



Città di Marigliano
(Città Metropolitana di Napoli)

COPIA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE
N. 110 del 11/08/2021

OGGETTO: Modifica della programmazione triennale del Fabbisogno di personale 2021-2023 approvata con deliberazione di G.C. n. 98 del 26/7/2021. Esequibile

L'anno 2021 , il giorno Undici del mese di Agosto alle ore 12,30 nella sala delle adunanze della casa Comunale, convocata nelle forme di legge, la Giunta Comunale, presieduta dal SINDACO avv. Jossa Giuseppe, si è riunita con i seguenti Assessori:

COGNOME E NOME	PRESENTI	ASSENTI
JOSSA GIUSEPPE - Sindaco	X	
MAUTONE FELICE – Vice Sindaco	X	
CERCIELLO MICHELE	X	
COPPOLA RAFFAELE	X	
DI RAFFAELE NICOLA		X
PALMA ROSANNA		X
SORGENTE ANNA		X
TERRACCIANO ANNA	X	

Con la partecipazione del Vice Segretario Generale Dott. Magg.re Emiliano Nacar; con le funzioni di cui all'art.97 comma 2 del TUEL 267/2000.

IL SINDACO, avv. Jossa Giuseppe, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Letta l'allegata proposta prot. n. 14009 del 09/08/2021;

Visti i pareri di cui all'art. 49 del D.Lgs. 267/2000, inseriti nella predetta proposta;

Ad unanimità di voti favorevoli resi per alzata di mano;

DELIBERA

Approvare, come ad ogni effetto approva, l'allegata proposta di deliberazione che forma parte integrante e sostanziale della presente;

Dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art.134 comma 4 del TUEL 267/00.

Letto, approvato e sottoscritto:

IL SINDACO

F.TO avv. Jossa Giuseppe

IL Vice SEGRETARIO GENERALE

F. TO Dott. Magg. Emiliano Nacar

Per copia conforme all'originale

Marigliano :30/07/2021

F.to IL RESPONSABILE AA.GG.

Dott. Gianluca Pisano

Il sottoscritto Responsabile del Settore AA.GG , visti gli atti d'ufficio,

CERTIFICA

Che la presente deliberazione:

- E' stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi del comma 4 dell'art.134 T.U. n.267/2000;
- Viene affissa a questo Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi a partire dal 30/07/2021_ come prescritto dall'art.124, comma 1, T.U. n.267/2000 (N. REG. PUBBLICAZ.)
- E' trasmessa in elenco, contestualmente all'affissione all'Albo, ai signori capigruppo consiliari come prescritto dall'art.125 del T.U. n.267/2000.

Marigliano, 30/07/2021

f.to Il messo comunale

F.TO IL RESPONSABILE AA.GG

Dott. Gianluca Pisano

ESECUTIVITA'

(Articolo 134, D.Lgs. N.267/2000)

Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il _____

- Decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione.

Marigliano, _____

IL RESPONSABILE AA.GG.

Dott. Gianluca Pisano

Città di Marigliano
(Provincia di Napoli)

=====

ORIGINALE PROPOSTA di deliberazione di Giunta Comunale – prot. N 14009 del
09/08/2021

**OGGETTO: Modifica della programmazione triennale del Fabbisogno di personale 2021-2023
approvata con deliberazione di G.C. n. 98 del 26/7/2021.**

Parere in ordine alla regolarità tecnica:

Si esprime parere **FAVOREVOLE** ai sensi dell'art.49 del T.U.E.L. n.267 del 18/08/2000.

f.to Il Responsabile del Settore
Magg. Dott. Emiliano Nacar

Parere in ordine alla regolarità contabile :

Si esprime parere **FAVOREVOLE** ai sensi dell'art.49 del T.U.E.L. n.267 del 18/08/2000.

f.to Il Responsabile di settoreV f.f.
Dott. Gianluca Pisano

Modifica della programmazione triennale del Fabbisogno di personale 2021-2023 approvata con deliberazione di G.C. n. 98 del 26/7/2021.

IL SEGRETARIO GENERALE

E

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO PERSONALE

RICHIAMATA la delibera n. 69 del 5 maggio 2021, avente ad oggetto “Programmazione triennale del fabbisogno di personale 2021-2023 Ricognizione Dotazione organica e delle eccedenze di personale ai sensi dell’art. 33 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall’art. 16, L. 183/2011 – Approvazione”;

DATO atto che a seguito della predisposizione della manovra di assestamento del bilancio di previsione 2021-2023 sono stati individuati nuove capacità di spesa per sostenere un potenziamento della predetta programmazione del personale;

RICHIAMATO il comma 1-bis, art. 52, d.lgs. 165/2001, come introdotto dall’art. 3, comma 1, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, il quale consente una maggiore utilizzazione dell’istituto delle progressioni verticali, consentendole nei limiti del 50% delle previsioni di nuove assunzioni in luogo della previgente disciplina del comma 15, art. 22, d.lgs. 75/2017;

RAVVISATA l’opportunità di dotare l’ufficio Staff di tre unità, con profilo C1 part-time al 30%, con contratti a tempo determinato con scadenza al 31.12.2021 eventualmente prorogabili fino a tre anni, al fine di potenziare il supporto all’attività di indirizzo e direzione politica del Sindaco e migliorare la qualità dei rapporti interistituzionali dell’Ente;

CONSIDERATA che la manovra assunzionale è appena iniziata con le procedure di mobilità obbligatoria e volontaria e che i tempi di pubblicazione in G.U. dilatano le assunzioni ad ottobre 2021; che occorre, anticipare, sulla stregua di quanto innanzi, il Passaggio dal 50% al 100% per 3 unità di cat. A e 4 di cat. B (LSU stabilizzati prima del 2021) per migliorare la efficienza della macchina comunale e garantire maggiori servizi con il risparmio di spesa creatosi.

DATO ATTO che il Responsabile del settore Polizia Municipale, al quale afferisce la materia del Personale, è stato incaricato dal Sindaco unitamente al Segretario generale di redigere la modifica del piano triennale del fabbisogno del personale 2021-2023 in funzione delle esigenze discusse con l’Amministrazione comunale e alla luce delle esigenze rappresentate dagli uffici con la finalità di garantire migliori livelli di efficienza, qualità e funzionalità dell’apparato amministrativo nel rispetto degli equilibri di bilancio e dei vincoli di legge;

RICHIAMATE:

- la delibera del Consiglio comunale n. 34 del 29 luglio 2021, con la quale è stato approvato il rendiconto di gestione dell’esercizio 2020;
- la delibera del Consiglio comunale n. 29 del 3/6/2021, con la quale è stato approvato il DUP e il Bilancio Preventivo del Comune di Marigliano per il triennio 2021-2023;
- la delibera del Consiglio comunale n. 51 del 29 dicembre 2020, con la quale è stato approvato il bilancio consolidato per l’esercizio 2019;

DATO atto che è in corso di redazione il DUP SeO 2022-2024 e che le determinazioni di cui alla presente proposta di deliberazione, se approvate, concorreranno alla definizione dei prospetti concernenti la programmazione del personale ivi previsti;

PRESO ATTO che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs. n. 267/2000 e dal D.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

VISTO l’art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, che recita:

«1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

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

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

4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

(...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.»;

VISTO inoltre l'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che recita:

«1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.

2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.

3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.

4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.

5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.»;

RILEVATO che:

a) il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;

b) le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti;

VISTI:

a) l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita:

«Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482»;

b) l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita:

«1. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.

2. Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.

3. Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.

4. Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.»;

c) l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e 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;

d) l'art. 57, comma 3-septies, D.L. 14 agosto 2020, n. 104, a norma del quale *«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, 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 garantito 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»;*

RICHIAMATO inoltre l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così dispone:

«1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.

