



ORIGINALE

Mod_fdg_1_21

DIPARTIMENTO/AREA: AREA RISORSE UMANE

SERVIZIO: PROGRAMMAZIONE E AMMINISTRAZIONE GIURIDICA
RISORSE UMANE

ASSESSORATO: SINDACO

SG: 210 del 31/05/2022

DGC: 217 del 31/05/2022

Cod. allegati: L 1009_003

Proposta di deliberazione prot. n° 5

del 31/05/2022

REGISTRO DELLE DELIBERAZIONI DI GIUNTA COMUNALE - DELIB. N° 200

OGGETTO: Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022/2024.

Il giorno 31/05/2022, nella residenza Comunale, convocata nei modi di legge, si è riunita la Giunta comunale. Si dà atto che sono presenti i seguenti n° Nove Amministratori in carica:

SINDACO:

Gaetano MANFREDI

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

ASSESSORI:

Maria FILIPPONE
(Vicesindaco)

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

Paolo MANCUSO

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

Pier Paolo BARETTA

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

Antonio DE IESU

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

Teresa ARMATO

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

Edoardo COSENZA

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

P A

Vincenzo SANTAGADA

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

Laura LIETO

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

Emanuela FERRANTE

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

Luca TRAPANESE

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

Chiara MARCIANI

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

Assume la Presidenza: *Sindaco Gaetano Manfredi*

Assiste il Segretario del Comune: *Monica Cinque*

Il Segretario Generale
Dr.ssa Monica Cinque

IL PRESIDENTE

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

LA GIUNTA, su proposta del Sindaco

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 disastati 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."*;

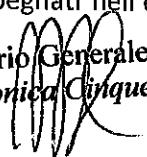
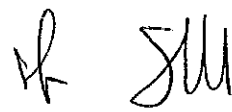
rilevato, quindi, che il PTFP, da approvare ogni anno con una prospettiva triennale, deve essere sviluppato nel rispetto dei vincoli finanziari imposti dall'ordinamento alla spesa del personale degli EE.LL. e dunque deve rispondere ai seguenti principi fondamentali:

- 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** per l'Ente 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. Il valore finanziario dell'organico - incrementato delle altre componenti che concorrono alla determinazione della spesa di personale ai sensi del comma 557 - deve essere al di sotto del valore di **spesa potenziale massima**;

preso atto 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;

Il Segretario Generale
Dr.ssa Monica Cinque

atteso che per la redazione del PTFP 2022/2024 si è preso atto, in primo luogo, dell'ingente depauperamento del personale in servizio registrato nel quadriennio 2018/2021, che ha portato alla perdita di oltre 3.500 unità, solo in minima parte compensato con corrispondenti assunzioni, mentre altre 850 cessazioni circa sono previste nel triennio 2022/2024. L'impegno dell'Amministrazione è quello di riuscire a coniugare l'esigenza di risanamento finanziario con quella di rimpinguare le risorse umane a disposizione per garantire l'esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti istituzionali, migliorando gli standard qualitativi;

atteso che gli indirizzi espressi per le vie brevi dall'Amministrazione nelle varie riunioni tenutesi in tema di risorse umane sono sviluppati secondo le seguenti direttrici:

