall'amministrazione possono essere riassunti come segue:

- confermare il *turnover* finanziariamente sostenibile prevalentemente orientato al reintegro delle cessazioni avvenute nelle categorie C e D. Nel 2019, per celerità di azione, si farà ricorso allo scorrimento delle graduatorie dei concorsi banditi dall'Ente che, ai sensi dell'art. 1, comma 362, della L. 145/2018 (legge di bilancio 2019) sono tuttora vigenti e alla mobilità volontaria per i profili di cui l'amministrazione necessita e per i quali non ha graduatorie disponibili (*agronomi*); negli anni 2020 e 2021 si intende aderire corso-concorso, gestito dal Dipartimento della Funzione Pubblica attraverso la Commissione interministeriale RIPAM nell'ambito del progetto di potenziamento della capacità istituzionale ed amministrativa delle PP.AA. "RIPAM –Concorso Unico Territoriale per le Amministrazioni della Regione Campania" affidato al FORMEZ, di cui alla D.G. Regione Campania. n. 625 del 9 ottobre 2018, in attuazione della D.G.R. n. 444 del 11 luglio 2018, fatta eccezione per il reclutamento, nell'anno 2020, di n. 10 *istruttori direttivi scolastici* per i quali sarà bandito specifico concorso pubblico;
- provvedere al reclutamento di dirigenti mediante indizione di concorso pubblico che sarà preceduto dall'esperimento nel corrente anno delle preventive procedure di mobilità, obbligatoria e volontaria; i dirigenti individuati a valle delle procedure di mobilità potranno essere assunti già nell'anno 2019, fino a un numero di 4, mentre i restanti posti saranno coperti negli anni 2020 e 2021;
- procedere alla stabilizzazione di una parte dei lavoratori socialmente utili già impegnati in specifici progetti nel Comune di Napoli: l'Amministrazione intende, così, avvalersi delle procedure previste negli ultimi anni per il superamento del precariato arrivando a stabilizzare nel triennio n. 416 lavoratori di cui n. 350 nelle categorie A e B con contratti a tempo indeterminato *part time* all'83,33%, e n. 66 lavoratori nella categoria C, con contratti a tempo indeterminato *full time*;
- indire procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo ai sensi e nei limiti di quanto previsto dall'art. 22, comma 15 del d.lgs. 75/2017;

IL SEGRETARIO GENERALE




tenuto conto che l'ente rispetta le quote d'obbligo previste dalla legge n. 68/1999 sia con riferimento alla quota di riserva disabili (art. 1), sia con riferimento alla quota di riserva per le categorie protette (art. 18) (nota AGRU PG. n. 88432 del 30/01/2019) e che dunque non è tenuto ad ulteriori assunzioni;

richiamata la seguente normativa che costituisce supporto e limite per le procedure speciali di reclutamento che l'Ente intende attivare:

- l'art. 4, comma 8, del D.L. 31 agosto 2013, n. 101 (convertito con la L. 125 del 30/10/2013) che prevede la procedura di stabilizzazione relativamente alle qualifiche di cui all'art. 16 della legge n. 56/1987 (categorie A e B) il cui termine del 31/12/2016 è stato prorogato prima al 31/12/2018 dall'art. 1, comma 426, della Legge n. 190/2014 e successivamente al 31/12/2020 dall'art. 20, comma 14, del d.lgs. 75/2017: tali assunzioni avvengono a valere e nei limiti delle risorse assunzionali dell'Ente, ma in base a quanto riportato nella circolare esplicativa del *Dipartimento della Funzione Pubblica* n. 5/2013, sono assimilabili a quelle previste per il reclutamento ordinario;
- il comma 446, dell'art. 1 della L. 30 dicembre 2018, n. 145 (Legge di bilancio 2019) che prevede per le amministrazioni pubbliche utilizzatrici di lavoratori socialmente utili, la facoltà di procedere nel triennio 2019/2021 all'espletamento di procedure concorsuali, per titoli ed esami, riservate ai suddetti lavoratori da inquadrare nei profili professionali per i quali è richiesto il titolo di studio superiore a quello della scuola dell'obbligo: la stabilizzazione dei lavoratori che posseggono i requisiti richiesti dalla legge (comma 446, lett. a) e che saranno stati selezionati in base alla procedura prevista (lettera c), avviene a valere sul *budget* ordinario delle assunzioni dell'Ente e nel rispetto dell'adeguato accesso dall'esterno;
- l'art. 22, comma 15, del d.lgs. n. 75/2017 che prevede nel triennio 2018/2020 la possibilità per le pubbliche amministrazioni di attivare procedure selettive per la progressione tra aree riservate al personale interno: il numero di posti da destinare a tali procedure non può superare il 20% di quelli complessivamente da coprire per ciascuna categoria nel triennio (previsti nella programmazione del fabbisogno) e le assunzioni gravano per intero sulle risorse assunzionali;

viste le tabelle di seguito riportate, in cui sono dettagliate le assunzioni programmate per l'anno 2019 e per i successivi anni 2020 e 2021, con le previste modalità di reclutamento e l'utilizzo di budget che ne consegue e che costituisce il valore finanziario del fabbisogno a tempo indeterminato programmato, utile alla verifica del rispetto della *spesa massima potenziale*:

**ASSUNZIONI PROGRAMMATE NEL 2019
MODALITA' DI RECLUTAMENTO E COSTO A VALERE SUL BUDGET ASSUNZIONALE**

Categoria	Profilo	unità	Modalità di reclutamento	Costo unitario	Regime orario	Utilizzo budget
A	operatore cimiteriale	30	stabilizzazione	18.519,80	83,33%	462.976,48
B	esecutore notificatore	30	stabilizzazione	19.581,67	83,33%	1.142.218,39
	esecutore tecnico (per servizi cimiteriali)	10				
	sorvegliante	30				
C	istruttore socio educativo	70	assunzione mediante scorrimento di graduatorie ancora vigenti	22.091,49	100%	5.898.427,83
	Istruttore amministrativo	63				
	ragioniere	134				
C vig	agente di polizia municipale	96		22.871,79	100%	2.195.691,84
D	I.D. economico finanziario	100		24.039,49	100%	5.793.517,09
	I.D. architetto	63				
	I.D. informatico	27				
	I.D. ingegnere	51				
		I.D. agronomo/funziionario agronomo	4	mobilità ex art. 30, co. 1, d.lgs. 165/2001	24.039,49	100%
DIR	dirigente	4	mobilità ex art. 30, co. 2-bis, d.lgs. 165/2001	43.635,80	100%	0,00
		712	Budget da utilizzare per le assunzioni			15.492.831,63
Budget da utilizzare per le assunzioni (con oneri e irap)			20.943.209,80			

ASSUNZIONI PROGRAMMATE NEL 2020
MODALITA' DI RECLUTAMENTO E COSTO A VALERE SUL BUDGET ASSUNZIONALE

Categoria	unità	Modalità di reclutamento	Costo unitario	Regime orario	Utilizzo budget
A	30	stabilizzazione	18.519,80	83,33%	462.976,48
B	70	stabilizzazione	19.581,67	83,33%	1.142.218,39
	35	progressione verticale	19.581,67	100,00%	685.358,45
C	33	stabilizzazione	22.091,49	100%	4.153.200,12
	112	progressione verticale			
	43	adesione corso concorso Formez			
C vig	90	adesione corso concorso Formez	22.871,79	100%	2.058.461,10
D	75	adesione corso concorso Formez	24.039,49	100%	3.581.884,01
	10	concorso pubblico			
	64	progressione verticale			
D vig	10	adesione corso concorso Formez	24.819,79	100%	248.197,90
DIR	28	concorso pubblico	43.635,80	100%	1.221.802,40
	600	Budget da utilizzare per le assunzioni			13.554.098,85
		Budget da utilizzare per le assunzioni (con oneri e irap)			18.322.430,83

ASSUNZIONI PROGRAMMATE NEL 2021
MODALITA' DI RECLUTAMENTO E COSTO A VALERE SUL BUDGET ASSUNZIONALE

Categoria	unità	Modalità di reclutamento	Costo unitario	Regime orario	Utilizzo budget
A	50	stabilizzazione	18.519,80	83,33%	771.627,47
B	100	stabilizzazione	19.581,67	83,33%	1.631.740,56
C	33	stabilizzazione	22.091,49	100%	2.430.063,90
	77	adesione corso concorso Formez			
C vig	90	adesione corso concorso Formez	22.871,79	100%	2.058.461,10
D	90	adesione corso concorso Formez	24.039,49	100%	2.0163.554,10
D vig	10	adesione corso concorso Formez	24.819,79	100%	248.197,90
DIR	32	concorso pubblico	43.635,80	100%	1.396.345,60
	482	Budget da utilizzare per le assunzioni			10.699.990,63
		Budget da utilizzare per le assunzioni (con oneri e irap)			14.464.247,33

N.B. L'utilizzo del budget è calcolato prendendo come riferimento le stesse componenti di retribuzione considerate nel calcolo dei budget a disposizione. L'assunzione per mobilità ha un effetto neutro e non assorbe risorse.

visto l'allegato n. 4 in cui è riportata la contabilizzazione delle risorse assunzionali (e dei resti) utilizzate a valere sul *budget* a disposizione e le risorse che residuano a valle del triennio;

preso atto che la legge finanziaria ha prorogato le graduatorie vigenti differenziandone la scadenza in base alla data di approvazione e che l'ente ha graduatorie proprie derivanti dal concorso indetto nell'anno 2010 dalla *Commissione Interministeriale per l'attuazione del progetto RIPAM* per vari profili che rispondono alle diffuse necessità dell'Ente nelle varie aree professionali e che scadono il 30/09/2019; l'utilizzo di tali graduatorie, ai sensi del comma 362 della Legge di Bilancio 2019 è consentita solo a seguito di partecipazione degli idonei a corsi di formazione ed aggiornamento e a seguito del superamento di un apposito esame-colloquio che ne dimostri la perdurante idoneità; inoltre, l'utilizzo di tali graduatorie avverrà secondo le modalità e procedure già definite nella deliberazione di G.C. n. 2028 del 04/12/2009, ossia stipulando con gli idonei un contratto di lavoro a tempo indeterminato *full-time*, ad eccezione dei primi sei mesi di servizio in cui i dipendenti saranno collocati in *part-time al 50%*; le minori risorse stanziare per le retribuzioni compensano largamente la spesa da destinare alla formazione del personale neo-assunto che avverrà, per il tramite del Formez stesso, e previa sottoscrizione di specifica convenzione;

preso atto, altresì, che in base alla normativa suddetta, è attualmente vigente anche la graduatoria approvata il 19/11/2015 (cod. ISE/NAE) a valle del concorso per *istruttori socio educativi* indetto dal Formez per conto della *Commissione Interministeriale per l'attuazione del progetto RIPAM*;

IL SEGRETARIO GENERALE



tenuto conto che il CCNL Funzioni Locali 2016/2018 del 21/05/2018 ha soppresso l'accesso dall'esterno nella posizione D3 della categoria D e che – sulla scorta di quanto chiarito dall'ARAN nel parere CFL39 – l'assunzione di idonei mediante utilizzo di graduatorie approvate prima del 21/05/2018 per profili per i quali era previsto l'accesso in D3, attualmente non può che avvenire tenendo conto della corrispondenza professionale con i profili inseriti sempre nella categoria D, ma nella posizione iniziale D1;

precisato che l'adesione al corso-concorso unico territoriale per le Amministrazioni della Regione Campania, gestito dal Dipartimento della Funzione Pubblica attraverso la *Commissione interministeriale RIPAM* e affidato al FORMEZ, per le previste assunzioni negli anni 2020 e 2021, sarà operata per il reclutamento dei seguenti profili previsti dal progetto per il predetto concorso unico territoriale:

CAT.	PROFILO FORMEZ	ANNO 2020	ANNO 2021
C	Istruttore amministrativo	33	37
	Istruttore culturale	5	5
	Istruttore informatico	0	30
	Istruttore comunicazione e/o informazione	5	5
	Istruttore di vigilanza	90	90
	Totale	133	167
D	Funzionario/specialista amministrativo	30	40
	Funzionario/specialista informatico Specialista in ICT, ecc.	0	10
	Funzionario/specialista tecnico	10	10
	Funzionario/specialista attività culturali	10	10
	Funzionario/specialista socio-assistenziale	20	20
	Funzionario/specialista di vigilanza Specialista/funzionario di vigilanza	10	10
	Funzionario/specialista contabile	0	0
	Funzionario/specialista in comunicazione e informazione	5	0
	Totale	85	100

dato atto che tutte le assunzioni avverranno attivando preventivamente la mobilità obbligatoria e la mobilità volontaria, laddove prevista dalla normativa vigente;

quantificata nelle tabelle di cui all'allegato n. 5 la spesa effettiva che deriva dalle assunzioni suddette sul bilancio 2019/2021, specificando che la quantificazione è avvenuta sulla scorta delle decorrenze indicate e del regime orario e tenendo conto, per le progressioni verticali, unicamente del differenziale di costo derivante dal passaggio tra categorie e, per le assunzioni degli idonei delle graduatorie del concorso Formez 2010, delle possibili sovrapposizioni delle varie graduatorie (soggetti che sono idonei in più graduatorie) ovvero di idonei che sono già dipendenti dell'Ente, seppur inquadrati in categorie diverse: tali sovrapposizioni determinano nel triennio una corrispondente spesa da sottrarre che riduce gli stanziamenti necessari;

dato atto, altresì, che la suddetta spesa trova copertura sul capitolo 110816/1 (oltre oneri sul capitolo 110816/2 e irap sul capitolo 110816/3) del bilancio 2019/2021 approvato con deliberazione C.C. n. 21 del 18/04/2019;

visto l'allegato n. 6 in cui, partendo dal personale in servizio al 01/01/2019 di cui all'allegato 1, raggruppato per categorie, e annotando le progressive cessazioni e assunzioni nel triennio 2019/2021, è riportata l'evoluzione della consistenza del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio 2020 e al 1° gennaio 2021 che consente il calcolo della relativa spesa che varia al variare della consistenza del personale;

dato atto che nell'ente sono in corso vari contratti di lavoro a tempo determinato che, pur non avendo effetti definitivi, hanno una loro specifica incidenza sia sulla spesa complessiva del personale che sulla consistenza complessiva del personale a disposizione e che sono:

✓ *contratti a tempo determinato ex art. 110, comma 1, del d.lgs. n. 287/2000* (aventi scadenza

coincidente con quella del mandato del sindaco);

- ✓ *contratti a tempo determinato ex art. 110, comma 2, del d.lgs. n. 267/2000* (aventi scadenza coincidente con quella del mandato del sindaco);
- ✓ *contratti a tempo determinato nell'area educativa* (aventi scadenza al 30/06/2019);
- ✓ *contratti a tempo determinato ex art. 90 del D.Lgs. 267/2000* (aventi scadenza coincidente con quella del mandato del sindaco);
- ✓ *contratti a tempo determinato finanziati con il PON "inclusione" stipulati per il potenziamento dell'area del welfare* (aventi scadenza al 31/12/2019);
- ✓ *contratti a tempo determinato nell'area della sicurezza e vigilanza, finanziati con fondi ministeriali ai sensi dell'art. 35-quater del D.L. n. 113/2018* (aventi scadenza al 31/12/2020);

specificato che, in particolare per questi ultimi, è in corso il procedimento per la stipula di ulteriori n. 43 contratti che, già programmati nell'anno 2018 con la deliberazione G.C. n. 622 del 14/12/2018, confermati con la deliberazione G.C. n. 60/2019 e già autorizzati dalla Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali nella seduta del 26 marzo u.s., si andranno ad aggiungere ai 53 contratti già stipulati nel precedente anno: gli aventi diritto saranno selezionati con un'apposita selezione pubblica;

atteso che si ritiene necessario programmare la stipula di ulteriori contratti a tempo determinato per rispondere a specifiche esigenze nei seguenti settori:

- mantenimento dell'offerta formativa nel settore scolastico-educativo, dove è rinvenibile per l'anno scolastico 2019/2020 un fabbisogno di contratti a tempo determinato che è essenzialmente collegato all'esigenza di garantire la funzione di sostegno agli alunni con disabilità espressa dalla programmazione del dirigente del *Servizio Educativo e Scuole Comunali* (nota PG. n. 257878 del 19/03/2019) che, al netto del reclutamento di istruttori socio educativi programmato nelle assunzioni a tempo indeterminato, può essere soddisfatto con n. 42 contratti *full time* e n. 104 contratti con rapporto part time all'83,33%; in base a quanto disposto dall'art. 36, comma 2, del d.lgs. 165/2001, il reclutamento avverrà attingendo alle graduatorie ancora vigenti di concorsi pubblici a tempo indeterminato banditi nell'ente per lo stesso profilo, ovvero, in caso di carenza, attingendo alle graduatorie di altre pubbliche amministrazioni;
- in attesa dell'esperimento del concorso per il reclutamento di dirigenti a tempo indeterminato, potenziare la dirigenza a tempo determinato con la stipula di n. 2 contratti ex art. 110, comma 1, del d.lgs. n. 267/2000; ai sensi dell'art. 25 del *Regolamento degli Uffici e dei Servizi* approvato con deliberazione G.C. n. 409 del 09/08/2018, il reclutamento avverrà mediante selezione pubblica volta ad accertare in capo agli interessati comprovata esperienza pluriennale e specifica professionalità nelle materie oggetto dell'incarico;
- considerato che le assunzioni a tempo determinato per l'attuazione del SIA/REI, programmate con la deliberazione G.C. n. 61/2018, così come modificata con la deliberazione G.C. n. 149/2018, approvate dalla Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali nella seduta del 02/08/2018 e realizzate il 31/12/2018, hanno registrato finora già n. 10 dimissioni (4 *assistenti sociali*, 2 *educatori professionali*, 3 *istruttori direttivi amministrative* e 1 *istruttore direttivo psicologo*), si rende necessario autorizzare la sostituzione delle unità cessate, mediante scorrimento delle graduatorie formate con le apposite selezioni; e ciò soprattutto considerando che tali assunzioni sono finanziate con le risorse del PON "inclusione" già assegnate all'Ente;
- considerato che la prima tranche di assunzioni di agenti di polizia municipale - realizzate anch'esse il 31/12/2018 e anch'esse finanziate dall'esterno con risorse messe a disposizione dal Ministero dell'Interno ai sensi del DL 113/2018 (decreto sicurezza) - sono avvenute attingendo agli idonei della graduatoria VG6 del concorso Formez del 2010 e visto che nell'anno 2019 la presente programmazione prevede l'utilizzo della stessa graduatoria per le assunzioni a tempo indeterminato, è altamente probabile che la stipula dei contratti a tempo indeterminato provochi l'azzeramento dei rapporti a tempo determinato attualmente in essere: si rende indispensabile, di conseguenza, autorizzare la sostituzione dei dimissionari utilizzando la graduatoria della selezione a tempo determinato di cui alla deliberazione G.C. n. 60/2019;

atteso che i nuovi contratti sopra detti determinano il seguente costo a carico del bilancio 2019/2021, non tenendo comunque conto delle sostituzioni che sono già coperte con impegni già assunti e che si

ribadisce sono eterofinanziati:

Categoria e profilo	Costo annuo unitario	Decorrenza Scadenza	Regime orario	n.	Anno 2019	Anno 2020
C - area educativo scolastica	22.986,53	09/09/2019 30/06/2020	100%	42	300.514,27	482.423,30
			66,66%	104	496.037,43	796.301,68
TOTALE RETRIBUZIONI					796.551,70	1.278.724,98
ONERI RIFLESSI					225.344,48	374.538,55
IRAP					67.706,89	108.691,62
TOTALE COMPLESSIVO					1.089.603,07	1.761.955,15

Profilo	Costo annuo unitario	Decorrenza Scadenza	n	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021
Dirigente	43.938,93	01/10/2019 30/06/2021	2	21.983,37	87.877,86	43.911,18
TOTALE RETRIBUZIONI				21.983,37	87.877,86	43.911,18
ONERI RIFLESSI				6.219,10	25.739,43	12.861,58
IRAP				1.868,59	7.469,62	3.732,45
TOTALE COMPLESSIVO				30.071,06	121.086,91	60.505,21

NB: Nel costo unitario annuo è compreso anche il valore annuo dell'indennità di vacanza contrattuale che è erogata da aprile 2019.

dato atto che i costi suddetti trovano copertura in corrispondenti stanziamenti sul capitolo 10350/1 (articoli 2 e 3 per gli oneri e l'irap) e sul capitolo 915015/4 (capitoli 925015/4 e 935015/4 per gli oneri e l'irap) del Bilancio 2019/2021 (deliberazione di Consiglio Comunale n. 21 del 18/04/2019);

dato atto, altresì, che aggiungendo i suddetti stanziamenti alle altre componenti della spesa flessibile, come di seguito riportate, e operando le opportune sottrazioni, si individua un totale di spesa rilevante ai fini dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 che, in ciascun anno del triennio 2019/2021, si attesta al di sotto dell'importo impegnato allo stesso titolo nell'anno 2009 che, in base alla certificazione del Ragioniere Generale PG. n. 596542 del 26/07/2017, è pari a € 19.935.409,54:

Spesa per lavoro flessibile (al netto di oneri e irap)

Tipologia	Rilevanza ai fini dell'aggregato di spesa		Stanziamento		
	comma 557	art. 9, comma 28	2019	2020	2021
Contratti dell'area educativo-scolastica	si	si	2.333.619,41	1.278.724,98	0,00
Dirigenti ex 110, comma 1 (vedi nota)	si	no	1.374.693,17	1.440.587,66	720.266,08
Dirigenti ex art. 110, comma 2 e Direttore Generale	si	si	676.114,80	676.114,80	338.057,40
Contratti ex art. 90 D.Lgs. 267/2000	si	si	1.526.575,55	1.526.575,55	800.000,00
SIA/REI con finanziamento PON	no	no	4.256.224,33	0,00	0,00
Agenti di polizia municipale con finanziamento DL 113/2018	si	no	1.760.928,33	2.271.751,68	0,00
Spese per altri rapporti di lavoro flessibile (integrazione per LSU)	si	si	3.198.274,36	2.300.000,00	1.700.000,00
TOTALE GENERALE			15.126.429,95	9.493.754,67	3.558.323,48
TOTALE AI FINI DELLA VERIFICA EX ART. 9, COMMA 28			7.734.584,12	5.781.415,33	2.838.057,40

N.B. Considerato che tale tipologia di contratto non ha rilevanza ai fini del costo del lavoro flessibile, ma solo del costo complessivo del personale, l'importo riportato non comprende il costo della retribuzione di posizione e di risultato che nel costo ex comma 557 è già compreso nel complessivo fondo della dirigenza.

visto l'allegato n. 7 in cui si riporta il calcolo della spesa del personale ai sensi del comma 557 dell'art. 1 della legge n. 296/2006 per il triennio 2019/2021: ai fini che qui rilevano, il calcolo comprende il costo per le retribuzioni di tutto il personale in servizio (a tempo determinato e a tempo indeterminato) al 01/01/2019, comprensiva di possibili incrementi che potrebbero verificarsi nel corso degli anni, e le altre componenti di spesa, assunte dal bilancio 2019/2021; a tale spesa viene sommata l'eventuale

incremento per la copertura della dotazione di dirigenti prevista dalla macrostruttura dell'ente, l'incremento per l'utilizzo del budget assunzionale e l'incremento previsto della spesa flessibile: occorre sottolineare che, essendo il valore complessivo frutto della somma di componenti rilevate in via teorica e di componenti rilevate dagli effettivi stanziamenti di bilancio, lo stesso non rappresenta l'effettiva spesa del triennio, quanto la spesa massima che dall'adozione della presente programmazione potrebbe scaturire;

dato atto che gli importi di cui sopra non superano nel triennio il valore della **dotazione di spesa massima consentita**, già individuato nell'importo di € 361.662.514,55, quale media della spesa del personale rilevata, sempre ai sensi del 557, negli anni 2011/2013;

richiamata la deliberazione G.C. n. 49 del 01/02/2013 (così come integrata con la deliberazione G.C. n. 825/2013) con cui l'Ente, in adesione al Piano di Riequilibrio Finanziario pluriennale previsto dal D.L. 174/2012 e ai sensi dell'art. 259, comma 6, del D.Lgs. 267/2000, ha rideterminato la propria dotazione organica che è stata approvata dalla Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali nella seduta del 12/03/2013 (nota PG/2013/216140 del 15/03/2013);

considerato che l'art. 267 del d.lgs. 267/2000 prevede che per tutta la durata del piano di risanamento, la dotazione organica rideterminata non può essere variata in aumento e che tale norma, non abrogata in occasione della riscrittura dell'art. 6 del d.lgs. n. 165/2001, deve tuttavia trovare un'applicazione che sia compatibile con la nuova normativa;

ritenuto, quindi, che una verifica dell'invarianza in aumento della dotazione organica dell'Ente possa essere compiuta solo traducendo la *vecchia* dotazione organica in un valore finanziario da confrontare con il valore della *nuova* dotazione organica, coincidente con la *spesa potenziale massima*; a tal fine l'allegato n. 8 riporta la *vecchia* dotazione organica di cui alla deliberazione approvata nel 2013 e il costo che l'ente dovrebbe sostenere per coprire tutti i posti vacanti, mentre l'allegato n. 9 riproduce il valore che la spesa del personale ai sensi del comma 557 assumerebbe di conseguenza, espandendo il costo del personale a tempo indeterminato fino a coprire tutti i posti previsti e azzerando contestualmente la spesa per i rapporti di lavoro a tempo determinato (fatta eccezione per quelli fuori dalla dotazione organica);

verificato che dal calcolo seppur teorico, appare evidente che i costi per coprire i vuoti della *vecchia* dotazione organica sarebbero insostenibili rispetto alle odierne facoltà assunzionali concesse all'ente dal legislatore; la spesa complessiva, inoltre, si collocherebbe al di sopra del valore della spesa del personale ai sensi del comma 557 che l'Ente è tenuto per legge a rispettare: adottando quest'ultimo come valore finanziario massimo della propria dotazione organica, di conseguenza, l'ente ha operato una oggettiva rideterminazione della dotazione stessa, in riduzione di spesa;

rilevato, altresì, che il personale in servizio al 01/01/2019 (6.452 unità compresa la dirigenza) confrontato con il numero di abitanti rilevato dall'ISTAT nel Comune di Napoli al 31/12/2017 (n. 974.074) dà luogo a un rapporto di 1/150, di gran lunga inferiore a quello previsto dal decreto del Ministero dell'Interno 10 aprile 2017 che, per i comuni con popolazione al di sopra dei 500.000 abitanti, è di 1/84;

dato atto che il presente PTFP ha prospettiva triennale e può essere annualmente sottoposto a modifiche rese necessarie dal mutato contesto normativo, organizzativo e finanziario purché le modifiche siano adottate nell'invarianza della *spesa potenziale massima*;

dato atto, altresì, che il presente piano sarà inviato al Collegio dei Revisori dei Conti ai fini del controllo di cui all'art. 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448;

evidenziato che i contenuti del piano stesso devono essere inviati al dipartimento della Funzione Pubblica mediante il sistema SICO (art. 60 del d.lgs. 165/2001) entro trenta giorni dalla adozione e che, ai sensi dell'art. 6-ter, comma 5 del d.lgs. 165/2001, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni;

preso atto che, in base alle Linee guida del Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione gli obblighi di pubblicità di cui all'art. 16, del d.lgs. 33 del 14/03/2013 si possono ritenere assolti rendendo la suddetta comunicazione al SICO visibile in area pubblica;

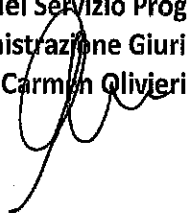
valutata l'esigenza di celerità dell'Ente sui tempi di adozione di tutti i provvedimenti necessari a realizzare quanto prima le assunzioni programmate, soprattutto alla luce dell'iter istruttorio particolarmente lungo e articolato per acquisire il parere positivo sulle assunzioni da parte della *Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali*, e ritenuto quindi di approvare all'unanimità l'immediata esecutività della presente deliberazione;

La parte narrativa, i fatti, gli atti citati, le dichiarazioni, ivi comprese, sono vere e fondate e quindi redatte dai sottoscritti dirigenti sotto la propria responsabilità tecnica, per cui sotto tale profilo, gli stessi qui di seguito sottoscrivono

Gli allegati costituenti parte integrante della presente proposta, composti dai seguenti documenti, per complessive n. 14 pagine progressivamente numerate, firmate digitalmente dal dirigente del servizio proponente, sono conservati nell'archivio informatico dell'Ente, repertoriati con i nn. da L1009_002_01 a L1009_002_09:

- Allegato n. 1 - Spesa per il personale in servizio a tempo indeterminato al 01/01/2019;
- Allegato n. 2 – Costo su base annua dei dipendenti cessati e calcolo budget assunzionali;
- Allegato n. 3 – Quinquennio 2014/2018: budget, utilizzo, resti;
- Allegato n. 4 – Utilizzo dei budget e dei resti nel triennio 2019/2021;
- Allegato n. 5 – Quantificazione della spesa derivante dalle assunzioni programmate nel triennio 2019/2021 a valere sugli stanziamenti di bilancio;
- Allegato n. 6 – Evoluzione della spesa del personale a tempo indeterminato al 01/01/2020 e al 01/01/2021;
- Allegato n. 7 – Aggregato spesa del personale ai sensi del comma 557 della L. n. 296/2006 prevista nel triennio 2019/2021;
- Allegato n. 8 – Espansione della spesa del personale per la copertura di tutti i posti della D.O. di cui alla deliberazione G.C. n. 49/2013 vacanti al 01/01/2019;
- Allegato n. 9 - Aggregato spesa del personale ai sensi del comma 557 della L. n. 296/2006 calcolata in base alla D.O. di cui alla deliberazione G.C. n. 49/2013;

Il Dirigente del Servizio Programmazione
e Amministrazione Giuridica R.U.
Carmen Olivieri



Il Direttore Generale
Attilio Auricchio

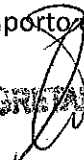


Con voti UNANIMI,

DELIBERA

- 1) approvare la dotazione organica del Comune di Napoli, espressa in termini finanziari quale valore di **spesa potenziale massima** sostenibile per l'Ente, che coincide con il limite della spesa di personale di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della Legge n. 296/2006 rappresentato dalla media della spesa sostenuta allo stesso titolo nel triennio 2011/2013 e che si attesta sull'importo di € 361.662.514,55;

Il Segretario Generale



- 2) dare atto che ai sensi dell'art. 33 del d.lgs 165/2001 nell'Ente non sussistono situazioni di soprannumero e di eccedenze di personale;
- 3) approvare il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2019/2021 così come riportato nelle seguenti tabelle con le previste modalità di reclutamento e, per le assunzioni a tempo indeterminato, con l'utilizzo del budget assunzionale che ne consegue:

➤ assunzioni a tempo indeterminato:

ASSUNZIONI PROGRAMMATE NEL 2019
MODALITA' DI RECLUTAMENTO E COSTO A VALERE SUL BUDGET ASSUNZIONALE

Categoria	Profilo	unità	Modalità di reclutamento	Costo unitario	Regime orario	Utilizzo budget
A	operatore cimiteriale	30	stabilizzazione	18.519,80	83,33%	462.976,48
B	esecutore notificatore	30	stabilizzazione	19.581,67	83,33%	1.142.218,39
	esecutore tecnico (per servizi cimiteriali)	10				
	sorvegliante	30				
C	istruttore socio educativo	70	assunzione mediante scorrimento di graduatorie ancora vigenti	22.091,49	100%	5.898.427,83
	Istruttore amministrativo	63				
	ragioniere	134				
C vig	agente di polizia municipale	96		22.871,79	100%	2.195.691,84
D	I.D. economico finanziario	100		24.039,49	100%	5.793.517,09
	I.D. architetto	63				
	I.D. informatico	27				
	I.D. ingegnere	51				
		I.D. agronomo/funziionario agronomo	4	mobilità ex art. 30, co. 1, d.lgs. 165/2001	24.039,49	100%
DIR	dirigente	4	mobilità ex art. 30, co. 2-bis, d.lgs. 165/2001	43.635,80	100%	0,00
		712	Budget da utilizzare per le assunzioni			15.492.831,63
			Budget da utilizzare per le assunzioni (con oneri e irap)			20.943.209,80

ASSUNZIONI PROGRAMMATE NEL 2020
MODALITA' DI RECLUTAMENTO E COSTO A VALERE SUL BUDGET ASSUNZIONALE

MODALITÀ DI RECLUTAMENTO E COSTO A VALERE SUL BUDGET ASSUNZIONALE					
Categoria	unità	Modalità di reclutamento	Costo unitario	Regime orario	Utilizzo budget
A	30	stabilizzazione	18.519,80	83,33%	462.976,48
B	70	stabilizzazione	19.581,67	83,33%	1.142.218,39
	35	progressione verticale	19.581,67	100,00%	685.358,45
C	33	stabilizzazione	22.091,49	100%	4.153.200,12
	112	progressione verticale			
	43	adesione corso concorso Formez			
C vig	90	adesione corso concorso Formez	22.871,79	100%	2.058.461,10
D	75	adesione corso concorso Formez	24.039,49	100%	3.581.884,01
	10	concorso pubblico			
	64	progressione verticale			
D vig	10	adesione corso concorso Formez	24.819,79	100%	248.197,90
DIR	28	concorso pubblico	43.635,80	100%	1.221.802,40
	600	Budget da utilizzare per le assunzioni			13.554.098,85
		Budget da utilizzare per le assunzioni (con oneri e irap)			18.322.430,83

ASSUNZIONI PROGRAMMATE NEL 2021
MODALITA' DI RECLUTAMENTO E COSTO A VALERE SUL BUDGET ASSUNZIONALE

Categoria	unità	Modalità di reclutamento	Costo unitario	Regime orario	Utilizzo budget
A	50	stabilizzazione	18.519,80	83,33%	771.627,47
B	100	stabilizzazione	19.581,67	83,33%	1.631.740,56
C	33	stabilizzazione	22.091,49	100%	2.430.063,90
	77	adesione corso concorso Formez			
C vig	90	adesione corso concorso Formez	22.871,79	100%	2.058.461,10
D	90	adesione corso concorso Formez	24.039,49	100%	2.0163.554,10
D vig	10	adesione corso concorso Formez	24.819,79	100%	248.197,90
DIR	32	concorso pubblico	43.635,80	100%	1.396.345,60
482		Budget da utilizzare per le assunzioni			10.699.990,63
		Budget da utilizzare per le assunzioni (con oneri e irap)			14.464.247,33

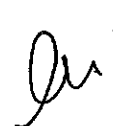
➤ assunzioni a tempo determinato:

Categoria e profilo	Anno di assunzione	Regime orario	n.
C - area educativo-scolastica	2019	100%	42
		66,66%	104
Dirigente	2019	100%	2

4) specificare, per il reclutamento a tempo indeterminato, che:

- le assunzioni mediante scorrimento delle graduatorie ancora vigenti avvengano attingendo alle graduatorie dell'Ente derivanti dal concorso indetto nell'anno 2010 dalla *Commissione Interministeriale per l'attuazione del progetto RIPAM* per vari profili secondo le modalità e procedure già definite nella deliberazione di G.C. n. 2028 del 04/12/2009 e attingendo alla graduatoria approvata il 19/11/2015 (cod. ISE/NAE) a valle del concorso per *istruttori socio educativi* indetto dal Formez sempre per conto della *Commissione Interministeriale per l'attuazione del progetto RIPAM*;
- le stabilizzazioni avvengano in base all'art. 4, comma 8, del D.L. 31 agosto 2013, n. 101 il cui termine di applicazione è stato prorogato al 31/12/2020 dall'art. 20, comma 14, del d.lgs. 75/2017 e in base al comma 446 dell'art. 1 della L. n. 145/2018 (legge di bilancio 2019);
- le progressioni verticali saranno attivate ai sensi dell'art. 22, comma 15, del d.lgs. 75/2017;
- nell'anno 2019, per il reclutamento di *n. 4 istruttori direttivi/funzionari agronomi* sarà attivato un bando di mobilità volontaria e nell'anno 2020, per il reclutamento di *n. 10 istruttori direttivi scolastici* sarà indetto pubblico concorso;
- per il reclutamento dei dirigenti sarà indetto pubblico concorso, preceduto dall'esperimento della mobilità volontaria;
- tutti gli altri posti saranno coperti mediante adesione al corso-concorso, gestito dal *Dipartimento della Funzione Pubblica* attraverso la *Commissione interministeriale RIPAM* nell'ambito del progetto di potenziamento della capacità istituzionale ed amministrativa delle PP.AA. "RIPAM -Concorso Unico Territoriale per le Amministrazioni della Regione Campania" affidato al FORMEZ, di cui alla D.G. Regione Campania. n. 625 del 9 ottobre 2018, in attuazione della D.G.R. n. 444 del 11 luglio 2018, specificando i seguenti profili previsti dal predetto concorso unico territoriale:


SEGRETARIO GENERALE



CAT.	PROFILO FORMEZ	ANNO 2020	ANNO 2021
C	Istruttore amministrativo	33	37
	Istruttore culturale	5	5
	Istruttore informatico	0	30
	Istruttore comunicazione e/o informazione	5	5
	Istruttore di vigilanza	90	90
	Totale	133	167
D	Funzionario/specialista amministrativo	30	40
	Funzionario/specialista informatico Specialista in ICT, ecc.	0	10
	Funzionario/specialista tecnico	10	10
	Funzionario/specialista attività culturali	10	10
	Funzionario/specialista socio-assistenziale	20	20
	Funzionario/specialista di vigilanza Specialista/funzionario di vigilanza	10	10
	Funzionario/specialista contabile	0	0
	Funzionario/specialista in comunicazione e informazione	5	0
	Totale	85	100

- 5) specificare, per il reclutamento a tempo determinato, che:
- le assunzioni nell'area educativo-scolastica, in base a quanto disposto dall'art. 36, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001, avverranno attingendo alle graduatorie ancora vigenti di concorsi pubblici a tempo indeterminato banditi nell'ente per lo stesso profilo, ovvero, in caso di carenza, attingendo alle graduatorie di altre pubbliche amministrazioni;
 - il reclutamento di dirigenti a tempo determinato, ai sensi dell'art. 25 del Regolamento degli Uffici e dei Servizi approvato con deliberazione G.C. n. 409 del 09/08/2018, avverrà mediante selezione pubblica volta ad accertare in capo agli interessati comprovata esperienza pluriennale e specifica professionalità nelle materie oggetto dell'incarico;
- 6) dare atto che la quantificazione della spesa del personale 2019/2021 ai sensi del comma 557 dell'art. 1, della legge 296/2006, di cui all'allegato n. 7, non supera il valore della **dotazione di spesa massima consentita**, già individuato nell'importo di € 361.662.514,55, quale media della spesa del personale rilevata, sempre ai sensi del 557, negli anni 2011/2013;
- 7) dare atto che, come dimostrato in premessa, la dotazione organica approvata con la presente deliberazione rispetta l'art 267 del d.lgs. 267/2000 che impone agli enti che sono in procedura di riequilibrio finanziario pluriennale di non variare la dotazione organica in aumento per tutta la durata del piano;
- 8) prevedere la sostituzione dei dipendenti cessati tra quelli assunti a tempo determinato per l'attuazione del SIA/REI con le risorse del PON "inclusione" già assegnate all'Ente, di cui alla deliberazione G.C. n. 61/2018, così come modificata con la deliberazione G.C. n. 149/2018, e approvata dalla *Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali* nella seduta del 02/08/2018 mediante scorrimento delle graduatorie formate con le apposite selezioni;
- 9) prevedere la sostituzione dei dipendenti che potrebbero cessare tra quelli assunti a tempo determinato nell'area della sicurezza e vigilanza (*agenti di polizia municipale*) e finanziati con fondi ministeriali ai sensi dell'art. 35-quater del D.L. n. 113/2018 di cui la deliberazione G.C. n. 622/2018, approvata dalla *Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali* nella seduta del 19/12/2018, mediante utilizzo della graduatoria della selezione a tempo determinato per il reclutamento, ugualmente finanziato, dal Ministero di ulteriori n. 43 agenti di polizia municipale di cui alla deliberazione G.C. n. 60/2019, approvata dalla *Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali* nella seduta del 26/03/2019;
- 10) dare atto che il presente PTFP ha prospettiva triennale e può essere annualmente sottoposto a modifiche rese necessarie dal mutato contesto normativo, organizzativo e finanziario purché le modifiche siano adottate nell'invarianza della spesa potenziale massima;
- 11) stabilire l'invio del presente piano al Dipartimento della Funzione Pubblica mediante il sistema SICO (art. 60 del d.lgs. 165/2001) entro trenta giorni dalla adozione;

- 12) prendere atto che, in base alle Linee guida del *Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione* gli obblighi di pubblicità di cui all'art. 16, del d.lgs. 33 del 14/03/2013 si possono ritenere assolti rendendo la suddetta comunicazione al SICO visibile in area pubblica;
- 13) disporre che il presente piano sia inviato al Collegio dei Revisori dei Conti ai fini del controllo di cui all'art. 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448;
- 14) disporre che il presente piano, corredato del parere dei Revisori, sia inviato per l'approvazione alla Commissione per la stabilità finanziaria degli Enti locali ai sensi degli articoli 243-bis, comma 8, lett. d) e 243, comma 1, del d.lgs. 267/2000 e che sarà attuato a seguito dell'avvenuta approvazione da parte della predetta Commissione, nonché al ricorrere di tutte le ulteriori condizioni, finanziarie e non, richieste dalla legge per le assunzioni.

- ☐ (**) Adottare il presente provvedimento con l'emendamento riportato nell'intercalare allegato;
- ☒ (**) Con separata votazione, sempre con voti UNANIMI, dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile per l'urgenza ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 267/2000;

(**): La casella sarà barrata a cura della Segreteria Generale solo ove ricorra l'ipotesi indicata.

Il Vice Sindaco
Enrico Panini

Il Direttore Generale
Attilio Auricchio

Il Dirigente del Servizio Programmazione
e Amministrazione Giuridica R.U.
Carmen Olivieri

Il SEGRETARIO GENERALE



PROPOSTA DI DELIBERAZIONE PROT. N. 02 DEL 13.05.2019, AVENTE AD OGGETTO:

Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2019/2021. Rideterminazione della dotazione organica dell'Ente.

Il Direttore Generale e il Dirigente del Servizio Programmazione e Amministrazione Giuridica Risorse Umane esprimono, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 267/2000, il seguente parere di regolarità tecnica in ordine alla suddetta proposta:

FAVOREVOLE

.....
.....
.....

Addì,

Il Dirigente del Servizio
Programmazione e Amm.ne Giuridica R.U.
Carmen Olivieri

Il Direttore Generale
Attilio Auricchio

Proposta pervenuta alla Direzione Centrale Servizi Finanziari il 13 MAG. 2019 e protocollata con il n. I3/255.....;

Il Dirigente del Servizio di Ragioneria, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. 267/2000, esprime in ordine alla suddetta proposta il seguente parere di regolarità contabile:

perere allest
.....
.....
.....
.....
.....

Addì, 13/5/2019.....

IL RAGIONIERE GENERALE

Speli G. A.



PROPOSTA DELIBERAZIONE dell'AREA RISORSE UMANE - PROT. N. 2 del 13/05/2019 - (I3/255 del 13/5/2019).

Il Dirigente del Servizio di Ragioneria

Preso atto

- che la dotazione organica del Comune, posta a base della programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2019/2021, è fatta coincidere con il limite della spesa del personale disciplinato dall'art. 1, commi 557 e seguenti, della Legge 296/2006.
- che il Dirigente proponente ha verificato che la complessiva spesa del personale nel triennio 2019/2021, tenuto conto del piano assunzionale proposto, rientra nel limite finanziario di cui al punto precedente.

Verificato che la spesa per le nuove assunzioni programmate nel Piano triennale del fabbisogno del personale, così come proposto, trova copertura finanziaria nel bilancio 2019/2021:

- Per le assunzioni di personale a tempo indeterminato, ai capitoli di bilancio: 110816/1 *Retribuzioni personale da assumere*, 118816/2 *Contribuzioni per personale da assumere*, 110816/3 *IRAP per personale da assumere*
- Per le assunzioni di personale a tempo determinato, ai capitoli di bilancio: 10350/1 *Retribuzioni personale dell'area educativa a tempo determinato*, 10350/2 *Contribuzioni personale dell'area educativa a tempo determinato*, 10350/3 *IRAP personale dell'area educativa a tempo determinato*, 915015/4 *Retribuzioni personale dirigente a tempo determinato*, 925015/4 *Oneri riflessi su retribuzioni personale dirigente a tempo determinato*, 935015/4 *IRAP su retribuzioni personale dirigente a tempo determinato*.