2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.

4- Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area.»;

RICHIAMATA la delibera di G.C. n. 69/2021, nella quale si dava atto dell'insussistenza di eccedenze di personale;

RITENUTO che, per quanto sopra evidenziato, alla luce del vigente assetto organizzativo non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., ma, al contrario, in tutti i settori della struttura amministrativa sussiste la necessità di acquisire nuove unità di personale necessarie per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente;

CONSIDERATO che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre a essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

a) alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;

b) strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese;

PRESO ATTO che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di "dotazione organica" deve essere inteso non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali;

VISTI, in relazione al vigente assetto delle disposizioni in tema di spesa del personale:

- 1) l'art. 1, commi da 557 a 557-quater, L. 27 dicembre 2006, n. 296, a norma del quale:

«557. Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

a) abrogato;

b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici;

c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali»;

557-bis. Ai fini dell'applicazione del comma 557, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute

per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente.

557-ter. In caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n.133.

557-quater. Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione.»;

- 2) l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34, che testualmente dispone:

«A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.»;

- 3) il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, e chiarisce che gli Enti locali «possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le

definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla tabella 1 del comma di ciascuna fascia demografica»;

RICHIAMATA la deliberazione della Corte dei Conti, Sezione Regionale di Controllo della Lombardia, 2 dicembre 2020, n. 164/PAR, nella quale, esaminando il problema del coordinamento tra le disposizioni introdotte dal d.l. 34/2019 e quelle di cui all'art. 557-ter, L. 296/2006, ritiene che «la nuova disciplina e quella pregressa sui tetti di spesa hanno due ambiti di applicazione differenti. Le norme introdotte dall'art. 33 comma 2 del D.L. n. 34/2019, infatti, individuano i criteri per stabilire quando ed in che misura i comuni possano procedere ad assumere nuovo personale a tempo indeterminato, mentre le norme dettate dai commi 557 quater e 562 dell'art. 1 della L. n. 296/2006 fissano i limiti alla spesa complessiva del personale in un'ottica di contenimento della stessa. Pertanto, poiché i due interventi normativi richiamati disciplinano due aspetti differenti della gestione del personale, non è configurabile alcuna abrogazione implicita della vecchia disciplina ad opera della nuova ... Ne consegue, pertanto, che permane, a carico del comune, l'obbligo di rispettare i limiti di spesa fissati, a seconda della fascia demografica, dai commi 557 quater e 562 dell'art. 1 della L. n. 296/2006 e che, qualora il comune che sia in regola con i predetti limiti proceda, sulla base della disciplina introdotta dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, all'assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale, la maggior spesa contratta per queste ultime assunzioni non si computa ai fini della verifica del rispetto del limite di spesa previsto dai predetti commi 557 quater e 562.»;

RILEVATO che il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una disciplina autorizzatoria per la quale, come precisato nel suo art. 7, comma 1, «la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557- quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296»;

VISTA la circolare della Presidenza del Consiglio dei ministri 13 maggio 2020 ad oggetto: “Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni”, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell'11 settembre 2020;

VISTO l'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, il quale testualmente recita:

«28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le

assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (...). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.»;

ACQUISITE le risultanze contabili riportate nei seguenti allegati:

- A) Prospetto riepilogativo delle spese di personale – rendiconto 2018;
- B) Prospetto riepilogativo delle spese di personale – rendiconto 2020;
- C) Determinazione dei resti assunzionali disponibili;

DATO ATTO che, ai sensi dell'art. 3, D.M. 17 marzo 2020, il Marigliano appartiene alla fascia demografica f (popolazione al 31.12.2019: n. 29.879 abitanti);

RILEVATO che sulla base della Tabella 1 dell'art. 4, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia del rapporto tra spesa del personale rilevato dall'ultimo rendiconto e media delle entrate correnti degli ultimi tre esercizi al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità deve essere contenuta nel valore pari al 27% quale condizione abilitante all'incremento della capacità assunzionale dell'Ente;

ACCERTATO che:

a) sulla base dei dati relativi alle entrate correnti desumibili dai rendiconti 2017-2019, dalle spese del personale desumibili dall'ultimo rendiconto di gestione approvato (es. 2020), il valore della soglia percentuale applicabile al Comune di Marigliano è pari al 21,73% come verificabile dal prospetto allegato sub D) "Determinazione limiti assunzionali – triennio 2021-2023";

b) la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione di cui all'art. 2, del D.M.17 marzo 2020, è pari ad euro 3.869.138,22 come specificata nell'allegato B);

c) i resti assunzionali determinati secondo il prospetto C) della presente proposta ammontano a euro 391.723,41;

DATO ATTO che, in applicazione dell'art. 5, comma 2, D.M. 17 marzo 2020, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020, in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla tabella 2, fermo restando il limite di cui alla tabella 1 dell'articolo 4, i piani triennali dei fabbisogni del personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, dal prospetto allegato sub C si evince la sussistenza di resti assunzionali, utilizzabili per il periodo 2021-2023 pari ad euro 391.723,41, comprensivi di oneri, la quale somma deve tuttavia ritenersi assorbita dagli incrementi teorici della spesa del personale calcolati ai sensi dell'art. 5, comma 1, del citato D.M.;

RICHIAMATO il parere espresso dal Ministero dell'Economia e delle Finanze-RGS in data 15 gennaio 2021 (prot. n.

12454), a proposito della possibilità per gli enti virtuosi di utilizzare in deroga i resti assunzionali del quinquennio 2015-2019, nel quale viene chiarito che: «l'utilizzo dei più favorevoli resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 non può essere cumulato con le assunzioni derivanti dall'applicazione delle nuove disposizioni normative ex articolo 33, comma 2, del decreto legislativo n. 34/2019, ma tale possibilità di utilizzo costituisce una scelta alternativa – se più favorevole – alla nuova regolamentazione, fermo restando che tale opzione è consentita, in ogni caso, solamente entro i limiti massimi previsti dal valore soglia di riferimento di cui all'articolo 4, comma 1 – Tabella 1, del decreto attuativo»;

RILEVATO che la quota relativa ai resti assunzionali quantificati come da allegato C risulta inferiore alle maggiori disponibilità derivanti dalle facoltà assunzionali calcolate in applicazione dell'art. 5, comma 1, D.L. 17 marzo 2020, le quali dunque prevalgono nella definizione della quota teorica della manovra ammissibile per il Comune di Marigliano;

DATO ATTO che, tenuto conto della spesa del personale desumibile dal consuntivo 2018, la spesa potenziale massima per ciascuno degli esercizi considerati (2021, 2022 e 2023) derivante dall'applicazione dei coefficienti di cui alla tabella 2 dell'articolo 5 del D.M. 17 marzo 2020, risulta riportata nel prospetto allegato sub. D), i cui risultati sono di seguito sinteticamente riportati:

- limite di spesa tendenziale (art. 4, DM 17/3/2020): euro 4.174.384,43;
- incrementi assunzionali teorici ai sensi dell'art. 5 DM 17/3/2020 al netto dell'IRAP:
 - o euro 3.805.890,35 relativamente al 2021;
 - o euro 3.904.318,55 relativamente al 2022;
 - o euro 3.969.937,35 relativamente al 2023;

RILEVATO che le economie derivanti dalla previsione della cessazione del personale dipendente sono riassunte nel prospetto allegato sub E)

DATO ATTO che sulla base della normativa in vigore e della capacità di spesa comunicata dal Servizio Ragioneria il Settore Polizia Municipale, al quale afferisce la materia del Personale, ha provveduto a stilare la seguente proposta del piano dei fabbisogni del personale per il triennio 2021, 2022, 2023, unitamente al Segretario Generale e al Sindaco, il quale ha mantenuto la delega al Personale, la quale modifica la precedente programmazione varata con delibera di G.C. n. 69/2021 come seguito delineato:

nuova spesa per assunzioni di unità a tempo indeterminato:

Profilo	Cat.	Decorrenza	Spesa al lordo degli oneri e dell'IRAP		
			2021	2022	2023
Funzionario specialista contabile	D	Ottobre 2021	8.448,31	33.793,23	33.793,23
Funzionario specialista tecnico	D	Ottobre 2021	8448,31	33.793,23	33.793,23
Funzionario specialista socio-	D	Ottobre 2021	8448,31	33.793,23	33.793,23

assistenziale					
Avvocato con part-time al 50% / Funzionario Legale con abilitazione al patrocinio	D	Ottobre 2021	4224,15	16.896,61	16.896,61
Istruttore contabile	C	Ottobre 2021	7779,38	31.117,53	31.117,53
Istruttore tecnico	C	Ottobre 2021	7779,38	31.117,53	31.117,53
Istruttore di vigilanza	C	Ottobre 2021	8252,51	33.010,05	33.010,05
Istruttore di vigilanza	C	Ottobre 2021	8252,51	33.010,05	33.010,05
Istruttore di vigilanza *	C	Ottobre 2021	8252,51	33.010,05	33.010,05
TOTALI:			69.885,38	277.648,99	277.648,99

nuova spesa per progressioni verticali ai sensi del comma 1-bis, art. 52, d.lgs. 165/2001, come introdotto dall'art. 3, comma 1, D.L. 9 giugno 2021, n. 80

Profilo	Decorrenza	Spesa al lordo degli oneri e dell'IRAP		
		2021	2022	2023
Trasformazione di una unità di cat. C in D	Dicembre 2021	222,97	2.675,70	2.675,70
Trasformazione di due unità di cat. B in C	Dicembre 2021	558,74	6.704,90	6.704,90
TOTALI:		781,72	9.380,60	9.380,60

Nuova spesa per contratti di lavoro a tempo determinato

Profilo	Cat.	decorrenza	Spesa al lordo degli oneri e dell'IRAP		
			2021	2022	2023
Funzionario di staff - art. 90 TUEL	D	da settembre 2021 fino alla scadenza del mandato	17.582,11	52.746,33	52.746,33
n. tre istruttori amministrativi – art. 90 TUEL – con contratto	C1	da settembre 2021 a dicembre 2021,	9.335,26		

part time al 30%		prorogabile			
Proroga di due mesi delle sette unità di personale di cat. C1 da assumersi a tempo determinato e part time al 50% ai sensi della delibera di G.C. n. 37 del 24/2/2021 (finanziato con entrate ex art. 208 c.d.s.)e/o nuove assunzioni per mesi due con graduatoria biennale	C1	Da novembre a dicembre 2021	19.177,01		
TOTALI:			46.094,38	52.746,33	52.746,33

nuova spesa per incremento del regime orario

Profilo	decorrenza	Spesa al lordo degli oneri e dell'IRAP		
		2021	2022	2023
Passaggio dal 45% al 50% per 7 unità di cat. A e 12 di cat. B (LSU stabilizzati nel 2021)	luglio 2021	11.975,08	26.108,93	21.147,76
Passaggio dal 50% al 100% per 3 unità di cat. A e 4 di cat. B (LSU stabilizzati prima del 2021)	Settembre 2021	31712,10	90.519,90	90.519,90
TOTALI:		43687,18	119.219,90	119.219,90

spesa per nuove stabilizzazioni LSU

Profilo	decorrenza	Spesa al lordo degli oneri e dell'IRAP		
		2021	2022	2023
Costo relativo alla stabilizzazione al 50% di unità di LSU di categoria A al netto dei pensionamenti previsti	31 luglio 2021	16.401,95	37.177,75	26.243,12
TOTALI:		16.401,95	37.177,75	26.243,12

quanto sopra in uno alle manovre assunzionali già attivate in relazione alle seguenti delibere di G.C. e che sono già incluse nelle previsioni di bilancio relativamente all'esercizio 2021:

- del. n. 37 del 24/2/2021, recante "Modifica alla Delibera di G.C. n. 131 del 27/12/2020 'Modifica ed Integrazione della Deliberazione 36 del 10/03/2020 Approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2020/2022, ricognizione annuale delle eccedenze di personale e programmazione dei fabbisogni di

personale””, con riferimento all’assunzione di agenti di polizia municipale stagionali;

- del. n. 47 del 22/3/2021, recante “Procedure di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili. Variazione della delibera di G.C. n. 131/2020”;

i cui costi, assestati in base agli atti gestionali adottati e alle previsioni di pensionamento dei soggetti interessati, sono esplicitati nel prospetto D);

DATO ATTO che la modifica della programmazione del personale della deliberazione in essere non comporta variazione di spesa rispetto alla precedente previsione di cui alla delibera n. 98/2021, ma solo una diversa distribuzione dovuta allo slittamento delle assunzioni a tempo indeterminato:

Confronto incremento spesa delle manovre assunzionali programmate al lordo dell'IRAP

	2021	2022	2023
Delibera n. 69 del 5 maggio 2021	137.197,40	355.869,03	358.662,73
Modifica programmazione fabbisogno	176.850,61	496.173,57	485.238,94
differenza	39.653,21	140.304,54	126.576,21

DATO ATTO che la manovra suesposta è contenuta nel budget assunzionale calcolato dal Servizio finanziario in funzione della proposta di assestamento 2021-2023 in corso di elaborazione, e che potrà dunque essere attuata subordinatamente all’adeguamento delle previsioni programmatiche di bilancio;

DATO ATTO che il suddetto atto di programmazione del fabbisogno della spesa del personale è coerente con il limite di spesa del personale derivante all’art. 1, comma 557-quater, L. 27 dicembre 2006, n. 296, come si evince dal seguente prospetto:

	Media 2011/2013	Previsione spesa personale		
		2021	2022	2023
Spese macroaggregato 101	4.306.477,95	3.598.132,42	3.285.855,25	3.155.421,25
Spese macroaggregato 103	125.657	15.000	10.000	
IRAP macroaggregato 102	263.749,80	224.756,99	209.936,60	206.880,60
Previdenza Agenti di PM		19.000,00	19.000,00	19.000,00
Elettorale	57.554,18			
ISTAT	18.841,78			
Totale spese del personale	4.772.280,39	3.856.889,41	3.524.791,85	3.381.301,85
(-) componenti escluse				
(-) altre spese escluse	620.739,53			
Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	4.151.540,86	3.856.889,41	3.524.791,85	3.381.301,85

ACCERTATO altresì che la complessiva spesa per le assunzioni di personale a tempo determinato è coerente con i vincoli derivanti dall’art. 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, ove si osservi che:

- il limite di spesa del personale per contratti di lavoro flessibile di cui al comma 28 dell’art. 9, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, è pari a 211.346,58 euro corrispondente alla spesa sostenuta per le medesime finalità attestata nel consuntivo 2009, come determinato dalla delibera di G.C. n. 190/2018;
- dato atto che ai sensi dell’art. 1, comma 69, L. 178/2020, la spesa prevista per l’assunzione di personale di P.M. non è soggetta ai suddetti limiti di spesa;
- le spese per le assunzioni di personale a tempo flessibile programmate per l’intero triennio e soggette alla disciplina vincolistica di cui al comma precedente si attestano al di sotto del limite precitato, e comunque dalle stesse occorre sottrarre le voci che non concorrono al raggiungimento dei tetti assunzionali previsti ai sensi del

citato art. 28 d.l. 78/2010, come si evince dal seguente prospetto:

2021	2022	2023
26.917,37	52.746,33	52.746,33

DATO ATTO che il presente atto è stato predisposto dal Responsabile del servizio personale, congiuntamente con il Segretario generale, a seguito di attenta valutazione:

- a) del fabbisogno di personale connesso a esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
- b) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
- c) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;

CONSIDERATO che nella rimodulazione della programmazione del personale si è tenuto conto dei seguenti fattori:

- a) in relazione alle cessazioni per pensionamento del personale dipendente, l'Ente dovrà attivare le necessarie procedure di assunzione per operare un subentro delle unità cessate, razionalizzando al contempo la spesa e l'assegnazione del personale nelle strutture con maggiori necessità;
- b) il turn-over del personale in procinto di pensionamento potrà essere assicurato anche mediante la sostituzione con unità appartenenti ad una più elevata categoria giuridica, al fine di assicurare migliore qualità e specializzazione del personale, a fronte di specifiche esigenze correlate ai singoli uffici;
- c) elementi qualificanti della nuova organizzazione individuati dall'Amministrazione sono altresì rinvenibili nella necessità di dotare l'Ente di un supporto di staff ex art. 90 TUEL;
- d) accanto alle assunzioni rientranti nella c.d. dotazione organica dell'Ente, rimane salva la possibilità di programmare forme flessibili di utilizzazione di personale per rafforzare il Comando di Polizia Municipale al fine di consentire agli uffici di fronteggiare il maggior carico di lavoro derivante dalle azioni di contrasto all'emergenza epidemiologica da COVID-19;

VISTO il prospetto riepilogativo della "dotazione organica", allegato G), nel quale sono dettagliate le cessazioni previste e le nuove assunzioni del personale con contratti di lavoro a tempo indeterminato e determinato per struttura di appartenenza;

DI DARE altresì atto che gli attuali bandi regionali approvati con bando pubblicato sulla GURI, 4 serie Concorsi ed esami, n. 54 del 9 luglio 2019, non prevede procedure assunzionali per unità di personale abilitato all'esercizio della professione legale, e pertanto si rende necessario procedere con una autonoma procedura assunzionale;

RICHIAMATO l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

DATO atto che la presente proposta verrà comunicata all'organo di revisione economico-finanziaria per l'espressione

del parere sulla coerenza con le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020 e degli altri vincoli di bilancio;

DATO ATTO che:

- a) questo ente è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999;
- b) con deliberazione della Giunta comunale n. 72 in data 14/5/2020, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2020-2022, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, d.Lgs. n. 198/2006;
- c) con successiva deliberazione giuntale verrà data approvazione al "Piano Triennale della Performance 2021-2023";
- d) il Comune di Marigliano non versa in situazione strutturalmente deficitaria così come definita dagli artt. 242 e 243 del D.Lgs. n. 267/2000; non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e dall'ultimo conto consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo atto;
- e) lo schema del bilancio di previsione 2021/ 2023 è improntato al conseguimento di un saldo non negativo, in termini di competenza, tra le entrate finali e le spese finali, introdotto dalla legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di stabilità 2016), che ha previsto nuove regole di finanza pubblica che sostituiscono la disciplina del patto di stabilità interno degli enti locali;
- f) l'amministrazione non ha programmato processi di esternalizzazione di servizi/funzioni o forme differenti, rispetto alle attuali, di gestione ed erogazione dei medesimi; le risorse umane attualmente impiegate risultano indispensabili per assicurare il mantenimento degli standard attuali e i processi di riorganizzazione ed ottimizzazione già attuati (anche a fronte di una costante ed imposta riduzione del personale) hanno definito percorsi e sistemi improntati alla massima economicità;

DATO ATTO che sul presente provvedimento verrà stata espletata la procedura di informazione alle OO.SS.;

RELAZIONANO

quanto precede per le conseguenti deliberazioni della Giunta comunale di Marigliano.

Marigliano, 20/7/2021

F.to IL SEGRETARIO GENERALE
Dott. Gianluca PISANO

f.to IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO PERSONALE
Com. Dott. Emiliano NACAR

IL SINDACO

LETTA la relazione del Responsabile del Servizio Personale e i prospetti allegati;
VISTI i pareri di regolarità tecnica e contabile ai sensi dell'art. 49, comma 1, TUEL;
VISTO il parere del collegio dei revisori contabili prot. 2359 del 10.08.2021

PROPONE
alla Giunta Comunale

DI DELIBERARE

1) di approvare ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del d.Lgs. n. 267/2000 ed in modifica della previgente programmazione approvata con delibera di G.C. n. 69/2021, il **piano triennale dei fabbisogni di personale e delle assunzioni per il periodo 2021-2023** del Comune di Marigliano come di seguito sinteticamente riportato:

nuova spesa per assunzioni di unità a tempo indeterminato:

Profilo	Cat.	Decorrenza	Spesa al lordo degli oneri e dell'IRAP		
			2021	2022	2023
Funzionario specialista contabile	D	Ottobre 2021	8.448,31	33.793,23	33.793,23
Funzionario specialista tecnico	D	Ottobre 2021	8448,31	33.793,23	33.793,23
Funzionario specialista socio-assistenziale	D	Ottobre 2021	8448,31	33.793,23	33.793,23
Avvocato con part-time al 50% / Funzionario Legale con abilitazione al patrocinio	D	Ottobre 2021	4224,15	16.896,61	16.896,61
Istruttore contabile	C	Ottobre 2021	7779,38	31.117,53	31.117,53
Istruttore tecnico	C	Ottobre 2021	7779,38	31.117,53	31.117,53
Istruttore di vigilanza	C	Ottobre 2021	8252,51	33.010,05	33.010,05
Istruttore di vigilanza	C	Ottobre 2021	8252,51	33.010,05	33.010,05
Istruttore di vigilanza *	C	Ottobre 2021	8252,51	33.010,05	33.010,05
TOTALI:			69.885,38	277.648,99	277.648,99

nuova spesa per progressioni verticali ai sensi del comma 1-bis, art. 52, d.lgs. 165/2001, come introdotto dall'art. 3, comma 1, D.L. 9 giugno 2021, n. 80

Profilo	Decorrenza	Spesa al lordo degli oneri e dell'IRAP		
		2021	2022	2023
Trasformazione di una unità di cat. C in D	Dicembre 2021	222,97	2.675,70	2.675,70
Trasformazione di due unità di cat. B in C	Dicembre 2021	558,74	6.704,90	6.704,90
TOTALI:		781,72	9.380,60	9.380,60