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

- sostituzione delle cessazioni, facendo fronte così al vertiginoso decremento dei dipendenti in servizio conseguendo anche l'obiettivo di operare un ringiovanimento della loro età media. Le assunzioni avverranno tutte nel 2022, nei profili di categoria C e D, dettagliati nell'allegato n. 1 alla presente deliberazione, in esito a procedura di concorso pubblico, fatta eccezione per il profilo di *istruttore socio educativo* per il quale l'assunzione avverrà mediante scorrimento alla propria graduatoria ISE/NAE derivante dal concorso bandito da Formez PA per conto della Commissione Interministeriale per l'attuazione del progetto RIPAM approvata il 19/11/2015, la cui vigenza è prorogata fino al 30 settembre 2023 per effetto dell'art. 1, comma 28-bis del DL 30 dicembre 2021, n. 228 (*Milleproroghe*) convertito con modificazioni dalla L. 25 febbraio 2022, n. 15;
- assunzione dei candidati del Corso-Concorso pubblico RIPAM per la Regione Campania che sono stati assegnati dal Formez al Comune di Napoli o in copertura dei fabbisogni già programmati nell'anno 2021 ovvero mediante lo scorrimento di graduatorie in cui erano presenti ancora idonei;
- potenziamento della dirigenza a tempo indeterminato dell'Ente mediante il reclutamento di n. 59 dirigenti di cui n. 55 in esito ad apposito concorso pubblico e n. 4 mediante procedura di mobilità volontaria, confermando le determinazioni già assunte con la deliberazione della Giunta Comunale n. 028 del 03/02/2022;
- valorizzazione dell'esperienza acquisita dai dipendenti a tempo determinato assunti negli anni precedenti, prevedendone la stabilizzazione per coloro che hanno maturato i requisiti richiesti dalla normativa speciale contenuta nell'art. 20, comma 1, del D.Lgs. n. 75/2017. La stabilizzazione è prevista, in particolare, per alcuni dei dipendenti assunti a tempo determinato per le esigenze connesse all'attribuzione del reddito di cittadinanza (n. 14 *assistenti sociali*, n. 6 *istruttori direttivi amministrativi*, n. 8 *educatori professionali*) e per n. 77 degli *agenti di polizia municipale* assunti a tempo determinato nell'ambito del progetto finanziato dal Ministero dell'Interno ai sensi del Decreto Sicurezza;
- valorizzazione delle professionalità interne prevedendo procedure di progressione verticale dalla categoria B alla categoria C (n. 100) e dalla categoria C alla categoria D (n. 150) ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs 165/2001, così come sostituito dall'art. 3 del D.L. 80/2021;

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO E PROROGHE DI CONTRATTI IN CORSO

- dare attuazione a quanto previsto nell'Accordo per il ripiano del disavanzo e per il rilancio degli investimenti (cd. Patto per Napoli) sottoscritto ai sensi dall'art. 1, commi da 567 a 580, della L. 30 dicembre 2021, n. 234. Il comma 580, in particolare, prevede la possibilità di potenziare l'attività di accertamento e riscossione dei tributi e la valorizzazione del patrimonio mediante l'assunzione di dipendenti a tempo determinato con specifici profili professionali non dirigenziali da destinare a tali attività con spesa a valere sul contributo annuo ex comma 567 erogato dallo Stato nell'importo massimo di una percentuale – da definire nell'Accordo approvato – della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione. La percentuale fissata nell'Accordo sottoscritto il 29 marzo 2022, tra il Sindaco di Napoli e il Presidente del Consiglio dei Ministri, è del 25% per l'anno 2022 e del 50% per gli anni successivi e consente di finanziare n. 120 contratti in vari profili di categoria C e D – come riportati nell'allegato n. 2 – per una durata di 36 mesi. Per espressa previsione della legge, tale spesa è in deroga al limite alla spesa flessibile di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, non rileva ai fini della determinazione dell'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti ai sensi dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019 lasciando intatta la capacità assunzionale a tempo indeterminato degli enti e non rileva ai fini del limite alla spesa del personale di cui all'art. 1, comma 557-quater della L. n. 296/2006;

Il Segretario Generale
Dr.ssa Monica Cincione

fh sm

- sfruttare le diverse opportunità offerte da finanziamenti europei e nazionali al fine di potenziare la capacità amministrativa dell'Ente e in particolare:
- prorogare i contratti a tempo determinato del personale impiegato nelle attività connesse al Reddito di Cittadinanza mediante utilizzo delle risorse ancora disponibili del Fondo Povertà 2019. La proroga è finanziata fino al 31/12/2023 e sarà limitata al 30/12/2022 per coloro che maturano i requisiti per la stabilizzazione prevista nel presente piano (rif. note PG n. 244236/2022, 268768/2022 e 285155/2022). Ai sensi dell'art. 50, comma 11, lett. f) del CCNL- FL 2016/2018, tali contratti rientrano tra le ipotesi di deroga alla durata massima di 36 mesi prevista per i contratti a tempo determinato nella Pubblica Amministrazione dall'art. 36 del D.Lgs. 165/2001;
 - utilizzare le risorse del Fondo Nazionale Povertà 2020 assegnate al Comune di Napoli per reclutare nuovo personale indispensabile allo svolgimento delle attività connesse all'erogazione del Reddito di Cittadinanza (rif. nota PG n. 299047/2022). Il contingente da assumere è di 122 unità, tutte di categoria D, distribuite nei profili riportati nell'allegato n. 2 che verranno individuate mediante selezione pubblica;
 - prevedere il pieno utilizzo delle risorse assegnate al Comune di Napoli del piano finanziario ReAct destinate al progetto "Rafforzamento della capacità amministrativa del Comune di Napoli". Nell'anno 2021, con la DGC n. 469 del 29/09/2021, tali risorse erano state destinate all'assunzione di n. 93 unità di personale di categoria C e D di cui solo n. 60 si sono concretizzate; in breve tempo, inoltre, 9 dei 60 dipendenti assunti si sono dimessi. A fronte dei 93 contratti previsti, quindi, attualmente solo 51 sono attivi, mentre restano finanziati altri 42 contratti che possono essere stipulati nel corso del corrente anno prioritariamente mediante scorrimento delle graduatorie ancora vigenti approvate in esito all'Avviso pubblico di selezione approvato con disposizione dirigenziale n. 408 del 12/11/2021 e inoltre riattivando - ai sensi dell'art. 6 del suddetto Avviso - la procedura già svolta nell'anno 2021 (rif. nota PG n. 374263/2022);
- provvedere alla copertura del fabbisogno a tempo determinato dell'area educativa previsto per il prossimo anno scolastico 2022/2023 dal responsabile di competenza (rif. note PG n. 105989/2022 e 119531/2022). Al fine di conservare inalterata l'offerta educativa, è stato formulato un fabbisogno di personale a tempo determinato che tiene conto anche dei pensionamenti stimati fino alla fine dell'anno in corso. Secondo una formula positivamente sperimentata negli anni passati, i contratti da stipulare sono suddivisi tra full time (n. 67) e part time al 66,66% (n. 76) e a decorrere dal 01/01/2023 il numero complessivo è ridotto in funzione delle realizzate assunzioni a tempo indeterminato. Al dirigente del servizio Sistema educativo comunale e sistema integrato 0-6 anni è demandata l'esatta ripartizione del numero complessivo di contratti da stipulare tra i profili dell'area educativa in base alle necessità rilevate e il reclutamento a tempo determinato nel profilo di maestra/o avverrà attingendo a graduatorie di altre amministrazioni - non avendo l'ente a disposizione graduatorie proprie - mentre nel profilo di istruttore socio educativo si attingerà prioritariamente alla propria graduatoria ISE/NAE derivante dal concorso bandito da Forze PA per conto della Commissione Interministeriale per l'attuazione del progetto RIPAM approvata il 19/11/2015;
- proroga fino alla durata massima di 36 mesi prevista dall'art. 36 del D.Lgs n. 165/2001 dei n. 4 contratti a tempo determinato in corso con dipendenti col profilo di *istruttori direttivi agronomi*;
- proroga fino al compimento del complessivo triennio spettante (28/02/2024) dell'assegnazione temporanea ex art. 42-bis del D.Lgs. 151/2001 della dipendente del Comune di Roma Capitale che a seguito della richiesta presentata, ha ricevuto l'assenso dall'Ente di appartenenza (PG n. 813474 del 11/11/2021) e che attualmente è prevista in scadenza al 31/12/2022;

atteso che al fine della determinazione delle facoltà assunzionali teoricamente destinabili alle assunzioni a tempo indeterminato nel triennio 2022/2024 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'Economia 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;

Il Segretario Generale
Dr.ssa Monica Cinque

Dr

SM

preso atto che la suddetta disciplina consente le assunzioni a tempo indeterminato in esito 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 (2021) e la media delle entrate accertate, desunte dagli ultimi tre rendiconti approvati (2019/2020/2021), al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione dell'ultima annualità considerata (2021).

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 dalla tabella 1 dell'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, inoltre, trova un ulteriore limite nell'incremento massimo progressivo della spesa del personale, riportato nella tabella 2 del D.M. 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 di cui alla tabella 1 (*controllo 3*), il primo diventa il valore massimo consentito di spesa del personale, compreso l'incremento derivante dalle programmate assunzioni a tempo indeterminato;

visto l'art. 57, comma 3-septies del Decreto-Legge 104/2020, convertito con modificazioni dalla L. n. 126/2020, che recita "A decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto (14 ottobre 2020, n.d.r.), finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantita il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente.";

considerato che per la rilevazione dei dati relativa all'annualità 2021, rientra nella deroga prevista dal suddetto articolo la spesa per l'assunzione di assistenti sociali realizzate a decorrere dall'anno 2021. L'art. 1, comma 797 e ss. della L. 30 dicembre 2020, n. 178, infatti, assicura un contributo statale finalizzato a garantire il livello essenziale delle prestazioni di assistenza sociale definito in rapporto alla popolazione residente nel territorio comunale. Sulla scorta dei dati relativi al numero di assistenti sociali in servizio nell'anno 2021, comunicati al Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali entro il 28 febbraio 2022, si rileva il numero di assistenti sociali assunti nell'anno (2,13 equivalente a ore di lavoro) la cui spesa è coperta dal contributo accertato in entrata (disposizione n. 002/2022 del servizio Programmazione Sociale);

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. 419022 del 28/05/2022):

Tabella 1 (controllo 1)

| ENTRATE - TITOLI | Anno 2019 | Anno 2020 | Anno 2021 |
|--|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| TITOLO I – entrate tributarie | 933.804.197,13 | 878.332.823,15 | 877.200.776,85 |
| TITOLO II – trasferimenti | 188.486.676,54 | 314.473.456,42 | 643.772.484,12 |
| TITOLO III – entrate extratributarie | 306.982.052,03 | 279.625.906,55 | 241.271.698,11 |
| | 1.429.272.925,70 | 1.472.432.186,12 | 1.762.244.959,08 |
| Entrate da sottrarre | | | |
| Contributo per LEP assistenza sociale (art. 1, comma 797 e ss. L. 178/2020) | - | - | - 85.200,00 |
| TOTALE | 1.429.272.925,70 | 1.472.432.186,12 | 1.762.159.759,08 |

Il Segretario Generale
Dr.ssa Monica Cinque

Handwritten signatures and initials.

| | |
|---------------------------------|-------------------------|
| Media Entrate Correnti (MEC) | 1.554.621.623,63 |
| FCDE previsione 2021 (asestato) | 372.052.673,54 |
| MEC – FDCE | 1.182.568.950,09 |

| SPESA | Anno 2021 |
|--|-----------------------|
| MACROAGGREGATO 1.01 | 208.457.622,08 |
| VOCE 1.03.02.12.001 | 0,00 |
| VOCE 1.03.02.12.002 | 0,00 |
| VOCE 1.03.02.12.003 | 0,00 |
| VOCE 1.03.02.12.999 | 0,00 |
| TOTALE | 208.457.622,08 |
| Spese da sottrarre | |
| Spesa per assistenti sociali (senza IRAP) coperte da contributo | - 79.842,70 |
| Spesa di Personale (SP) 2021 | 208.377.779,38 |

| | |
|-----------------------------------|---------------|
| Rapporto SP / (MEC – FDCE) | 17,62% |
|-----------------------------------|---------------|

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 un capacità di spesa 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 rappresenta il 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% | 340.579.857,63 |

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 D.M. 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 2022/2024 risulta il seguente:

Tabella 3 (controllo 3)

| Comuni appartenenti alla fascia demografica h) | ANNO 2022 | ANNO 2023 | ANNO 2024 |
|---|----------------|----------------|----------------|
| Percentuale di incremento sulla spesa del personale 2018 | 8% | 9% | 10% |
| Limite max Spesa del Personale ex art. 5, comma 1, del DM 17/03/2020 (SP 2018 + SP 2018*% incremento) | 307.174.242,97 | 310.018.448,92 | 312.862.654,87 |

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 2022/2024;

W JM

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 – Protocollo sistema n. 00034877 del 21/01/2022);
- ai sensi dell'art. 33 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non si rilevano nell'Ente situazioni di soprannumerarietà e/o di eccedenze di personale, come già attestato con la disposizione l1008_001 del 26/01/2022;

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 riguarda 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 D.M. 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 ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.Lgs. 165/2001, nel suddetto programma i posti di cui si prevede la copertura con progressioni verticali rappresentano, per ciascuna categoria, una percentuale inferiore al 50% del totale dei posti programmati;

visto l'allegato n. 2 che riporta in maniera dettagliata, per ciascuna annualità del piano, il numero dei posti da coprire a tempo determinato con indicazione della categoria e del profilo, le modalità di reclutamento, la decorrenza programmata e la spesa che ne deriva, comprensiva degli oneri riflessi e dell'irap, distinguendo, inoltre, tra le assunzioni da realizzare a carico delle risorse comunali da quelle che sono eterofinanziate;

preso atto che, per essere interamente realizzata, la presente programmazione deve trovare piena coerenza nel bilancio di previsione 2022/2024 nel quale deve essere data copertura finanziaria alle assunzioni a tempo indeterminato di cui all'allegato n. 1, mediante gli stanziamenti previsti sui capitoli 110816/1 (retribuzioni), 110816/2 (oneri) e 110816/3 (irap), e alle assunzioni a tempo determinato di cui all'allegato n. 2 mediante gli stanziamenti previsti nei capitoli riportati nello stesso allegato. Gli stanziamenti coerenti con le assunzioni programmate sono stati richiesti con note PG n. 423657 del 30/05/2022 e PG n. 424949 del 31/05/2022 del Responsabile dell'Area Risorse Umane;

preso atto, altresì, che affinché la presente programmazione a tempo indeterminato possa essere completamente realizzata, deve essere verificata la sostenibilità finanziaria della spesa derivante dalle assunzioni programmate che, nel triennio di riferimento, deve dare luogo ad un incremento della spesa del personale – calcolata ai sensi del DM 17 marzo 2020 – tale da consentire il rispetto del limite massimo della spesa del personale così come calcolato nella precedente **tabella 3**;

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 dagli 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);
- per espressa disposizione del comma 580 dell'art. 1 della L. n. 234/2021, la spesa per i contratti stipulati a valere sul contributo statale assegnato all'ente ai sensi del comma 570 dell'art. 1 della suddetta legge nell'ambito dell'accordo tra lo Stato e il Comune di Napoli per il ripiano del disavanzo e per il rilancio degli investimenti (cd. Patto per Napoli);

Tabella n. 4 - Spesa per lavoro flessibile

| Tipologia | Rilevanza ai fini dell'aggregato di spesa art. 9, comma 28 | Anno 2022 | Anno 2023 | Anno 2024 |
|--|--|----------------------|---------------------|---------------------|
| Agenti di polizia municipale con finanziamento D.L. 113/2018 | no | 2.381.588,74 | 0,00 | 0,00 |
| Contratti dell'area educativo scolastica | sì | 2.123.425,07 | 973.574,78 | 0,00 |
| Contratti ex art. 90 D. Lgs. 267/2000 | sì | 1.499.943,04 | 1.499.943,04 | 1.499.943,04 |
| Contratti TD vari profili (finanziamento Patto per Napoli) | no | 717.606,22 | 2.868.610,46 | 2.868.610,46 |
| Contratti TD agronomi | sì | 81.489,15 | 45.308,53 | 24.561,75 |
| Dirigenti ex 110, comma 1 * | no | 1.686.371,20 | 1.416.998,24 | 1.412.905,60 |
| Dirigenti ex art. 110, comma 2 e Direttore Generale | sì | 214.392,00 | 228.000,00 | 228.000,00 |
| PON Governance e Capacità istituzionale | no | 383.241,60 | 383.241,60 | 369.927,84 |
| Progetto potenziamento uffici comunali (ReAct EU) | no | 1.624.952,66 | 2.197.695,15 | 0,00 |
| Proroga RDC e nuove assunzioni (finanziamento Fondo Povertà) | sì | 10.561.263,80 | 0,00 | 0,00 |
| Spesa per comandi e assegnazioni temporanee | no | 16.984,79 | 22.638,47 | 5.653,76 |
| TOTALE GENERALE | | 21.291.258,27 | 9.636.010,27 | 6.409.602,45 |
| TOTALE AI FINI DELLA VERIFICA EX ART. 9, COMMA 28 | | 14.480.513,06 | 2.746.826,35 | 1.752.504,79 |

* 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:

Il Segretario Generale
Dr.ssa Monica Cinque

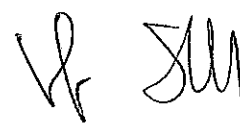



Tabella n. 5 – Verifica numerica dei contratti a tempo determinato

| Personale a tempo indeterminato in servizio al 01 gennaio 2022 | | Personale a tempo determinato | | | | |
|---|--------------|--|---------------------------|------------------------|----------------------|------------|
| Categoria | Unità | Tipologia | Rilevante per verifica | Unità al 30/05/2022 | Unità da assumere | TOTALE |
| A | 515 | Personale di staff | SI | 28 | 0 | 28 |
| B | 698 | Personale area vigilanza | NO | 148 | 0 | 148 |
| C | 2.425 | Personale area ambiente | SI | 4 | 0 | 4 |
| D | 1.185 | Personale area educativa | SI | 134 | 9 | 173 |
| Dirigenti | 32 | Personale area welfare | NO | 46 | 122 | 168 |
| TOTALE | 4.855 | Dirigenti ex art. 110 co. 1 | NO | 36 | 0 | 36 |
| Limite 20% | 971 | Personale piano ReAct EU | NO | 51 | 42 | 93 |
| | | Personale PON Governance | NO | 11 | 0 | 11 |
| | | Personale Patto per Napoli | NO | 0 | 120 | 120 |
| | | TOTALE | | 458 | 293 | 781 |
| | | TOTALE AI FINI DELLA VERIFICA NUMERICA* | | 166 | 9 | 175 |

* Al fine della verifica numerica, le esclusioni sono state rilevate facendo riferimento all'art. 50, comma 4, del CCNL FL 2016/2018 e all'art. 29, comma 2, lett. a) del D. Lgs. n. 81/2015

visto l'allegato n. 3 in cui è rappresentata la variazione della consistenza dell'organico dell'Ente nell'arco del triennio in funzione del personale in servizio al 01/01/2022, delle cessazioni previste e dei fabbisogni espressi nel presente piano nonché la sua traduzione in valore finanziario. Tale valore finanziario, sommato alle ulteriori componenti di spesa del personale in esso non comprese, deve essere inferiore al limite di **spesa potenziale massima** ex art. 1, comma 557, della L. n. 296/2006;

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 a tempo indeterminato e a tempo determinato per i contratti di durata superiore a 12 mesi;

dato atto 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 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. n. 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 (COSFEL) che approva le assunzioni programmate, fatta eccezione per le assunzioni eterofinanziate per le quali, in riscontro al quesito posto con nota PG 753628 del 18/10/2021, la COSFEL ha in tal senso riscontrato con mail del 05/11/2021;

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;

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;

Dr. Sili

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_03.

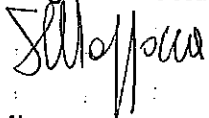
Allegato n. 1 – Programmazione fabbisogno a tempo indeterminato 2022/2024;

Allegato n. 2 – Programmazione fabbisogno a tempo determinato 2022/2024;

Allegato n. 3 - Evoluzione nel triennio della consistenza del personale in servizio e valore finanziario dell'organico;

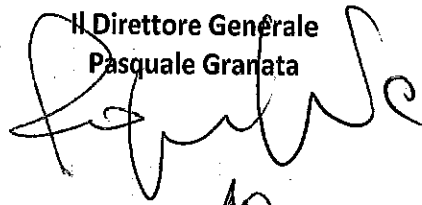
**Il Dirigente del Servizio Programmazione
e Amministrazione Giuridica R.U.**

Sergio Mazzocca



Con voti UNANIMI,

**Il Direttore Generale
Pasquale Granata**



**Segretario Generale
Dr.ssa Monica Cinque**



DELIBERA

- 1) approvare il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022/2024 che prevede:
 - le assunzioni a tempo indeterminato, così come dettagliate nell'**allegato n. 1** alla presente deliberazione 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;
 - le assunzioni a tempo determinato, come dettagliate nell'**allegato n. 2** alla presente deliberazione, con indicazione del numero, categoria e profilo, decorrenza e spesa che ne deriva;
- 2) disporre le proroghe dei contratti a tempo determinato, attualmente in corso, del pari riportati nell'**allegato n. 2** con indicazione della spesa derivante;
- 3) dare atto che nell'**allegato n. 3** alla presente deliberazione è rappresentata la variazione della consistenza dell'organico dell'Ente nell'arco del triennio 2022/2024 in funzione del personale in servizio al 01/01/2022, delle cessazioni previste e dei fabbisogni espressi nel presente piano nonché la sua traduzione in valore finanziario. Tale valore finanziario, sommato alle ulteriori componenti di spesa del personale in esso non comprese, deve essere inferiore al limite di **spesa potenziale massima** ex art. 1, comma 557, della L. n. 296/2006;
- 4) dare atto che affinché la presente programmazione a tempo indeterminato possa essere completamente realizzata, deve essere verificata la sostenibilità finanziaria della spesa derivante dalle assunzioni programmate che, nel triennio di riferimento, deve dare luogo ad un incremento della spesa del personale – calcolata ai sensi del DM 17 marzo 2020 - tale da consentire il rispetto del limite massimo della spesa del personale così come calcolato nella **tabella 3** riportata nella parte narrativa della presente deliberazione;
- 5) dare atto che la spesa flessibile, così come dettagliata per il triennio 2022/2024 nella **tabella 4** in premessa, è inferiore al limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;
- 6) dare atto che sono autorizzate le mobilità compensative tra il Comune di Napoli e altri enti che si realizzano attraverso uno scambio di dipendenti della stessa categoria e profilo ad invarianza di spesa;
- 7) dare atto che il presente PTFP ha prospettiva triennale e può essere sottoposto a modifiche rese necessarie dal mutato contesto normativo, organizzativo e finanziario purché le modifiche siano adottate nell'invarianza della spesa potenziale massima;
- 8) disporre l'invio del presente piano al Dipartimento della Funzione Pubblica mediante il sistema SICO

(art. 60 del D.Lgs. n. 165/2001) entro trenta giorni dalla adozione;

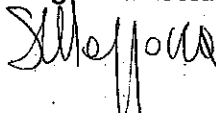
- 9) prendere atto che, in base alle Linee guida del *Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione* gli obblighi di pubblicità di cui all'art. 16, del D.Lgs. n. 33 del 14/03/2013 si possono ritenere assolti rendendo la suddetta comunicazione al SICO visibile in area pubblica;
- 10) 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;
- 11) 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;
- 12) dare atto che la presente programmazione costituisce aggiornamento della programmazione delle assunzioni per gli anni 2022/2024 contenuta in tutti gli atti approvati in precedenza e non realizzata;
- 13) 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;

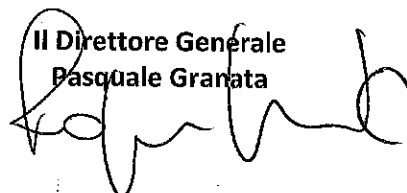
(**): La casella sarà barrata a cura della Segreteria Generale solo ove ricorra l'ipotesi indicata.

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

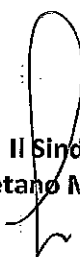
Sergio Mazzocca



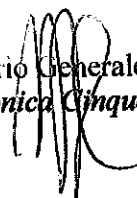
**Il Direttore Generale
Pasquale Granata**



**Il Sindaco
Gaetano Manfredi**



**Il Segretario Generale
Dr.ssa Monica Cinque**





COMUNE DI NAPOLI

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE PROT. N. 05 DEL 31/05/2022, AVENTE AD OGGETTO:

Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022/2024.

