

Ratificata con delibera	di _____ n° _____ del _____	Prot. n. _____
Rettificata con delibera	di _____ n° _____ del _____	Affissa all'Albo Pretorio il _____
Modif. e/o integr. con delibera	di _____ n° _____ del _____	Comunicata in elenco ai Capigruppo Consiliari
Revocata con delibera	di _____ n° _____ del _____	con lettera n° _____ del _____
Annullata con delibera	di _____ n° _____ del _____	RIF. Det. Dirig. n. _____ del _____



CITTA' DI POMPEI

Provincia di Napoli

ORIGINALE

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N° 14 DEL 12 FEBBRAIO 2019

OGGETTO: art. 91 D.Lgs. n. 267/00, art. 6 comma 2 D.Lgs. n. 165/2001 – Programma triennale del fabbisogno di personale 2019/2021.

L'anno duemiladiciannove addì 12 del mese di Febbraio alle ore 13,10, nella sala delle adunanze del Comune si è riunita la Giunta Comunale, previo convocazione nei modi di legge, con la presenza dei Sigg.:

	Cognome e Nome	P	A
SINDACO	AMITRANO PIETRO	X	-
ASSESSORE - VICE SINDACO	MASSARO CARMINE	X	-
ASSESSORE	RAMUNNO ANNALISA	X	-
ASSESSORE	DENTINO PASQUALINA	X	-
ASSESSORE	DI MARTINO RAFFAELLA	X	-
ASSESSORE	PERILLO SALVATORE	X	-

Assume la Presidenza Pietro Amitrano nella sua qualità di Sindaco.

Assiste il Segretario Generale Dott.ssa Monica Siani, incaricato della redazione del verbale.

Il Presidente, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara validamente costituita la seduta, invitando i presenti a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Avvalendosi delle attribuzioni di rispettiva competenza, ai sensi ed in conformità dell'art. 48 del D.Lgvo n° 267 del 18.08.2000;

Vista ed esaminata l'allegata proposta di deliberazione relativa all'argomento segnato in oggetto corredata dai pareri di cui all'art.49 - comma 1° - del D.Lgvo n.267/2000;

Ritenuto di dover approvare la suddetta proposta di deliberazione;

A voti unanimi, espressi nei modi e forme di legge;

DELIBERA

1. Di approvare la proposta di deliberazione, così come formulata, relativa all'argomento indicato in oggetto, che viene allegata al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale e come se nel presente dispositivo trascritta.
2. Di incaricare il Dirigente del Settore, Responsabile del Servizio Personale, nella persona del Dott. Eugenio Piscino, per tutti gli atti connessi e consequenziali all'esecuzione della presente e le relative procedure attuative.
3. Dichiarare la presente, con separata ed unanime votazione, immediatamente eseguibile, stante l'urgenza ai sensi dell'art.134 - comma 4° - del D.Lgvo n.267/2000.

OGGETTO: art. 91 D.Lgs. n. 267/00, art. 6 comma 2 D.Lgs. n. 165/2001 – Programma triennale del fabbisogno di personale 2019/2021.

Gli enti locali sono tenuti, ai sensi dell'art. 91 del TUEL, 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;

l'obbligo di programmazione in materia di assunzione di personale è altresì sancito dagli art. 6 e 8 del D.lgs.165/2001.

Nel Comune di Pompei, con la deliberazione della Giunta Comunale n. 71/2017, la dotazione organica dell'Ente (ulteriormente in riduzione) è stata portata a n. 262 posti (escluso il Segretario Generale), di cui, alla data del 1° ottobre 2018, 157 coperti.

Il comma 2 del citato articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001 prevede che la programmazione dei fabbisogni di personale avvenga in coerenza con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter.

Tali decreti, di natura non regolamentare, sono finalizzati a orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.

Con Decreto dell'8 maggio 2018, pubblicato in GURI n. 173, il 27 luglio 2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche";

Il piano deve essere definito in coerenza e a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa, nel rispetto delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;

Costituisce, infatti, uno strumento imprescindibile di programmazione, per ogni amministrazione pubblica chiamata a garantire il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese.

Le linee guida hanno evidenziato che la giusta scelta delle professioni e delle relative competenze professionali sono il presupposto indispensabile per ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa e di erogazione di migliori servizi alla collettività.

La logica della sostituzione va superata con una maggiore inclinazione e sensibilità verso le nuove professioni e relative competenze professionali, necessarie per rendere più efficiente e al passo con i tempi l'organizzazione del lavoro e le modalità di offerta dei servizi al cittadino, anche attraverso le nuove tecnologie.

I limiti imposti dall'ordinamento vigente per le assunzioni di personale sono i seguenti:

a) L'ente deve avere dimostrato il rispetto dei vincoli del pareggio di bilancio nell'anno 2018 (legge 28 dicembre 2015, n. 208) ;

b) A decorrere dall'anno 2019, cessano di avere applicazione le sanzioni in caso di mancato rispetto del vincolo di pareggio nell'anno 2018 e il mancato utilizzo degli spazi finanziari acquisiti in corso d'anno (cessano infatti di avere efficacia i commi 465 e 466, da 468 a 482, da 485 a 493, 502 e da 505 a 509 dell'articolo 1 della legge 11 dicembre 2016, n. 232, i commi da 787 a 790 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2017, n. 205, e l'articolo 6-bis del decreto-legge 20 giugno 2017, n. 91, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 agosto 2017, n. 123). