

COMUNE DI NAPOLI

DIPARTIMENTO/AREA: DIREZIONE GENERALE
AREA RISORSE UMANE

SG: 481 del 28/09/2021

DGC: 517 del 27/09/2021

Cod. allegati: L 1009_003

SERVIZIO: DIRETTORE GENERALE
PROGRAMMAZIONE E AMMINISTRAZIONE
GIURIDICA RISORSE UMANE

ASSESSORATO: PERSONALE

Proposta di deliberazione prot. n° 08 del 27/09/2021

REGISTRO DELLE DELIBERAZIONI DI GIUNTA COMUNALE - DELIB. N° 469

OGGETTO: Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023.

Il giorno **29/09/2021**, in modalità videoconferenza, convocata nei modi di legge, si è riunita la Giunta comunale. Si dà atto che sono presenti i seguenti n° **cinque** Amministratori in carica:

SINDACO:

P A

Luigi de MAGISTRIS

	X
--	---

ASSESSORI :

P A

Carmin PISCOPO
(Vicesindaco)

X	
X	
	X
X	

Enrico Panini

Annamaria PALMIERI

Donatella CHIODO

Giovanni PAGANO

Luigi FELACO

Rosaria GALIERO

P A

X	
	X
X	

(Nota bene: Per le presenze/assenze barrare con una X la casella della colonna corrispondente)

Assume la Presidenza: **VICESINDACO Carmine Piscopo**

Assiste il Segretario del Comune: **Monica CINQUE**

IL PRESIDENTE

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

Segretario della Giunta comunale
IL DIRIGENTE
(Dott. Lorenzo Di Dio)

LA GIUNTA, su proposta dell'Assessore con delega al Personale

Premesso che

- l'art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs. n. 165/2001, così come novellato dall'art. 4 del D.Lgs. 75/2017, e le linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale di cui al successivo art. 6-ter, delineano il *Piano triennale del fabbisogno del personale (PTFP)* quale strumento per rappresentare le risorse umane ritenute necessarie al perseguimento degli obiettivi di performance organizzativa e di erogazione di migliori servizi alla collettività eventualmente rimodulando, in coerenza con i fabbisogni espressi, la consistenza della dotazione organica;
- il comma 4 prevede che per le amministrazioni pubbliche diverse dallo Stato, "... il piano triennale dei fabbisogni di personale, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni dei commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei rispettivi ordinamenti.";

richiamati

- l'art. 89, comma 5, del D.Lgs. 267/2000 che recita "*Gli enti locali, nel rispetto dei principi fissati dal presente testo unico, provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti. Restano salve le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali disestati e strutturalmente deficitari.*";
- l'art. 91, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000 ai sensi del quale "... 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 di personale";

rilevato, quindi, che il PTFP, da approvare ogni anno con una prospettiva triennale, deve essere sviluppato nel rispetto dei vincoli finanziari imposti dall'ordinamento alla spesa del personale degli EE.LL. e dunque deve rispondere ai seguenti principi fondamentali:

- la dotazione organica massima, espressa in valore finanziario, deve essere tale da rispettare il limite di cui all'art. 1, comma 557, della L. n. 296/2006 che è dato dalla media della spesa del personale sostenuta nel triennio 2011/2013. Tale limite rappresenta un valore di *spesa massima potenziale* che il PTFP non può superare;
- in coerenza con gli stanziamenti di bilancio, il piano deve indicare le risorse finanziarie destinate alla sua realizzazione, nei limiti della spesa per il personale in servizio e delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;
- le facoltà assunzionali sono definite dall'art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 in relazione alla sostenibilità finanziaria delle assunzioni programmate, verificato il rispetto dei valori soglia di cui all'art. 4 del DM 17 marzo 2020 a firma del Ministro per la pubblica amministrazione;
- la spesa per lavoro flessibile deve essere contenuta nel limite di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010;

richiamata la deliberazione G.C. n. 214 del 13/05/2019 in cui:

- si è dato atto che il valore di *spesa potenziale massima* è di € 361.662.514,55 che corrisponde alla media 2011/2013 della spesa del personale quantificata ai sensi dell'art. 1, comma 557, della L. n. 296/2006, come attestato nella nota a firma del Ragioniere Generale PG n. 596542 del 26/07/2017;
- si è dato atto che, per esigenze di coerenza e di raccordo con le disposizioni vigenti in materia di limiti per la gestione delle risorse umane degli enti locali, al valore finanziario teorico della dotazione organica massima vanno aggiunte le altre componenti che concorrono alla determinazione della spesa di personale ai sensi del comma 557, così come delineate in primo luogo dalla deliberazione n. 13 del 31/03/2015 dalla Corte dei Conti – Sezione Autonomie;
- si è dato atto, altresì, che il valore finanziario corrispondente alla dotazione organica approvata dall'Ente con la deliberazione G.C. n. 49 del 01/02/2013 (così come integrata con la DGC n. 825/2013 e modificata

Il Segretario Generale
D.ssa Monica Cinque

[Handwritten signature]

con la DGC n. 243/2016) sommato alle altre componenti che costituiscono l'aggregato di *spesa del personale ai sensi del comma 557* restituiva un valore superiore all'importo di *spesa massima potenziale* della dotazione organica; 3

considerato, altresì, che il 01/04/2019 è stato adottato il nuovo modello organizzativo dell'Ente (DGC n. 409 del 09/08/2018; disposizione del D.G. n. 28 del 31/12/2018 e n. 9 del 06/03/2019) che, in seguito, ha subito progressivi adattamenti conseguenti sia al costante monitoraggio degli effetti che le scelte organizzative effettuate producono concretamente sulla realtà operativa, sia sulla base delle segnalazioni che pervengono alla Direzione Generale dai dirigenti direttamente impegnati nell'espletamento delle proprie funzioni;

ritenuto, quindi, che sia opportuno, partendo dalla dotazione organica approvata nel 2013 e sulla scorta dell'attuale organizzazione e dei fabbisogni programmati – come di seguito descritti – provvedere alla sua rimodulazione, dando atto del rispetto del limite di *spesa potenziale massima*;

vista la deliberazione di G.C. n. 404 del 24/11/2020 (aggiornata con la DGC n. 028 del 04/02/2021) che contiene il *Piano triennale del fabbisogno di personale per il triennio 2020/2022* e che qui viene quasi integralmente confermato, fatta eccezione per quanto si dirà in seguito;

atteso che per la redazione del PTFP 2021/2023 si è partiti:

- dall'analisi delle cessazioni registrate nell'ultimo triennio 2018/2020 che costituiscono un depauperamento della consistenza del personale in servizio di circa 3.000 unità. Tale ingente fuoriuscita di personale è stata compensata solo in minima parte con le assunzioni realizzate nello stesso triennio (poco più di 800 assunti) vista l'importanza di dare priorità al piano di risanamento finanziario dell'Ente. Sono state analizzate, inoltre, le future cessazioni (nota PG n. 696770 del 27/09/2021);
- dalla valutazione che il garantire l'esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti istituzionali, con organici estremamente ridotti rispetto al passato, richiede una progressiva e costante razionalizzazione dell'organizzazione sostenuta anche dalla digitalizzazione dei processi;
- dalla individuazione di nuovi profili professionali da includere nella dotazione organica a seguito dell'evoluzione delle competenze professionali e dei processi;

ritenuto che vanno sviluppate, secondo gli indirizzi espressi dall'Amministrazione, le seguenti direttrici:

- sostituzione delle cessazioni, confermando i concorsi pubblici programmati nell'ottica del perseguimento, fra l'altro, dell'obiettivo del ringiovanimento dell'età media dei dipendenti;
- valorizzazione delle professionalità interne, confermando le procedure di progressione verticale già programmate;
- completamento del percorso di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili già impiegati nell'Ente che concorrono al potenziamento delle attività tecniche e amministrative, consentendo da una parte di far fronte alle esigenze di presidio di compiti e funzioni in alcuni settori, quali quelli manutentivo, di governo del territorio e di servizi al cittadino, e dall'altra di ridurre il precariato, ormai ultradecennale, del cospicuo bacino di lavoratori socialmente utili operanti al Comune di Napoli, proseguendo nelle azioni già intraprese negli esercizi precedenti;
- rispondere all'esigenza espressa (deliberazione di GC n. 392 del 31/07/2021) di potenziamento dell'area Welfare anche prevedendo percorsi di stabilizzazione del personale assunto con contratto flessibile per le specifiche attività di attribuzione del Reddito di cittadinanza;
- prevedere i profili non annoverati nella *vecchia* dotazione organica ma di cui l'Ente ha già rilevato la necessità in precedenti determinazioni (*istruttore direttivo della comunicazione e dell'informazione – cat. D1; istruttore della comunicazione e/o informazione – cat. C1; istruttore direttivo psicologo – cat. D1; educatore professionale – cat. D1*), che sono subordinate alla chiusura da parte del Direttore Generale della procedura di cui all'art. 5 CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018;
- rispondere con assunzioni a tempo determinato alle attuali esigenze connesse ai progetti di rafforzamento della capacità amministrativa. Le assunzioni sono interamente finanziate dalle risorse del ReAct all'interno del Next Generation EU;

Il Segretario Generale
Dr.ssa Monica Cinqu

DIREZIONE GENERALE
UFFICIO DI AMMINISTRAZIONE
E PERSONALE

MA
E

5
atteso che al fine della determinazione delle facoltà assunzionali teoricamente destinabili alle assunzioni a tempo indeterminato nel triennio 2021/2023 è necessario attenersi alla disciplina contenuta nelle seguenti fonti di riferimento:

- l'art. 33, comma 2, del Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 34;
- il Decreto Ministeriale attuativo firmato dal Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economie e delle Finanze e il Ministro dell'Interno il 17 marzo 2020;
- la Circolare ministeriale n. 17102/110/1 del 08.06.2020 sul DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34/2019;

preso atto che la suddetta disciplina lega le assunzioni a tempo indeterminato alla positiva verifica della **sostenibilità finanziaria** delle assunzioni stesse in relazione alla spesa di personale. Tale verifica si sostanzia nei seguenti controlli:

- calcolo del rapporto percentuale tra la spesa del personale derivante dall'ultimo rendiconto approvato (2020) e la media delle entrate accertate, desunte dagli ultimi tre rendiconti approvati (2018/2019/2020), al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione dell'ultima annualità considerata (2020).

Al fine di assicurare uniformità di indirizzo, peraltro, la circolare ministeriale cita i codici BDAP delle voci di spesa (compresi gli oneri riflessi, ma al netto dell'irap) e di entrata che confluiscono negli aggregati da riportare rispettivamente al numeratore e al denominatore del rapporto.

Il confronto (*controllo 1*) tra l'indice calcolato dall'Ente e i valori soglia previsti dall'art. 4 del DM 17/03/2020, per la specifica fascia demografica di appartenenza, consente di verificare quale sia la situazione di partenza dell'Ente e di determinare (*controllo 2*) il valore massimo della spesa del personale che l'Ente può finanziariamente sostenere senza superare il valore soglia e dunque le sue facoltà assunzionali.

La capacità attribuita all'Ente di assumere a tempo indeterminato, infine, trova un ulteriore limite nell'incremento massimo progressivo della spesa del personale, riportato nella tabella 2 del DM 17/03/2020 in percentuali crescenti della spesa dell'anno 2018 per gli anni dal 2020 al 2024. Qualora tale incremento progressivo risulti inferiore al valore massimo della spesa del personale calcolato nel rispetto del valore soglia (*controllo 3*), il primo diventa il valore massimo consentito di spesa del personale, compreso l'incremento derivante dalle programmate assunzioni a tempo indeterminato;

calcolato come segue il rapporto *spesa del personale su media delle entrate correnti* sulla scorta dei dati rilevati dai relativi rendiconti (rif. note PG n. 648183 del 06/09/2021 e PG n. 665649 del 14/09/2021):

Tabella 1 (controllo 1)

	Anno 2018	Anno 2019	Anno 2020
TITOLO I – entrate tributarie	916.582.430,55	933.804.197,13	878.332.823,15
TITOLO II – trasferimenti	167.039.724,70	188.486.676,54	314.473.456,42
TITOLO III – entrate extratributarie	295.871.263,42	306.982.052,03	279.625.906,55
	1.379.493.418,67	1.429.272.925,70	1.472.432.186,12
Media Entrate Correnti (MEC)	1.427.066.176,83		
FCDE previsione 2020 (assestato)	325.820.545,26		
MEC – FDCE	1.101.245.631,57		
	Anno 2020		
MACROAGGREGATO 1.01	228.099.358,46		
VOCE 1.03.02.12.001	0,00		
VOCE 1.03.02.12.002	1.296.307,29		
VOCE 1.03.02.12.003	0,00		
VOCE 1.03.02.12.999	0,00		
Spesa di Personale (SP) 2020	229.395.665,75		
Rapporto SP / (MEC – FDCE)	20,83%		

Il Segretario Generale
 Dr.ssa Monica Cinque

considerato che, in base al dato della popolazione residente, il comune di Napoli si colloca nella fascia *h*) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti della *tabella 1* del DM 17/03/2020, a cui corrisponde un valore soglia (in termini di rapporto tra spesa di personale e entrate correnti, al netto del FCDE) pari al 28,80%;

verificato, dunque, che anche quest'anno il Comune di Napoli si colloca tra i comuni che registrano un valore dell'indice inferiore al valore soglia di riferimento, ai quali viene riconosciuta una capacità di spesa aggiuntiva per le assunzioni a tempo indeterminato: ai sensi dell'art. 4, comma 2, del DM del 17/03/2020, quindi, la spesa del personale dell'Ente può essere incrementata fino all'importo di seguito determinato che porterebbe all'accrescimento del valore attuale dell'indice fino al valore soglia:

Tabella 2 (controllo 2)

Valore soglia per la fascia h)	28,80%
Limite max Spesa del Personale ex art. 4, comma 2, DM 17/03/2020 (MEC - FDCE) * 28,80%	317.158.741,89

rilevato, tuttavia, che anche per i comuni *virtuosi* (che registrano cioè un valore sotto soglia), l'art. 5 del DM 17/03/2020 prevede un ulteriore limite di incremento graduale calcolato, per ciascuno degli anni dal 2020 al 2024, applicando specifiche percentuali alla spesa del personale registrata nell'anno 2018: le percentuali previste nella *tabella 2* del DM sono diverse per ciascuna delle fasce demografiche e, considerato che la spesa del personale 2018 dell'Ente ammonta a € 284.420.595,34 (rif. nota PG n. 739552 del 09/11/2020), il limite di incremento per gli anni 2021/2023 risulta il seguente:

Tabella 3 (controllo 3)

Comuni appartenenti alla fascia demografica h)	2021	2022	2023
Percentuale di incremento sulla spesa del personale 2018	6%	8%	9%
Limite max Spesa del Personale ex art. 5, comma 1, del DM 17/03/2020 (SP 2018 + SP 2018 * % incremento)	301.485.831,06	307.174.242,97	310.018.448,92

constatato che, dal confronto tra i due limiti di cui alle tabelle 2 e 3 che precedono, emerge che gli incrementi graduali, di cui alla *tabella 3*, sono inferiori al valore di cui alla *tabella 2* e che di conseguenza gli stessi devono essere assunti come limite di incremento della spesa del personale dell'Ente per gli anni 2021/2023;

dato atto, altresì, 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) e che dunque non è tenuto ad ulteriori assunzioni (rif. prospetto informativo di cui all'articolo 9, comma 6, della legge n. 68 del 1999 inviato sulla piattaforma on line della Regione Campania - PG n. 74305 del 27/01/2021);

considerato che, nell'ambito del limite massimo di spesa concesso dalla legge come sopra determinato l'Amministrazione intende:

- confermare le assunzioni per l'anno 2021 così come programmate nel PTFP 2020/2021, approvato con la DGC n. 404 del 24/11/2020 e aggiornate con la DGC n. 028 del 04/02/2021, con l'unica eccezione del reclutamento previsto per l'area della dirigenza di n. 28 unità che sono qui ridotte a n. 5; sono parimenti confermate anche le modalità di reclutamento previste per la copertura dei suddetti posti;
- ampliare le assunzioni previste per l'anno 2021 prevedendo due procedure di stabilizzazione di cui:
 - una rivolta ai lavoratori socialmente utili impiegati nel Comune di Napoli e ancora presenti nel bacino della Regione Campania (n. 23 posti di categoria A, n. 4 posti di categoria B e n. 4 posti di categoria

Il Segretario
Dr.ssa Cinque

Il Segretario
Dr.ssa Cinque

C). La procedura di stabilizzazione sarà realizzata ai sensi dell'art. 1, comma 446 e 447, della legge 30 dicembre 2018, n. 145 e dell'art. 1, comma 292, della legge 30 dicembre 2020, n. 178;

➤ un'altra finalizzata a potenziare l'area Welfare (n. 93 posti di categoria D in vari profili, come da fabbisogno espresso con nota PG 694997 del 24/09/2021). La procedura di stabilizzazione sarà realizzata ai sensi dell'art. 20 del d.lgs. n. 75 del 2017 a favore del personale che avrà maturato i requisiti richiesti;

- compensare la riduzione di assunzioni previste per l'anno 2021 su posti dell'area della dirigenza ampliando a n. 55 unità il numero delle assunzioni previste per l'anno 2022. E' confermato il reclutamento mediante concorso pubblico;

confermato che nel nuovo regime, un'assunzione realizzata attraverso la mobilità genera, al pari delle altre, un incremento di spesa di cui è necessario valutare la sostenibilità finanziaria (rif. *Corte dei Conti sezione regionale Lombardia n. 74/2020 e sezione regionale Emilia Romagna n. 32/2000*). Di conseguenza le assunzioni previste che avvengono con bando di mobilità determinano una spesa rilevante ai fini della verifica della sostenibilità finanziaria dell'Ente, mentre la cosiddetta *mobilità compensativa* (scambio di dipendenti a parità di categoria giuridica e di profilo professionale) tra il comune di Napoli e altre amministrazioni, che riguardi dipendenti il cui costo annuo sia già incluso per intero nella spesa del personale prevista in bilancio, può essere realizzata a patto che perduri il rispetto dei valori soglia di cui al DM del 17/03/2020;

visto l'allegato n. 1 che riporta in maniera dettagliata, per ciascuna annualità del piano, il numero dei posti programmati per categoria e profilo (tutti con regime orario full time), le modalità di reclutamento a tempo indeterminato, la decorrenza programmata e la spesa che ne deriva, comprensiva degli oneri riflessi e comprensiva anche dell'irap;

dato atto che nel bilancio di previsione 2021/2023, approvato con deliberazione C.C. n. 28 del 16/09/2021 è data piena copertura finanziaria alle assunzioni a tempo indeterminato di cui all'allegato n. 1 dagli stanziamenti previsti sui capitoli 110816/1 (retribuzioni), 110816/2 (oneri) e 110816/3 (irap);

rilevato che la spesa derivante dalle suddette assunzioni a tempo indeterminato – ai fini della verifica della sostenibilità finanziaria - deve dare luogo nel triennio di riferimento ad un incremento della spesa del personale tale da consentire il rispetto del limite massimo della spesa del personale così come calcolato nella precedente *tabella 3*: la compatibilità della spesa derivante dalle nuove assunzioni a tempo indeterminato deve essere verificata nel triennio, anche perché l'effetto pieno del relativo incremento (importo annuo) si verifica solo nell'anno successivo a quello dell'assunzione.

Nella tabella di seguito riportata (*tabella 4*) sommando alla spesa del personale 2021/2023, rilevata dal bilancio di previsione 2021/2023 (rif. nota PG n. 648183 del 06/09/2021), la spesa derivante dalle assunzioni a tempo indeterminato previste nella presente programmazione, si determina la spesa del personale complessiva attesa per ciascun anno che risulta, in tutto il triennio, inferiore alla spesa massima ex art. 5, comma 1, del DM 17/03/2020, come calcolata in *tabella 3*:

Tabella 4 (valori al netto di irap)	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023
Previsione spesa per il personale al netto delle assunzioni TI programmate (nell'aggregato di cui alla circolare esplicativa del DM 17/03/2020)	262.737.856,89	221.892.311,79	219.805.018,97
Incremento della spesa per le assunzioni a tempo indeterminato previste nel presente piano	1.345.605,55	20.342.638,69	23.278.555,16
TOTALE	264.083.462,44	242.234.950,48	243.083.574,13
LIMITE MASSIMO ANNUO SPESA DEL PERSONALE ex art. 5, comma 1, DM 17/03/2020 (da tabella 3)	301.485.831,06	307.174.242,97	310.018.448,92

atteso che nell'ente sono in corso vari contratti di lavoro a tempo determinato che pur non incidendo specificamente sul PTFP, incidono sulla consistenza complessiva del personale a disposizione e sulla spesa complessiva del personale:

Il Segretario Generale
Dr.ssa Maria Cinque

4

- ✓ contratti a tempo determinato ex art. 110, comma 1, del d.lgs. n. 267/2000;
- ✓ contratti a tempo determinato ex art. 110, comma 2, del d.lgs. n. 267/2000;
- ✓ contratti a tempo determinato nel profilo professionale di agronomi;
- ✓ contratti a tempo determinato ex art. 90 del D.Lgs. 267/2000;
- ✓ contratti a tempo determinato finanziati con il PON "inclusione" stipulati per il potenziamento dell'area del welfare;
- ✓ 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;
- ✓ assegnazione temporanea ex art. 42-bis del d.lgs. n. 151/2001;

tenuto conto che il suddetto contingente di personale a tempo determinato nell'anno 2021 è stato ulteriormente potenziato prevedendo, con la deliberazione G.C. n. 442 del 13/09/2021, il reclutamento di n. 136 unità nell'area educativa, per l'anno scolastico 2021/2022; tale programmazione è attualmente all'esame della *Commissione interministeriale per la stabilità finanziaria degli enti locali*;

considerato che con deliberazione di Giunta Comunale n. 402 del 06/08/2021 è stato approvato, tra gli altri, il progetto *"Rafforzamento della capacità amministrativa del Comune di Napoli"* finalizzato all'assunzione di personale con contratto a tempo determinato finanziata con le risorse del piano finanziario ReAct EU a valere sul Fondo europeo di sviluppo regionale (FESR) e il Fondo sociale europeo (FSE). Con nota PG n. 661566 del 11/09/2021, l'U.O.A. Attuazione delle politiche di coesione ha comunicato che *"A seguito di verifiche condotte sulla tipologia di progetti finanziati, sull'avanzamento amministrativo e finanziario degli stessi e, in generale sulle esigenze specifiche dei singoli Servizi competenti per l'attuazione ..."* è emersa la necessità in termini di personale da assumere a TD di n. 93 unità ripartite come segue tra categoria C e D e tra vari profili da reclutare mediante concorso pubblico:

Categoria	Profilo	Unità
D	istruttore direttivo amministrativo	23
	istruttore direttivo informatico	8
	istruttore direttivo ingegnere/architetto	12
	assistenti sociali	5
C	istruttore amministrativo	36
	geometra	9
TOTALE		93

Il Segretario Generale
Dr.ssa Monica Cinque

Preso atto che:

attualmente, il numero complessivo di dirigenti in servizio è pari a n. 69 unità (di cui n. 32 a tempo indeterminato, n. 32 con contratto a tempo determinato ex art. 110, comma 1 e n. 5 con contratto a tempo determinato ex art. 110, comma 2), i quali esercitano il complesso delle varie funzioni e competenze dell'ente mediante assunzione di più incarichi *ad interim* di direzione dei vari servizi e strutture interne, e di responsabilità dei progetti strategici. Tutti i contratti in essere, inoltre, hanno scadenza coincidente con il termine del mandato elettivo del Sindaco;

l'evidente carenza di personale di area dirigenziale, che attualmente rende estremamente difficoltosa la gestione delle numerose competenze dell'Ente ed il garantire i servizi da erogare alla collettività, induce a prevedere la conferma di un pari contingente di dirigenti a tempo determinato, da assumere con procedura di selezione pubblica ai sensi dell'art. 110, comma 1 del TUEL, che possano assicurare il presidio degli uffici e delle attività, funzioni e competenze: tenuto conto del tempo necessario allo svolgimento della relativa selezione, è presumibile che le assunzioni suddette possano essere concretizzate non prima della conclusione del presente anno;

al fine di non compromettere la continuità dell'azione amministrativa e la piena operatività e svolgimento delle funzioni istituzionali dell'Ente, già con la deliberazione di G.C. n. 404 del 24/11/2020 relativa al Piano Triennale del fabbisogno 2020/2022 era stata rilevata l'opportunità di prevedere in bilancio le risorse utili a consentire l'eventuale proroga dei contratti ex art. 110, commi 1 e 2, del d.lgs. 267/2000 in essere, ai sensi dell'art. 2, comma 4, degli stessi contratti individuali di lavoro sottoscritti,

Il Segretario Generale
Dr.ssa Monica Cinque

8
fino alla fine del corrente anno nelle more del completamento delle procedure di reclutamento dei dirigenti a tempo indeterminato e/o determinato, previa autorizzazione della *Commissione centrale per la stabilità finanziaria degli enti locali* e fatta salva, in ogni caso, la volontà del Sindaco neo eletto;

ritenuto necessario ed opportuno:

programmare l'assunzione di n. 37 dirigenti con contratto a tempo determinato ex art. 110, comma 1, del TUEL da reclutare mediante selezione pubblica da realizzare ai sensi dell'art. 25 del Regolamento degli Uffici e dei Servizi approvato con DGC n. 409 del 09/08/2018 s.m.i., dando atto che tale numero è compreso nel limite del 30% di posti previsti nella dotazione organica, intesa secondo quanto previsto dalla circolare della Funzione Pubblica in tema di PTFP come *consistenza organica* derivante dalla somma dei posti coperti con il personale già in servizio e di quelli che nel triennio si intende coprire con i reclutamenti; rimane fermo, invece, il numero complessivo di posizioni dirigenziali già precedentemente previsto nella dotazione organica del 2013, confermato come necessario al funzionamento dell'ente sulla base della recente riforma organizzativa macrostrutturale adottata nel 2019;

confermare la previsione di cui alla deliberazione di GC n. 404/2020, e di conseguenza procedere alla proroga, senza soluzione di continuità degli incarichi dirigenziali a tempo determinato ex art. 110 comma 1 del TUEL attualmente in essere, fino al 30 dicembre 2021;

confermare altresì la predetta previsione per quelli ex art. 110 comma 2 TUEL, attribuiti su progetti strategici per l'Amministrazione e ai fini del loro completamento, fatta salva in ogni caso la volontà del Sindaco neoeletto di disporre la cessazione prima del termine di proroga;

si precisa che tutti i predetti incarichi non superano a tale data la durata massima di cinque anni dal conferimento, prevista dal comma 6 dell'art. 19 del D. Lgs. 165/2001 ;

ritenuto, altresì, di confermare quanto già contenuto nella DGC n. 404/2020 riguardo ai n. 4 *istruttori direttivi agronomi* attualmente in servizio nell'ente con contratto a tempo determinato avente scadenza al mandato del Sindaco prevedendo, in attesa di realizzare le assunzioni a tempo indeterminato previste nel presente piano per il medesimo profilo nell'anno 2021, la proroga dei suddetti contratti fino al 31/12/2021;

calcolato che da tale programmazione discende una spesa per personale a tempo determinato quantificata nell'allegato n. 2 e dato atto che la stessa trova copertura finanziaria sugli stanziamenti di cui ai seguenti capitoli previsti nel bilancio di previsione 2021/2023 approvato dal Consiglio Comunale con la deliberazione n. 028 del 16/09/2021: capitoli 911008/3, 921008/3 e 931008/4 e 110813/1, 110813/2 e 110813/3 per l'area della dirigenza; capitoli 199811/1, 199811/2, 199811/3 per il personale a tempo determinato di cui al progetto "Rafforzamento della capacità amministrativa del Comune di Napoli" finanziato con le risorse del ReAct; capitoli 911064/3, 921064/3 e 931064/3 per gli agronomi;

dato atto che la spesa flessibile deve garantire il rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, ossia la spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 che per l'Ente ammonta a € 19.935.409,54 (al netto di oneri e irap) come quantificata nella certificazione del Ragioniere Generale PG. n. 596542 del 26/07/2017, nella tabella di seguito riportata si dà evidenza del rispetto del suddetto limite con riferimento alla spesa flessibile derivante sia dai rapporti già in essere che agli incrementi conseguenti alla presente programmazione, al netto di quelle che non concorrono alla verifica come di seguito specificate:

- la spesa per assunzioni finanziate con fondi europei e la spesa per i contratti stipulati ai sensi dell'art. 110, comma 1, del d.lgs. 267/2000, per espressa esclusione prevista dallo stesso art. 9, comma 28, del D.L. n. 78 del 31/05/2010, così come integrato dall'art. 3, comma 9, lett. b) del D.L. n. 90 del 24/06/2014, così come modificato in sede di conversione dalla Legge n. 114/2014 (si vedano anche le deliberazioni della Sezione Autonomie della Corte dei Conti n. 13/2015 e n. 21/2014);
- la spesa per le assunzioni a tempo determinato finalizzate al potenziamento delle iniziative in materia di sicurezza urbana: la deroga al limite alla spesa flessibile è prevista dallo stesso art. 3-quater del D.L. 113/2018;
- la spesa per comandi e assegnazioni temporanee perché, in considerazione della durata limitata, la spesa deve continuare ad essere contabilizzata nell'ente di provenienza ai fini del contenimento generale della spesa del personale (rif. Corte dei Conti, Sezione Autonomie, deliberazione n. 12/2017);

Il Segretario Generale
D.ssa Monica Cinque

Stato di diritto
Dato atto
Calcolato
Ritenuto

Tabella n. 5 - Spesa per lavoro flessibile (al netto di oneri e irap)

Tipologia	Rilevanza ai fini dell'aggregato di spesa art. 9, comma 28	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023
Contratti dell'area educativo-scolastica	SI	1.676.252,35	1.294.855,00	0,00
Dirigenti ex 110, comma 1 (vedi nota)	NO	1.528.847,89	1.686.371,20	1.686.371,20
Dirigenti ex art. 110, comma 2 e Direttore Generale	SI	392.638,00	20.250,00	0,00
Contratti ex art. 90 D.Lgs. 267/2000	SI	1.320.379,20	0,00	0,00
REI/RDC con finanziamento Fondo Povertà	SI	4.357.963,64	0,00	0,00
Agenti di polizia municipale con finanziamento DL 113/2018	NO	2.727.895,84	0,00	0,00
Contratto TD agronomi	SI	97.772,74	0,00	0,00
Spesa per comandi e assegnazioni temporanee	NO	22.521,77	0,00	0,00
Progetto potenziamento uffici comunali (finanziamento piano ReAct EU)	NO	7.013,96	2.235.808,05	2.235.808,05
Spese per altri rapporti di lavoro flessibile (integrazione per LSU)	SI	0,00	0,00	0,00
TOTALE GENERALE		12.131.285,39	5.237.284,25	3.922.179,25
TOTALE AI FINI DELLA VERIFICA EX ART. 9, COMMA 28		7.845.005,93	1.315.105,00	0,00

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 è a carico del fondo della dirigenza.

visto l'art. 23 del d.lgs. 81/2015 che prescrive che il numero dei contratti a tempo determinato non può essere superiore al 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione;

dato atto che:

per disposizione dell'art. 50, comma 4, del CCNL Funzioni Locali 2016/2018, i contratti a tempo determinato afferenti a progetti finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati costituiscono un'ulteriore tipologia di contratti a tempo determinato esenti dalle limitazioni quantitative di cui all'art. 23 del d.lgs. 81/2015, che si aggiunge a quelle già previste dallo stesso decreto;

per espressa esclusione dalla disciplina dei contratti a tempo determinato prevista dall'art. 29, comma 2, lett. a) del D.lgs. 81/2015, ai contratti stipulati ai sensi dell'art. 110, comma 1, non si applica il limite numerico di cui all'art. 23, comma 1, del suddetto decreto legislativo;

verificato che l'Ente rispetta il suddetto limite numerico come si evince dalla seguente tabella:

Tabella n. 6 – Verifica numerica dei contratti a tempo determinato

Personale a tempo indeterminato in forza al 01 gennaio 2021		Personale a tempo determinato				
Categoria	Unità	Tipologia	Rilevante per verifica	Unità al 23/09/2021	Unità da assumere	TOTALE
A	547	Personale di staff	SI	37	0	37
B	853	Personale area vigilanza	NO	142	0	142
C	2.584	Personale area ambiente	SI	4	0	4
D	1.132	Personale area educativa *	SI	0	136	136
Dirigenti	35	Personale area welfare	NO	140	0	140
TOTALE	5.151	Dirigenti ex art. 110 co. 1	NO	32	0	32
Limite 20%	1.030	Dirigenti ex art. 110 co. 2	SI	5	0	5
		Personale piano ReAct EU	NO	0	93	93
		TOTALE		360	229	589
		TOTALE AI FINI DELLA VERIFICA NUMERICA		46	136	182

* Le assunzioni riportate sono quelle previste con la DGC n. 442 del 13/09/2021 attualmente all'esame della COSFEL.

10
visto l'allegato n. 3 in cui è rappresentata la rimodulazione della consistenza della dotazione organica dell'Ente nonché la sua traduzione in valore finanziario: partendo dall'ultima dotazione organica approvata (DGC n. 49 del 01/02/2013, così come integrata con la DGC n. 825/2013 e modificata con la DGC n. 243/2016), la rimodulazione è espressione della riorganizzazione dell'Ente attuata nell'anno 2019, dell'evoluzione delle professionalità da impiegare nelle attività, nonché dei fabbisogni espressi nel presente piano. A tale valore finanziario della dotazione organica, andranno inoltre aggiunte le ulteriori componenti di spesa non conteggiate, nel rispetto del limite di *spesa potenziale massima* ex art. 1, comma 557, della L. n. 296/2006;

visto, altresì, l'allegato n. 4 in cui è rappresentata l'evoluzione della consistenza del personale a tempo indeterminato a disposizione nel triennio in funzione delle cessazioni (nota PG n. 696770 del 27/09/2021) e delle assunzioni programmate, con l'indicazione del costo del PTFP inteso quale somma tra il costo del personale in servizio e il costo delle assunzioni programmate;

dato atto che:

ai sensi dell'art. 3, comma 8, della Legge 19 giugno 2019, n. 56, come modificato dal D.L. 9 giugno 2021 n. 80, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31 dicembre 2024, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure di mobilità volontaria; ai sensi dell'art. 34, comma 6, del d.lgs. 165/2001, resta confermato l'esperimento della mobilità obbligatoria di cui all'art. 34-bis del d.lgs. n. 165/2001 per le procedure ordinarie di reclutamento sia a tempo indeterminato che a tempo determinato per i contratti di durata superiore a 12 mesi, fatta eccezione per gli incarichi dirigenziali conferiti ai sensi dell'art. 110 del d.lgs. 267/2000;

la spesa del personale dell'Ente rispetta il limite massimo di cui all'art. 1, comma 557, della L. n. 296/2006 come attestato dal Collegio dei Revisori dei Conti nel parere sul bilancio di previsione 2021/2023 (verbale n. 84 del 13/09/2021);

ai sensi dell'art. 33 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non si rilevano nell'Ente situazioni di soprannumerarietà, come già attestato con la disposizione I1008_007 del 06/04/2021, né eccedenze di tipo finanziario, la cui prova è il rispetto costante, negli anni trascorsi e per il prossimo triennio, del limite alla spesa di personale (art. 1, comma 557-quater della L. n. 296/2006);