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

**Il Dirigente del Servizio
Programmazione e Amministrazione Giuridica
Risorse Umane
Sergio Mazzocca**

**Il Direttore Generale
Pasquale Granata**

Proposta pervenuta al Dipartimento Ragioneria il 31.05.2022 e protocollata con il n. DEC/2022/217.....;

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:

Favorevole. Le spese relative alle assunzioni e tempo determinato e indeterminato previste nel PTPP 2022/2024, nonché quelle a seguito dell'approvazione del Bilancio di Previsione 2022/2024. Pertanto le assunzioni programmate restano subordinate alle e quanto previsto ai punti 30 e 33 del deliberato dell'approvazione del Bilancio di Previsione 2022/2024.

Addi,

IL RAGIONIERE GENERALE

OSSERVAZIONI DEL SEGRETARIO GENERALE

Con la proposta in esame si approva il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022/2024.

Il parere di regolarità tecnica, ai sensi dell'art. 49, co. 1, del Tuel n. 267/2000, è *"Favorevole"*.

Il Ragioniere Generale ha espresso parere contabile favorevole, ai sensi dell'art. 49, co. 1 del TUEL n. 267/2000, evidenziando che le assunzioni programmate sono subordinate alla approvazione del Bilancio di Previsione 2022/2024.

Dalla lettura della parte narrativa si evince che il Piano è stato redatto, per la parte relativa ai costi del personale, tenendo conto della necessità di rispettare il valore di spesa massima potenziale per l'organico dell'Ente, valore 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 citata nota a firma del Ragioniere Generale PG n. 596542 del 26/07/2017).

La proposta di deliberazione dà conto delle modalità con le quali si intende addivenire all'incremento delle risorse umane nell'ambito delle assunzioni a tempo indeterminato ed a tempo determinato; sono previste, altresì, anche altre procedure attraverso cui soddisfare il fabbisogno di profili professionali (come riportato nell'allegato 1 denominato *"Programmazione fabbisogno a tempo indeterminato 2022/2024"*) tra le quali la mobilità da altri enti, lo scorrimento di graduatorie valide, le stabilizzazioni e le progressioni verticali.

La proposta dà atto che *"ai sensi dell'art. 33 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non si rilevano, nell'Ente, situazioni di soprannumerarietà e/o di eccedenze di personale, come già attestato con la disposizione II008_001 del 26/01/2022;"* e che l'Ente rispetta il limite numerico per la stipula dei contratti a tempo determinato ai sensi dell'art. 23 del Dlgs. 81/2015 (20% dei dipendenti a tempo indeterminato al 1 gennaio dell'anno di riferimento).

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 dovrà essere sottoposta al Collegio dei Revisori dei Conti chiamati ad accertare 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. n. 267/2000.

Si rimette all'Organo deliberante l'apprezzamento dell'interesse e del fine pubblico e ogni altra valutazione concludente, con riguardo al principio di buon andamento, economicità e imparzialità dell'azione amministrativa.

VISTO
Il Sindaco

Segretario Generale
Monica Cinque

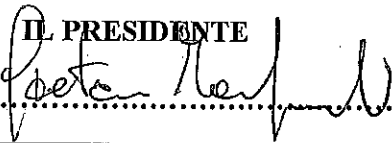
Deliberazione di G. C. n. 200 del 31/5/22 composta da n. 14 pagine progressivamente numerate,

☒ nonché da allegati come descritti nell'atto.*

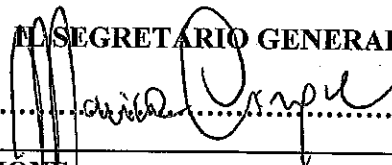
*Borrare, a cura del Servizio Segreteria della Giunta, solo in presenza di allegati

Letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE



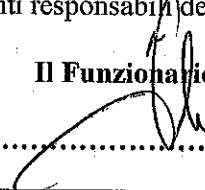
IL SEGRETARIO GENERALE



ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

- Si attesta che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio *on line* il 06.06.22 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.

Addi

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

.....