Nuova spesa per contratti di lavoro a tempo determinato

Profilo	Cat.	decorrenza	Spesa al lordo degli oneri e dell'IRAP		
			2021	2022	2023
Funzionario di staff - art. 90 TUEL	D	da settembre 2021 fino alla scadenza del mandato	17.582,11	52.746,33	52.746,33
n. tre istruttori amministrativi – art. 90 TUEL – con contratto part time al 30%	C1	da settembre 2021 a dicembre 2021, prorogabile	9.335,26		
Proroga di due mesi delle sette unità di personale di cat. C1 da assumersi a tempo determinato e part time al 50% ai sensi della delibera di G.C. n. 37 del 24/2/2021 (finanziato con entrate ex art. 208 c.d.s.) e/o nuove assunzioni per mesi due con graduatoria biennale	C1	Da novembre a dicembre 2021	19.177,01		
TOTALI:			46.094,38	52.746,33	52.746,33

nuova spesa per incremento del regime orario

Profilo	decorrenza	Spesa al lordo degli oneri e dell'IRAP		
		2021	2022	2023
Passaggio dal 45% al 50% per 7 unità di cat. A e 12 di cat. B (LSU stabilizzati nel 2021)	luglio 2021	11.975,08	26.108,93	21.147,76
Passaggio dal 50% al 100% per 3 unità di cat. A e 4 di cat. B (LSU stabilizzati prima del 2021)	Settembre 2021	31712,10	90.519,90	90.519,90
TOTALI:		43687,18	119.219,90	119.219,90

spesa per nuove stabilizzazioni LSU

Profilo	decorrenza	Spesa al lordo degli oneri e dell'IRAP		
		2021	2022	2023
Costo relativo alla stabilizzazione al 50% di unità di LSU di categoria A al netto dei pensionamenti previsti	31 luglio 2021	16.401,95	37.177,75	26.243,12
TOTALI:		16.401,95	37.177,75	26.243,12

e quanto sopra per una spesa complessiva aggiuntiva rispetto alla previgente programmazione del personale, corrispondente ai seguenti importi:

Confronto incremento spesa delle manovre assunzionali programmate al lordo dell'IRAP

	2021	2022	2023
Delibera n. 69 del 5 maggio 2021	137.197,40	355.869,03	358.662,73
Modifica programmazione fabbisogno	175.976,95	495.475,02	479.579,22
differenza	38.779,55	139.605,99	120.916,49

2) di confermare le manovre assunzionali già attivate in relazione alle seguenti delibere di G.C. e che sono già incluse nelle previsioni di bilancio relativamente all'esercizio 2021, ossia:

- la del. n. 37 del 24/2/2021, recante "Modifica alla Delibera di G.C. n. 131 del 27/12/2020 'Modifica ed Integrazione della Deliberazione 36 del 10/03/2020 Approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2020/2022, ricognizione annuale delle eccedenze di personale e programmazione dei fabbisogni di personale'", con riferimento all'assunzione di agenti di polizia municipale stagionali, per le seguenti voci di spesa:

Proroga di n. 10 unità di P.M. a tempo determinato e pieno per due mesi	55.278,00	Intervento già attuato
---	-----------	------------------------

Proroga di n. 10 unità di P.M. a tempo determinato e pieno per due mesi	55.278,00	Intervento già attuato
Assunzioni di n. 10 Vigili stagionali, cat. C1, a tempo parziale e a 50% per tre mesi	41.458,50	Intervento da attuare
TOTALE	152.014,50	

dando contestualmente atto che la spesa aggiuntiva non rileva ai fini del calcolo del limite di spesa del personale per contratti di lavoro flessibile di cui al comma 28 dell'art. 9, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, per effetto dell'art. 1, comma 69, L. 178/2020, e che lo svolgimento delle selezioni hanno comportato l'individuazione di sole sette unità idonee rispetto alla previsione iniziale, per un costo complessivo di euro 29.020,95, per cui si è generata una economia pari ad euro 12.437,55;

- la del. n. 47 del 22/3/2021, recante "Procedure di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili. Variazione della delibera di G.C. n. 131/2020", per effetto della quale viene previsto un costo complessivo annuo di euro 287.622,38 a regime, a fronte di una entrata pari ad euro 223.013,28 annui per il contributo statale previsto per le stabilizzazione, attuata, dall'esecuzione della quale, in virtù del minor numero di soggetti stabilizzati rispetto alla previsione iniziale e alle previsioni di pensionamento, sono preventivati i seguenti costi lordi:

	2021	2022	2023
Costo totale	172.441,13	208.871,47	169.182,10
Contributi	132.471,14	160.359,80	130.147,08

3) di dare atto che la presente programmazione del personale esplicherà i suoi effetti, per quanto modificato rispetto alla programmazione previgente, a seguito dell'approvazione delle occorrenti variazioni di bilancio, fatta salva la procedura di stabilizzazione per la quale l'ordinamento prevede quale termine ultimativo il 31 luglio 2021, le cui competenze finanziarie dovranno quindi trovare prioritariamente copertura nell'ambito delle risorse già stanziare in bilancio per effetto della programmazione di cui alla delibera di G.C. n. 69/2021;

4) di dare atto che la programmazione del personale suesposta è stata redatta tenuto conto della necessità di garantire prudenzialmente gli equilibri di bilancio alla luce del contesto fortemente segnato dagli effetti economici del Covid-19, che non consente di garantire la stabilità delle risorse finanziarie in entrata, nonché delle molteplici sopravvenienze e dei debiti fuori bilancio segnalati dall'Ufficio contenzioso per i quali è necessario appostare prioritariamente adeguate risorse ed accantonamenti di bilancio; per tale ragione, la programmazione è suscettibile di revisione a seguito della verifica degli equilibri di bilancio;

5) di demandare al Settore Personale il compito di definire le idonee procedure assunzionali, previo svolgimento delle procedure di mobilità obbligatoria, d'intesa con i Settori interessati; l'esercizio di tale discrezionalità potrà essere perseguita mediante percorsi di mobilità volontaria, ricorso alle graduatorie RIPAM, espletamento di nuove procedure concorsuali o scorrimento di graduatorie approvate da altri Enti locali, nella ricerca di un equilibrio tra celerità nella definizione dei procedimenti di selezione e idoneità dell'istituto prescelto alla individuazione del personale maggiormente qualificato in funzione dei posti previsti nella presente programmazione;

6) di autorizzare il Responsabile del servizio del personale a procedere all'utilizzo di personale in comando nelle more dell'attuazione del programma assunzionale, coerentemente con la spesa appostata per ciascuna annualità di

riferimento;

7) di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, la **dotazione organica** dell'Ente allegata sub G);

8) di dare atto che il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con i limiti di spesa determinati ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;

9) di confermare che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, d.Lgs. n. 165/2001 di cui alla delibera n. 69/2021 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

10) di dare atto che l'efficacia della presente deliberazione è condizionata all'approvazione del "Piano della performance per il triennio 2021-2023" e all'approvazione della manovra di assestamento, ferma restando l'efficacia delle previsioni programmatiche stabilite nella delibera di G.C. n. 69/2021 confermate nel presente atto, le quali trovano copertura finanziaria nei limiti stabiliti nel bilancio di previsione 2021-2023;

11) di trasmettere, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2020 – 2021 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione;

12) di demandare al responsabile del servizio personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

13) di rendere la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, TUEL.

Marigliano, 11/08/2021

f.to IL SINDACO
Avv. Giuseppe JOSSA

721- Pec
2358 del 10.08.2021
✓



CITTA' DI MARIGLIANO
Provincia di Napoli
Collegio dei Revisori

Parere n. 28 del 10-08-2021

OGGETTO: Modifica della proposta di deliberazione della Giunta Comunale sulla programmazione triennale del Fabbisogno di personale 2021-2023 approvata con deliberazione di G.C. n. 98 del 26/07/2021.