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 e al fine di attestare il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019;

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;

considerato che il Comune di Napoli è ente in procedura di riequilibrio finanziario pluriennale e come tale è soggetto al controllo sull'organico e sulle assunzioni della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali che approva le assunzioni programmate;

viste le deliberazioni di C.C. n. 027 (approvazione DUP 2021/2023) e n. 028 (approvazione Bilancio di previsione 2021/2023) entrambe del 16/09/2021;

valutata l'esigenza di celerità dell'Ente sui tempi di adozione, e ritenuto quindi di approvare all'unanimità l'immediata esecutività della presente deliberazione;

considerato che l'Amministrazione intende avviare quanto prima tutti i provvedimenti necessari a realizzare le assunzioni programmate tenuto conto anche dei tempi dell'iter istruttorio per acquisire il parere positivo sulle assunzioni da parte della *Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali*;

Il Segretario Generale
 Dr.ssa Monica Cinque

Dr.ssa Monica Cinque
 Il Segretario Generale

ritenuto, pertanto, che ricorrano i motivi di urgenza per dichiarare, con separata votazione, il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 267/2000; 11

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. 05 pagine progressivamente numerate, firmati digitalmente dal dirigente del servizio proponente, sono conservati nell'archivio informatico dell'Ente, repertoriati con il n. da L1009_003_01 a L1009_003_04.

Allegato n. 1 – Programmazione fabbisogno a tempo indeterminato 2021/2023;

Allegato n. 2 – Programmazione fabbisogno a tempo determinato 2021/2023;

Allegato n. 3 – Nuova dotazione organica e suo valore finanziario;

Allegato n. 4 – Evoluzione nel triennio della consistenza del personale in servizio e relativo costo.

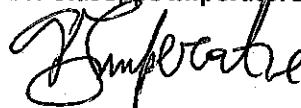
**per le sole assunzioni del personale del comparto*

**Il Dirigente del Servizio Programmazione
e Amministrazione Giuridica R.U.**

dr. Carmen Olivieri

Il Direttore Generale

Dr. Giuseppe Imperatore



Con voti UNANIMI,

DELIBERA

1) approvare il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2021/2023 che prevede:

- le seguenti assunzioni a tempo indeterminato, così come dettagliate nell'*allegato n. 1* che riporta, per ciascuna annualità, il numero dei posti da coprire per categoria e profilo (tutti con regime orario full time), le modalità di reclutamento, la decorrenza programmata e la spesa che ne deriva, comprensiva degli oneri riflessi e irap:
 - la conferma delle assunzioni già programmate per l'anno 2021 nel PTFP 2020/2021, approvato con la DGC n. 404 del 24/11/2020 e aggiornate con la DGC n. 028 del 04/02/2021, con l'unica eccezione del reclutamento previsto per l'area della dirigenza di n. 28 unità che sono qui ridotte a n. 5; restano confermate anche le modalità di reclutamento ivi previste per la copertura dei suddetti posti;
 - l'ampliamento delle assunzioni previste per l'anno 2021, prevedendo due procedure di stabilizzazione di cui:
 - ✓ una rivolta ai lavoratori socialmente utili impiegati nel Comune di Napoli e ancora presenti nel bacino della Regione Campania (n. 23 posti di categoria A, n. 4 posti di categoria B e n. 4 posti di categoria C). La procedura di stabilizzazione sarà realizzata ai sensi dell'art. 1, comma 446 e 447, della legge 30 dicembre 2018, n. 145 e dell'art. 1, comma 292, della legge 30 dicembre 2020, n. 178;
 - ✓ un'altra finalizzata a potenziare l'area Welfare (n. 93 posti di categoria D in vari profili, come da fabbisogno espresso con nota PG 694997 del 24/09/2021). La procedura di stabilizzazione sarà realizzata ai sensi dell'art. 20 del d.lgs. n. 75 del 2017 a favore del personale che avrà maturato i requisiti richiesti;
 - la compensazione della riduzione di assunzioni previste per l'anno 2021 su posti dell'area della dirigenza, che potrà avvenire anche mediante scorrimento di graduatorie concorsuali, ampliando a n. 55 unità il numero delle assunzioni da concorso pubblico previste per l'anno 2022.
- le seguenti assunzioni a tempo determinato, come dettagliate nell'*allegato n. 2*, con indicazione del

Il Segretario Generale
Dr.ssa Monica Cinque

DGC n. 404 del 24/11/2020
DGC n. 028 del 04/02/2021

12 numero, categoria e profilo, decorrenza e spesa che ne deriva:

- il reclutamento con contratto a tempo determinato di n. 93 unità di personale da assumere in vari profili delle categorie C e D per il progetto "*Rafforzamento della capacità amministrativa del Comune di Napoli*" finalizzato all'assunzione di personale con contratto a tempo determinato finanziata con le risorse del piano finanziario ReAct EU a valere sul Fondo europeo di sviluppo regionale (FESR) e il Fondo sociale europeo (FSE). Il reclutamento, avente decorrenza presunta al 31/12/2021 e scadenza al 31/12/2023 (data ultima per spendere le risorse assegnate), avverrà mediante concorso pubblico;
- l'assunzione di n. 37 dirigenti con contratto a tempo determinato ex art. 110, comma 1, del TUEL del TUEL da reclutare mediante selezione pubblica da realizzare ai sensi dell'art. 25 del Regolamento degli Uffici e dei Servizi approvato con DGC n. 409 del 09/08/2018 s.m.i., dando atto che tale numero è compreso nella percentuale del 30% dei posti coperti e da ricoprire con i reclutamenti inseriti nella dotazione organica di cui al presente atto; rimane fermo, invece, il numero delle posizioni dirigenziali derivante dall'assetto organizzativo di cui alla Riforma macrostrutturale dell'ente approvata nel 2019;

- 2) disporre la proroga fino al 30 dicembre 2021, senza soluzione di continuità, degli incarichi dirigenziali a tempo determinato ex art. 110 comma 1 del TUEL, dando atto che gli stessi non superano a tale data la durata massima di cinque anni dal conferimento prevista dal comma 6 dell'art. 19 del D. Lgs. 165/2001. La spesa che ne deriva è quantificata nell'*allegato n. 2*
- 3) disporre la proroga fino al 30 dicembre 2021, senza soluzione di continuità, degli incarichi dirigenziali a tempo determinato ex art. 110 comma 2 del TUEL, attribuiti su progetti strategici e ai fini del loro completamento, dando atto che gli stessi non superano a tale data la durata massima di cinque anni dal conferimento prevista dal comma 6 dell'art. 19 del D. Lgs. 165/2001 e fatta salva, in ogni caso, la volontà del Sindaco neoeletto di disporre la cessazione prima della nuova data di scadenza. La spesa che ne deriva è quantificata sempre nell'*allegato n. 2*;
- 4) disporre la proroga al 31/12/2021 dei contratti a tempo determinato attualmente in essere con n. 4 istruttori direttivi agronomi aventi scadenza al mandato del Sindaco. La spesa che ne deriva è quantificata sempre nell'*allegato n. 2*;
- 5) approvare la nuova dotazione organica del Comune di Napoli così come riportata nell'*allegato n. 3* in cui partendo dall'ultima dotazione organica approvata (DGC n. 49 del 01/02/2013, così come integrata con la DGC n. 825/2013 e modificata con la DGC n. 243/2016) è rappresentata la rimodulazione operata in virtù della riorganizzazione dell'Ente attuata nell'anno 2019, dell'evoluzione delle professionalità da impiegare nell'Ente, nonché dei fabbisogni espressi nel presente piano: al valore finanziario della nuova dotazione organica, andranno inoltre aggiunte le ulteriori componenti di spesa non conteggiate, nel rispetto del limite di *spesa potenziale massima* ex art. 1, comma 557, della L. n. 296/2006; si dà atto che per la dirigenza, la nuova dotazione viene determinata sulla base dei posti coperti e che si intende coprire con il PTFP, mentre rimane invariato il numero di posizioni dirigenziali derivante dall'assetto organizzativo macrostrutturale dell'ente approvato nel 2019;
- 6) dare atto che nell'*allegato n. 4* è rappresentata l'evoluzione della consistenza del personale a tempo indeterminato a disposizione nel triennio in funzione delle cessazioni (nota PG n. 696770 del 27/09/2021) e delle assunzioni programmate, con l'indicazione del costo del presente PTFP inteso quale somma tra il costo del personale in servizio e il costo delle assunzioni programmate;
- 7) dare atto che la spesa effettiva che deriva dalla presente programmazione, come quantificata in premessa, trova copertura negli stanziamenti di spesa previsti nel Bilancio di previsione 2021/2023 approvato dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 028 del 16/09/2021, sugli specifici capitoli anch'essi riportati in premessa;
- 8) dare atto che la spesa del personale del triennio 2021/2023, comprensiva degli incrementi derivanti dalla presente programmazione e rilevata nell'aggregato di cui alla circolare ministeriale sul D.M. del 17/03/2020, è inferiore al *valore massimo di spesa* consentito come verificato nella *tabella 4* in premessa ed è quindi tale da assicurare il rispetto della sostenibilità finanziaria delle assunzioni ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019;
- 9) dare atto che la spesa flessibile, così come dettagliata per il triennio 2021/2023 nella *tabella 5* in premessa, è inferiore al limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;

Il Segretario Generale
Dr.ssa Monica Cinque

Il Segretario Generale
Dr.ssa Monica Cinque

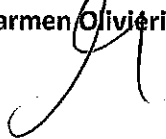
- 10) dare atto che, alla luce della positività delle suddette verifiche, sono autorizzate le mobilità compensative tra il Comune di Napoli e altri enti che si realizzino attraverso uno scambio di dipendenti della stessa categoria e profilo ad invarianza di spesa;
- 11) dare atto che il presente PTFP 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;
- 12) disporre 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;
- 13) 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;
- 14) 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 e al fine di attestare il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019;
- 15) disporre che il presente atto sia inviato per l'approvazione alla *Commissione centrale 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 si procederà alle assunzioni ivi previste subordinatamente alla preventiva approvazione da parte della predetta Commissione, nonché al ricorrere di tutte le ulteriori condizioni, finanziarie e non, richieste in materia dalla legge;
- 16) disporre che per i profili di nuova istituzione, le assunzioni avranno luogo a seguito della chiusura da parte del Direttore Generale della procedura di cui all'art. 5 CCNL Funzioni Locali del 21/052018;
- 17) informare dell'adozione della presente deliberazione la parte sindacale.

☐ (**) Adottare il presente provvedimento con l'emendamento riportato nell'intercalare allegato;

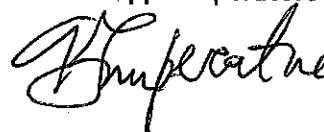
☒ (**) Con separata votazione, sempre con voti UNANIMI, dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile per l'urgenza ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 267/2000;

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

**per le sole assunzioni del personale del comparto*
Il Dirigente del Servizio
Programmazione e Amministrazione Giuridica R.U.
Dr. Carmen Olivieri



Il Direttore Generale
Dr. Giuseppe Imperatore

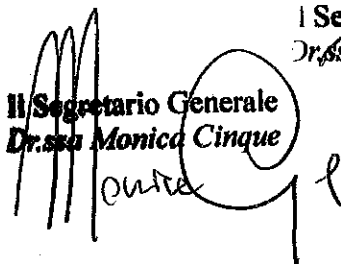


L'Assessore con delega al Personale
Giovanni Pagano



Il Segretario Generale
Dr.ssa Monica Cinque

Il Segretario Generale
Dr.ssa Monica Cinque





COMUNE DI NAPOLI

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE PROT. N. 08 DEL 27/09/2021, AVENTE AD OGGETTO:

Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021/2023

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

FAVOREVOLE

Il Dirigente del Servizio Programmazione e amministrazione giuridica risorse umane esprime, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 267/2000, il seguente parere di regolarità tecnica in ordine alla suddetta proposta:

FAVOREVOLE, relativamente alle previsioni relative alle assunzioni di personale appartenente alle categorie del comparto Funzioni Locali, per la sussistenza di conflitto di interessi relativamente alle previsioni di interventi, assunzioni e reclutamenti per l'area della dirigenza.

*per le sole assunzioni del personale del comparto

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

Il Direttore Generale
Dr. Giuseppe Imperatore

Proposta pervenuta al Dipartimento Ragioneria il ...27/09/2021... e protocollata con il n. ...189/2021/517...;

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

.....

.....

.....

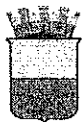
.....

.....

Addi,

Il Ragioniere Generale
Dr. Antonio...

IL RAGIONIERE GENERALE



COMUNE DI NAPOLI

*Dipartimento Ragioneria Generale
Servizio Gestione Bilancio*

**Oggetto : Parere di regolarità contabile ai sensi dell'art. 49 comma 1 del D.lgs 267/2000 .
Schema di delibera prot. n. 8 del 27.09.2021 DGC/2021/517 del 27.09.2021. Direttore
Generale – Servizio Programmazione e amministrazione giuridica R.U.**

Premesso che :

- in data 16.09.2021 il Consiglio Comunale ha approvato con la deliberazione n. 28 il Bilancio di Previsione 2021/2023 e con deliberazione n.27, di pari data, il Documento Unico di Programmazione(DUP).

- Il DUP individua , alla Sezione Operativa – B- Parte II Capitolo B,5 Programmazione Triennale Fabbisogno del Personale , le priorità cui destinare le risorse disponibili.

Con la presente proposta si dispone l'approvazione del Piano Triennale dei fabbisogni del personale per le annualità 2021/2023, definendo le assunzioni a tempo indeterminato e a tempo determinato, così come riportate nel provvedimento e negli allegati quali parte integrante e sostanziale.

Si dispone inoltre la proroga fino al 30 dicembre 2021, senza soluzione di continuità, degli incarichi dirigenziali a tempo determinato ex art 110 comma 1 e 2 del D.lgs 267/2000 e la proroga fino al 31.12.2021 dei n. 4 istruttori direttivi agronomi a tempo determinato aventi scadenza mandato del Sindaco. La spesa derivante per tali contratti è quantificata nell'allegato 2) quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.

Si approva infine la nuova dotazione organica del Comune di Napoli, così come riportata nell'allegato 3) alla presente proposta.

Dalle verifiche contabili effettuate rispetto alla programmazione del fabbisogno del Personale per le annualità 2021- 2023, la spesa prevista nel provvedimento in esame risulta conforme e coerente con la spesa programmata nel DUP e trova copertura sugli stanziamenti di bilancio e sui relativi capitoli di spesa del Bilancio di Previsione 2021 -2023.

Dato atto di quanto riportato nel provvedimento che la spesa di personale rispetta il limite massimo di cui all'art. 1, comma 557 della L. 296/2006, come attestato Collegio dei Revisori dei Conti nel parere sul Bilancio di Previsione 2021/2023 (verbale n. 84 del 13.09.2021)

Rilevato che le assunzioni previste sono subordinate all'approvazione da parte della Commissione Centrale per la Stabilità, ai sensi degli articoli 243 bis, comma 8) lett d) e 243 comma 1 del D.lgs 267/2000, nonché al ricorrere di tutte le condizioni finanziarie e non, richieste in materia di legge.

Tanto premesso e considerato, con le precisazioni sopra indicate, si esprime parere di regolarità contabile favorevole.

Il Ragioniere Generale

dott. Raffaele Grimaldi

16

Osservazioni del Segretario Generale

Proposta di deliberazione del Direttore Generale e del Servizio programmazione e amministrazione giuridica risorse umane (prot. n. 8 del 27/09/2021 - S.G. 481 del 28.09.2021)

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021/2023

Sulla scorta dell'istruttoria tecnica svolta dai dirigenti proponenti.

Visto il parere di regolarità tecnica, espresso ai sensi degli artt. 49 e 147 bis del *TUEL*, nei termini di *"favorevole"*, dal Dirigente del Servizio programmazione e amministrazione giuridica risorse umane - con riguardo alle previsioni relative alle assunzioni di personale appartenente alle categorie del comparto Funzioni Locali - e dal Direttore Generale - relativamente alle previsioni di interventi, assunzioni e reclutamenti per l'area della dirigenza.

Visto il parere *favorevole* di regolarità contabile che, tra l'altro, dà atto che la spesa di personale rispetta il limite massimo di cui all'articolo 1, comma 557, della legge 296/2006, come attestato dal Collegio dei revisori dei Conti nel parere sul Bilancio di previsione 2021 - 2023.

La programmazione del fabbisogno di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo n. 165/2001, costituisce contenuto necessario della Sezione Operativa del DUP, a livello annuale e triennale e deve essere *"dettagliata"*, secondo quanto previsto nell'allegato 4/1 del decreto legislativo n. 118/2011, il quale specifica, altresì, che la stessa deve assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e i vincoli di finanza pubblica.

Il Collegio dei Revisori dei Conti, nell'ambito del parere espresso sullo schema di bilancio 2021/2023 e sul DUP, ha posto in evidenza la necessità della predisposizione di tale atto di programmazione per il triennio 2021/2023 *"improntato sulla base delle nuove regole introdotte con l'articolo 33, comma 2, del D.L. "Decreto Crescita" n. 3412019 e del D.M. attuativo del 17.03.2020, prima di procedere a nuove assunzioni"*.

Dalla lettura della proposta si evince la rimodulazione, con slittamento in avanti, nel triennio 2021/2023, di alcune delle assunzioni già previste nell'anno 2021 e negli anni immediatamente precedenti, rinviando l'avvio delle procedure e della tempistica per il rafforzamento della dotazione organica dell'Ente, senza, tuttavia, indicare le ragioni della mancata attuazione di quanto in precedenza programmato.

Per quanto attiene alla dirigenza, la proposta in esame, evidenzia, in più punti, la carenza strutturale di dirigenti a tempo indeterminato, con conseguente difficoltà a garantire i numerosi servizi dell'Ente, se non con il frequente ricorso ad assegnazioni *ad interim* di più servizi in capo ai dirigenti.

Il mancato avvio delle procedure di concorso per l'assunzione dei dirigenti a tempo indeterminato rende ancor più indispensabile, al fine di assicurare la continuità e funzionalità dell'azione amministrativa, il ricorso ad altre forme di reclutamento che richiedono procedure meno complesse, di qui la programmazione di procedure selettive per il reclutamento di dirigenti ai sensi dell'articolo 110, comma 1 e comma 2, del D.lgs. 267/2000, nonchè, quale *extrema ratio*, il ricorso alla proroga sino al 30 dicembre 2021 (nei limiti della durata quinquennale degli stessi) dei contratti dirigenziali a tempo determinato in essere.

VISTO
Vice

Il Segretario Generale
Dr.ssa Monica Cinque

18

La nuova dotazione organica che si propone di approvare è definita *“partendo dall'ultima dotazione organica approvata (DGC n. 49 del 01/02/2013, così come integrata con la DGC n. 825/2013 e modificata con la DGC n. 243/2016), rimodulata in virtù della riorganizzazione dell'Ente attuata nell'anno 2019, dell'evoluzione delle professionalità da impiegare nelle attività, nonché dei fabbisogni espressi nel presente piano. A tale valore finanziario della dotazione organica, andranno, inoltre, aggiunte le ulteriori componenti di spesa non conteggiate, nel rispetto del limite di spesa potenziale massima ex art. 1, comma 557, della L. n. 296/2006”*.

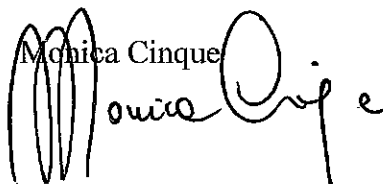
Con particolare riferimento alla dirigenza, la nuova dotazione è determinata in linea con le indicazioni ministeriali attuative delle previsioni del decreto legislativo n. 75/2017, il quale, nel modificare il citato articolo 6 del decreto legislativo n. 165/2001, delinea un nuovo concetto di dotazione organica, strumento maggiormente flessibile e finalizzato a rilevare le effettive esigenze dell'Ente.

La proposta dà, comunque, atto dell'invarianza del numero di posizioni dirigenziali previste nell'assetto organizzativo dell'Ente approvato nel 2019.

Si richiamano i vincoli in materia di assunzione di personale, nonché l'art. 36 del D. lgs. n. 165/2001 che afferma, al 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).

La proposta in esame sarà 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 nonché 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.

Si rimette all'Organo deliberante l'apprezzamento dell'interesse e del fine pubblico e ogni altra valutazione concludente, in ordine alle scelte discrezionali di cui alla proposta, nel rispetto dei principi di buon andamento, economicità e imparzialità dell'azione amministrativa.

Monica Cinque


VISTO
Vice



Il Segretario
Dott. Antonio C. (nome)

Deliberazione di G. C. n. h69 del 29.09.21 composta da n. 18 pagine progressivamente numerate,

☒ *nonché da allegati come descritti nell'atto.**

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

Letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE

.....

IL SEGRETARIO GENERALE

IL SEGRETARIO GENERALE
.....
.....

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

- Si attesta che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio *on line* il 29/9/21 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

Gli allegati, costituenti parte integrante, come descritti nell'atto, firmati digitalmente dal Dirigente proponente, sono conservati nell'archivio informatico dell'Ente.

Il Funzionario responsabile

.....