Tutto ciò premesso e considerato

esprime, ai sensi dell'art. 49 comma 1 del D.Lgs. 267/2000, il seguente parere di regolarità contabile in ordine alla suddetta proposta:

FAVOREVOLE

Napoli, 13/05/2019

Il Ragioniere Generale
Dott. Raffaele Grimaldi

Osservazioni del Segretario Generale

Proposta di deliberazione della Direzione Generale Area Risorse Umane
(prot. n. 2 del 13/05/2019 - S.G. 222 del 13/05/2019)

Sulla scorta dell'istruttoria tecnica del Servizio proponente;

Letto il parere di regolarità tecnica che recita: "*Favorevole*";

Letto il parere di regolarità contabile che verificata la copertura finanziaria nel bilancio 2019/2021 recita: "[...] *esprime, ai sensi dell'art. 49 comma 1 del Dlgs. 267/2000, il seguente parere di regolarità contabile in ordine alla suddetta proposta: Favorevole*";

Dalle premesse della proposta si rileva la seguente motivazione:

nell'ambito del valore di spesa potenziale riferita alla dotazione organica, si approva il piano del fabbisogno di personale 2019/2021 nel rispetto della normativa vigente in materia di assunzioni, prevedendo: stabilizzazione di lavoratori socialmente utili, scorrimento di graduatorie esistenti, reclutamento con procedure di mobilità da altre amministrazioni, progressioni verticali e assunzioni a tempo indeterminato con apposite procedure concorsuali pubbliche.

Non si rinvencono nella proposta elementi che richiedono particolari osservazioni, fermo restando il richiamo ai vincoli in materia di assunzione di personale ed alla riforma della pubblica amministrazione di cui al Dlgs. 75/2017, che in tema di organizzazione del lavoro ha introdotto l'art. 6 ter al Dlgs. 165/2001 rinviando alle linee di indirizzo emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione in data 15 maggio 2018 per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani. Si richiama, altresì, l'art. 36 del D.lgs. 165/2001 che afferma la primo comma "*Per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario le pubbliche amministrazioni assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato seguendo le procedure di reclutamento previste dall'articolo 35*" connotando di residualità ed eccezionalità le assunzioni a tempo determinato (comma 2 articolo citato). Nell'approvando piano si intende ricorrere alla stabilizzazione di lavoratori socialmente utili, in servizi ritenuti particolarmente bisognosi delle figure professionali previste, ai sensi dell'articolo 1, comma 446, lett.c) della legge di bilancio per il 2019 con le procedure di reclutamento ed alle condizioni nel medesimo comma riportate.

Con il piano di fabbisogno triennale l'Amministrazione intende avvalersi della possibilità offerta dall'articolo 22, comma 15, del decreto legislativo 75/2017 di "*valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 20 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria*".

La proposta in esame dovrà essere sottoposta al Collegio dei Revisori dei Conti che accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e alla Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali per il controllo sulla dotazione organica e sulle assunzioni di personale ai sensi dell'art. 243-bis, comma 8, lett. d) e 243, comma 1, del D.lgs. 267/2000.

Nel richiamare la coerenza che il piano di fabbisogno deve avere con gli obiettivi definiti nel ciclo delle performance (come riportato dalla Circolare ministeriale citata), si ricorda che la responsabilità in merito alla regolarità tecnica, intesa questa ai sensi dell'articolo 49 e dell'articolo

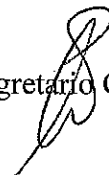
VISTO:
Il Sindaco

IL SEGRETARIO GENERALE

147bis del D.lgs. 267/2000, viene assunta dalla dirigenza che ha sottoscritto la proposta, con particolare riguardo alla regolarità e correttezza dell'azione amministrativa e alla conformità della proposta stessa alla specifica normativa di settore.

Competono alla Giunta Comunale le valutazioni e le determinazioni conclusive, alla stregua dei principi di imparzialità e buon andamento dell'azione amministrativa sanciti dall'articolo 97 Costituzione.

Il Segretario Generale



~~VISTO
Il Sindaco~~

Deliberazione di G. C. n. 214 del 13/05/2019 composta da n. 21 pagine progressivamente numerate

☒ nonchè da allegati come descritti nell'atto.*

* Barrare, a cura del Servizio Segreteria della Giunta, solo in presenza di allegati

Letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE

IL SEGRETARIO GENERALE

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

- Si attesta che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio *on line* il 14.05.2019 e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi (art. 124, comma 1, del D.Lgs. 267/2000);
- La stessa, in pari data, è stata comunicata in elenco ai Capi Gruppo Consiliari (art. 125 del D.Lgs. 267/2000), nonché ai dirigenti apicali per la successiva assegnazione ai dirigenti responsabili delle procedure attuative.

Il Funzionario Responsabile

ESECUTIVITA'

La presente deliberazione

☒ con separata votazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile per l'urgenza ai sensi dell'art.134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000;

☐ è divenuta esecutiva il giorno ai sensi dell'art.134, comma 3, del D.Lgs.267/2000, essendo decorsi dieci giorni dalla pubblicazione.

Addì

IL DIRIGENTE DEL SERVIZIO
Segreteria della Giunta comunale

Attestato di compiuta pubblicazione

Si attesta che la presente deliberazione è stata Pubblicata all'Albo Pretorio *on line* di questo Comune

dal _____ al _____

IL DIRIGENTE DEL SERVIZIO
Segreteria della Giunta comunale

Attestazione di conformità

(da utilizzare e compilare, con le diciture del caso, solo per le copie conformi della presente deliberazione)

La presente copia, composta da n. pagine, progressivamente numerate, è conforme all'originale della deliberazione di Giunta comunale n. del

☐ divenuta esecutiva in data (1);

Gli allegati, costituenti parte integrante, composti da n. pagine separatamente numerate

☐ sono rilasciati in copia conforme unitamente alla presente (1);

☐ sono visionabili in originale presso l'archivio in cui sono depositati (1), (2);

Il Funzionario responsabile

- 1) Barrare le caselle delle ipotesi ricorrenti;
- 2) La Segreteria della Giunta indicherà l'archivio presso cui gli atti sono depositati al momento della richiesta di visione.