IL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

- *Esaminata* la proposta avente ad oggetto l'Approvazione della **modifica della programmazione triennale del Fabbisogno di personale 2021-2023** come da richiesta del giorno 09/08/2021 ricevuta a mezzo pec da poliziamunicipale@pec.comunemarigliano.it indirizzata a questo collegio,
- *Visto* il D.Lgs. 18/08/2000 n. 267, Ordinamento EE.LL. e s.m.i.;
- *Visto* il vigente statuto comunale;
- *Richiamate* la legge n. 449/97 e successive modifiche in materia di programmazione delle risorse umane;
- *Richiamati* gli articoli 2, 4 e 6 del d.lgs. 165/2001;
- *Richiamata* la Legge n. 448/2001 in materia di verifica di rispetto della spesa complessiva degli enti;
- *Visti* i commi 5, 5 bis e 5 ter dell'art. 3 e il comma 4 bis dell'art. 11 del D.L. 24/06/2014 n. 90 convertito in Legge 11/08/2014 n. 114;
- *Preso atto* che il D.P.C.M. 08/05/2018 nr. 173 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 27/07/2018 ha approvato le linee di indirizzo per la predisposizione del piano dei fabbisogni del personale che ha individuato per tutte le Pubbliche Amministrazioni una dotazione organica pari ad una "spesa potenziale massima";
- *Visto* l'art. 16 comma 1 del D.L. 113 del 24/06/2016 convertito con modificazioni dalla Legge 07/08/2016 n. 160;
- *Visto* l'art.1 comma 228 della legge 208/2015 modificato dall'art.22 comma 2 del decreto legge 24/04/2017 nr. 50 convertito con modificazioni dalla Legge 21/06/2017 n.96;
- *Visto* l'art. 7 comma 2 bis del D.L. 14/2017 convertito in legge 18/04/2017 n.48;

- *Visto* l'art. 1 comma 479 lettera d) della legge 11/12/2016 nr. 232 in deroga al D.L. 90/2014;
- *Visto* l'art. 1 comma da 819 a 830 della Legge 145/2018 che ha disposto per gli Enti Territoriali il superamento delle norme del pareggio del bilancio a decorrere dall'anno 2019;
- *Visto* che la programmazione triennale del fabbisogno di personale da acquisire deve comprendere anche forme flessibili di lavoro;
- *Evidenziato* che a decorrere dal 2019 gli Enti Locali possono computare ai fini delle capacità assunzionali per ciascuna annualità tenendo conto dell'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente.
- *Rilevata* la necessità per il triennio 2021-2022-2023, sempre nel rispetto dei vincoli in materia di assunzioni, alla copertura dei posti vacanti o che si prevede cesseranno nel triennio di riferimento;
- *Richiamata* la delibera di Consiglio Comunale n. 34 del 29 luglio 2021 con la quale è stato approvato il rendiconto di gestione dell'esercizio 2020;
- *Richiamata* la delibera di Consiglio Comunale N.29 del 03/06/20212 con la quale è stato approvato il Dup e il Bilancio di Previsione dell'Ente per il triennio 2021-2023;
- *Preso atto* che è in corso la redazione del DUP per il triennio 2022-2024 nel quale si terrà conto anche della programmazione del personale in corso nella presente proposta;
- *Considerato* che il Comune di Marigliano non è in dissesto finanziario e non si trova nelle condizioni di Ente strutturalmente deficitario ex art.242 del d.lgs.267/2000;
- *Verificato* che il programma triennale del Fabbisogno del Personale per triennio è coerente con gli strumenti di programmazione dell'Ente;
- *l'Ente* si riserva di modificare in qualunque momento la programmazione triennale del fabbisogno in relazione a mutamenti legislativi, o alle diverse esigenze connesse con gli obiettivi fissati e in relazione alle limitazioni o vincoli, previa verifica del rispetto degli stessi;

Acquisite le risultanze contabili in relazione al: Prospetto riepilogativo delle spese di personale rendiconto 2018; Prospetto riepilogativo delle spese di personale rendiconto 2020; Determinazione dei resti assunzionali disponibili;

Accertato che sulla base della Tabella 1 dell'art. 4, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia del rapporto tra spesa del personale rilevato dall'ultimo rendiconto e media delle entrate correnti degli ultimi tre esercizi al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità deve essere contenuta nel valore pari al 27% quale condizione abilitante all'incremento della capacità assunzionale dell'Ente;

Verificato che, ai sensi dell'art. 3, D.M. 17 marzo 2020, il Marigliano appartiene alla fascia demografica f (popolazione al 31.12.2019: n. 29.879 abitanti);

Verificato che :

- a) sulla base dei dati relativi alle entrate correnti desumibili dai rendiconti 2017-2019, dalle spese del personale desumibili dall'ultimo rendiconto di gestione approvato il valore della soglia percentuale applicabile al Comune di Marigliano è pari al 21,73%;
 - b) la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione di cui all'art. 2, del D.M.17 marzo 2020, è pari ad euro 3.869.138,22;
 - c) i resti assunzionali determinati secondo il prospetto C) ammontano a euro 391.723,41;
- *Accertato* che la modifica della programmazione del personale comporta costi aggiuntivi rispetto alla precedente previsione di cui alla delibera n. 69 del 5 maggio 2021:

Confronto incremento spesa delle manovre assunzionali programmate al lordo dell'IRAP

	2021	2022	2023
Delibera n. 69 del 5 maggio 2021	137.197,40	355.869,03	358.662,73
Modifica programmazione fabbisogno	175.976,95	495.475,02	479.579,22
differenza	38.779,55	139.605,99	120.916,49

Rilevate le economie derivanti dalla previsione della cessazione del personale dipendente;

Accertato sulla base della normativa in vigore e della capacità di spesa comunicata dal Servizio Ragioneria il Settore Polizia Municipale, al quale afferisce la materia del Personale, ha provveduto a stilare la proposta del piano dei fabbisogni del personale per il triennio 2021, 2022, 2023, la quale modifica la precedente programmazione varata con delibera di G.C. n. 69/2021;

Accertato che l'atto di programmazione del fabbisogno della spesa del personale è coerente con il limite di spesa del personale derivante all'art. 1, comma 557-quater, L. 27 dicembre 2006, n. 296, come si evince dal seguente prospetto:

	Media 2011/2013	Previsione spesa personale		
		2021	2022	2023
Spese macroaggregato 101	4.306.477,95	3.598.132,42	3.285.855,25	3.155.421,25
Spese macroaggregato 103	125.657	15.000	10.000	
IRAP macroaggregato 102	263.749,80	224.756,99	209.936,60	206.880,60
Previdenza Agenti di PM		19.000,00	19.000,00	19.000,00
Elettorale	57.554,18			
ISTAT	18.841,78			
Totale spese del personale	4.772.280,39	3.856.889,41	3.524.791,85	3.381.301,85
(-) componenti escluse				
(-) altre spese escluse	620.739,53			
Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	4.151.540,86	3.856.889,41	3.524.791,85	3.381.301,85

Accertato che la modifica della programmazione del personale in essere non comporta variazione di spesa rispetto alla precedente previsione di cui alla delibera n. 98/2021, ma solo

una diversa distribuzione dovuta allo slittamento delle assunzioni a tempo indeterminato:

Visto l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

Visto che il Comune di Marigliano non versa in situazione strutturalmente deficitaria così come definita dagli artt. 242 e 243 del D.Lgs. n. 267/2000; non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e dall'ultimo conto consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo atto;

Visto che lo schema del bilancio di previsione 2021/ 2023 è improntato al conseguimento di un saldo non negativo, in termini di competenza, tra le entrate finali e le spese finali,

Preso atto della coerenza dell'atto di programmazione in oggetto con il bilancio di previsione;

Preso atto dei pareri di regolarità tecnica e regolarità contabile dei Dirigenti proponenti;

Accertato che il nuovo programma triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2021-2022-2023 è in linea con le nuove disposizioni normative in materia anche alla luce del D.P.C.M. 17/03/2020 pubblicato in G.U nr. 108 del 27/04/2020;

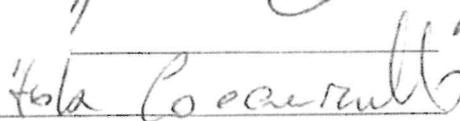
Alla luce della documentazione ricevuta che si intende integralmente qui richiamata, e delle considerazioni sopra evidenziate, il collegio esprime parere favorevole all'approvazione della proposta di deliberazione, subordinata all'attento monitoraggio degli equilibri finanziari del bilancio.

Marigliano, li 10/08/2021

Il Collegio dei Revisori

Dott.ssa Ida Coccurullo





PROSPETTO RIEPILOGATIVO DELLE SPESE DI PERSONALE - RENDICONTO PER L'ESERCIZIO 2018 Circ. interministeriale interpretativa del D.M. 17 marzo 2020		
U.1.01.00.00.000	Redditi da lavoro dipendente	3.268.485,26 €
U.1.01.01.00.000	Retribuzioni lorde	2.569.034,27 €
<i>U.1.01.01.01.000</i>	<i>Retribuzioni in denaro</i>	2.485.332,12 €
<i>U.1.01.01.02.000</i>	<i>Altre spese per il personale</i>	83.702,15 €
U.1.01.02.00.000	Contributi sociali a carico dell'ente	699.450,99 €
<i>U.1.01.02.01.000</i>	<i>Contributi sociali effettivi a carico dell'ente</i>	689.817,45 €
<i>U.1.01.02.02.000</i>	<i>Altri contributi sociali</i>	9.633,54 €
U.1.03.02.12.000	Lavoro flessibile, quota LSU e acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale (parziale)	12.454,70 €
	TOTALE SPESE DI PERSONALE D.M. 17 MARZO 2020	3.280.939,96 €
ECCEZIONE 1	Costo pro-quota delle spese per convenzione di segreteria (art. 2, c. 3, D.M. Ministero dell'Interno in itinere)	
ECCEZIONE 2	Spese di personale per nuove assunzioni (dopo 14/10/2020) integralmente finanziate da normative speciali (A DETRARRE)	
	TOTALE SPESE DI PERSONALE EFFETTIVO	3.280.939,96 €

Marigliano, 19/7/2021

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO F.F.
Dott. Gianluca Pisano

PROSPETTO RIEPILOGATIVO DELLE SPESE DI PERSONALE - RENDICONTO PER L'ESERCIZIO 2020 Circ. interministeriale interpretativa del D.M. 17 marzo 2020		
U.1.01.00.00.000	Redditi da lavoro dipendente (AL NETTO DEGLI IMPORTI DI CUI ALL'ECCEZIONE 1, SE RICORRE)	3.323.952,34 €
U.1.01.01.00.000	Retribuzioni lorde	2.615.240,83 €
U.1.01.01.01.000	<i>Retribuzioni in denaro</i>	2.531.423,83 €
U.1.01.01.02.000	<i>Altre spese per il personale</i>	83.817,00 €
U.1.01.02.00.000	Contributi sociali a carico dell'ente	708.711,51 €
U.1.01.02.01.000	<i>Contributi sociali effettivi a carico dell'ente</i>	699.935,66 €
U.1.01.02.02.000	<i>Altri contributi sociali</i>	8.775,85 €
U.1.03.02.12.000	<i>Lavoro flessibile, quota LSU e acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale (parziale)</i>	36.113,77 €
TOTALE SPESE DI PERSONALE D.M. 17 MARZO 2020		3.360.066,11 €
ECCEZIONE 1	Costo pro-quota delle spese per convenzione di segreteria (art. 2, c. 3, D.M. Ministero dell'Interno in itinere)	
ECCEZIONE 2	Spese di personale per nuove assunzioni (dopo 14/10/2020) integralmente finanziate da normative speciali (A DETRARRE)	
TOTALE SPESE DI PERSONALE EFFETTIVO		3.360.066,11 €

Marigliano, 19/7/2021

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO f.f.
Dott. Gianluca PISANO

Determinazione dei resti assunzionali disponibili					
Inquadramento giuridico	Importo della retribuzione annuale di inquadramento, senza progressioni	Cessazioni 2015			
		n. unità	Retribuz. Tabellare	oneri riflessi	Totale
D3	27.572,87	0	-	-	-
D	23.980,06	2	47.960,12	12.795,76	60.755,88
C	22.039,42	3	66.118,26	17.640,35	83.758,61
B3	19.536,90	0	-	-	-
B	19.536,90	1	19.536,90	5.212,44	24.749,34
A	18.482,75	0	-	-	-
Totale economie =					169.263,84
Quota utilizzabile nell'anno successivo, pari al 25% delle econ. =					42.315,96
Quota derivante da precedenti annualità non utilizzata=					-
Residuo assunzionale					42.315,96
Inquadramento giuridico	Importo della retribuzione annuale di inquadramento, senza progressioni	Cessazioni 2016			
		N.	Retribuz. Tabellare	oneri riflessi	Totale
D3	27.572,87	0	-	-	-
D	23.980,06	1	23.980,06	6.397,88	30.377,94
C	22.039,42	3	66.118,26	17.640,35	83.758,61
B3	19.536,90	0	-	-	-
B	19.536,90	0	-	-	-
A	18.482,75	1	18.482,75	4.931,20	23.413,95
Totale economie =					114.136,55
Quota utilizzabile nell'anno successivo, pari al 25% delle econ. =					28.534,14
Quota utilizzata per nuove assunzioni =					-
Quota derivante da precedenti annualità non utilizzata=					42.315,96
Residuo assunzionale da riportare =					70.850,10
Inquadramento giuridico	Importo della retribuzione annuale di inquadramento, senza progressioni	Cessazioni 2017			
		N.	Retribuz. Tabellare	oneri riflessi	Totale
D3	27.572,87	2	55.145,74	14.712,88	69.858,62
D	23.980,06	0	-	-	-
C	22.039,42	2	44.078,84	11.760,23	55.839,07
B3	19.536,90	0	-	-	-
B	19.536,90	2	39.073,80	10.424,89	49.498,69
A	18.482,75	0	-	-	-
Totale economie =					105.337,76
Quota utilizzabile nell'anno successivo, pari al 75% delle econ. =					79.003,32
<i>Assunzioni effettuate: 1 unità di cat. D</i>					
Quota utilizzata per nuove assunzioni =					23.980,06
Quota derivante da precedenti annualità non utilizzata=					70.850,10
Residuo assunzionale da riportare =					125.873,36
Inquadramento giuridico	Importo della retribuzione annuale di inquadramento, senza progressioni	Cessazioni 2018			
		N.	Retribuz. Tabellare	oneri riflessi	Totale
D3	27.572,87	0	-	-	-
D	23.980,06	4	95.920,24	25.591,52	121.511,76
C	22.039,42	3	66.118,26	17.640,35	83.758,61
B3	19.536,90	0	-	-	-
B	19.536,90	0	-	-	-
A	18.482,75	1	18.482,75	4.931,20	23.413,95
Totale economie =					205.270,37
Quota utilizzabile nell'anno successivo, pari al 75% delle econ. =					153.952,78
<i>Assunzioni effettuate: 1 unità di cat. D; 7 stabilizzazioni di LSU di cat. B (di cui 4 al 50%), 5 stab. di cat. A (di cui 4 al 50%)</i>					
Quota utilizzata per nuove assunzioni =					153.132,75
Quota derivante da precedenti annualità non utilizzata=					125.873,36
Residuo assunzionale da riportare =					126.693,39
Inquadramento giuridico	Importo della retribuzione annuale di inquadramento, senza progressioni	Cessazioni 2019			
		N.	Retribuz. Tabellare	oneri riflessi	Totale
D3	27.572,87	-	-	-	-
D	23.980,06	4	95.920,24	25.591,52	121.511,76
C	22.039,42	6	132.236,52	35.280,70	167.517,22
B3	19.536,90	1	19.536,90	5.212,44	24.749,34
B	18.482,75	2	36.965,50	9.862,40	46.827,90
A	19.413,46	1	19.413,46	5.179,51	24.592,97
Totale economie =					360.606,22
Quota utilizzabile pari al 100% delle econ. =					360.606,22
<i>Assunzioni effettuate: Stabilizzazione LSU di 3 unità di cat. B e 2 unità di cat. A</i>					
Quota utilizzata per nuove assunzioni =					95.576,20
Quota derivante da precedenti annualità non utilizzata=					126.693,39
Residuo assunzionale da riportare =					391.723,41

Totale resti assunzionali ai sensi dell'art. 5, comma 2, DM 17/3/2020 da riportare nel calcolo delle facoltà assunzionali 2021-2023:

391.723,41

DETERMINAZIONE LIMITI ASSUNZIONALI - TRIENNIO 2021-2023

Calcolo limiti di spesa per assunzioni di personale ai sensi dell'art. 2, comma 2, DM 17/3/2020

Entrate correnti		Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione 2021- 2023		totale	
es. 2018	17.201.006,03	-	1.801.937,13	=	15.399.068,90
es. 2019	16.635.033,60	-	1.801.937,13	=	14.833.096,47
es. 2020	17.951.820,93	-	1.801.937,13	=	16.149.883,80
Media aritmetica degli accertamenti di competenza dell'ultimo triennio considerato				=	15.460.683,06 (A)
Spesa del personale desumibile dall'ultimo rendiconto di gestione approvato (2020) al lordo delle spese ulteriori desumibili dalla definizione dell'art. 2, DM. 17/3/2020 e circ. 13 maggio 2020:					3.360.066,11 (B)
Rapporto effettivo tra spesa di personale ed entrate correnti nette (in %)				=	21,73 (C)
Valore soglia in %				=	27,00 (C)
Differenziale (valore soglia tabella art. 4 DM 17/3/2020 e rapporto effettivo tra spesa di				=	5,27
Incremento massimo teorico della spesa del personale calcolato sulla base del rendiconto 2019 (=
A * C / 100 - B)				=	814.318,32 (D)
Limite teorico della spesa del personale ai sensi dell'art. 2, comma 2, DM 17/3/2020				=	4.174.384,43 (E)

Calcolo limiti annuali ex art. 5 DM 17/3/2020

Spese rendiconto di gestione anno 2018		=	3.280.939,96	(F)	
Resti assunzionali disponibili		=	391.723,41	(G)	
Incremento annuo della spesa di					
Annualità	% Tabella 2	Incremento teorico (% tabella 2 * F)	Resti assunzionali disponibili	Migliore alternativa (H)	Spesa del personale teorica ai sensi dell'art. 5 DM 17/3/2020 (H + F)
2021	16%	524.950,39	391.723,41	524.950,39	3.805.890,35 (I1)
2022	19%	623.378,59	391.723,41	623.378,59	3.904.318,55 (I2)
2023	21%	688.997,39	391.723,41	688.997,39	3.969.937,35 (I3)

Determinazione del limite di spesa del personale da applicare per ciascuna annualità

Annualità	Spesa ex art. 2 DM 17/3/2020	Spesa ex art. 5 DM 17/3/2020	Minore somma
2021	4.174.384,43	3.805.890,35	3.805.890,35
2022	4.174.384,43	3.904.318,55	3.904.318,55
2023	4.174.384,43	3.969.937,35	3.969.937,35

Calcolo delle economie derivanti dalla previsione delle cessazioni

Risparmi derivanti dalle previste cessazioni per il personale in ruolo al primo gennaio 2021

Categorie e profilo del personale per cui si prevede la cessazione nel triennio	Retribuzione annua (competenze)	2021		2022		2023	
		n. mesi	economie	n. mesi	economie	n. mesi	economie
Istruttore amministrativo di cat. C5	26.562,48	8	17.708,32	12	26.562,48	12	26.562,48
Istruttore amministrativo di cat. C5	26.415,08	6	13.207,54	12	26.415,08	12	26.415,08
Agente di P.M. di cat. C5	27.410,35	3	6.852,59	12	27.410,35	12	27.410,35
Agente di P.M. di cat. C5	27.410,35	-	-	9	20.557,76	12	27.410,35
Agente di P.M. di cat. C5	27.410,35	-	-	3	6.852,59	12	27.410,35
Istruttore amministrativo di cat. C3	24.145,92	-	-	3	6.036,48	12	24.145,92
Istruttore direttivo di cat. D3	29.280,36	-	-	3	7.320,09	12	29.280,36
Esecutore amministrativo di cat. B3	21.745,23	-	-	3	5.436,31	12	21.745,23
Esecutore amministrativo di cat. B2	21.158,88	-	-	3	5.289,72	12	21.158,88
Operaio specializzato di cat. B3	22.540,31	-	-	3	5.635,08	12	22.540,31
Istruttore amministrativo di cat. C5	26.530,00	-	-	-	-	9	19.897,50
Istruttore amministrativo di cat. C3	24.787,08	-	-	-	-	5	10.327,95
Esecutore amministrativo di cat. B3	21.839,44	-	-	-	-	3	5.459,86
Istruttore tecnico di cat. C3	24.781,23	-	-	-	-	1	2.065,10
Istruttore amministrativo di cat. C5	26.530,00	-	-	-	-	1	2.210,83
	ECONOMIE:		37.768,45		137.515,94		294.040,56
	Oneri riflessi		10.076,62		36.689,25		78.450,02
	IRAP		3.210,32		11.688,85		24.993,45
	Minori spese:		51.055,39		185.894,04		397.484,03

Risparmi derivanti dalle previste cessazioni per il personale immesso in ruolo con la stabilizzazione degli LSU

Categorie e profilo del personale per cui si prevede la cessazione nel triennio	Retribuzione annua (competenze)	2021		2022		2023	
		n. mesi	economie	n. mesi	economie	n. mesi	economie
Operaio di cat. A1 al 50%	9.706,73			10	8.088,94	12	9.706,73
Esecutore amministrativo di cat. B1 al 50%	10.269,67			5	4.279,03	12	10.269,67
Esecutore amministrativo di cat. B1 al 50%	10.269,67			4	3.423,22	12	10.269,67
Esecutore amministrativo di cat. B1 al 50%	10.269,67			2	1.711,61	12	10.269,67
Esecutore amministrativo di cat. B1 al 50%	10.269,67			0	-	12	10.269,67
Operaio di cat. A1 al 50%	9.706,73			0	-	6	4.853,37
	ECONOMIE:		-		17.502,81		55.638,78
	Oneri		-		4.669,75		14.844,43
	IRAP		-		1.487,74		0,00
	Minori spese:		-		23.660,29		70.483,20

Alle quali debbono essere sottratti i minori ratei dovuti al comune per la stabilizzazione degli LSU, come segue:

Categorie e profilo del personale per cui si prevede la cessazione nel triennio	Contributo statale per stabilizzazione	2021		2022		2023	
		n. mesi	economie	n. mesi	economie	n. mesi	economie
Operaio di cat. A1 al 50%	9.296,22			10	7.746,85	12	9.296,22
Esecutore amministrativo di cat. B1 al 50%	9.296,22			5	3.873,43	12	9.296,22
Esecutore amministrativo di cat. B1 al 50%	9.296,22			4	3.098,74	12	9.296,22
Esecutore amministrativo di cat. B1 al 50%	9.296,22			2	1.549,37	12	9.296,22
Esecutore amministrativo di cat. B1 al 50%	9.296,22			0	-	12	9.296,22
Operaio di cat. A1 al 50%	9.296,22			0	-	6	4.648,11
	Minori entrate:		-		16.268,39		51.129,21

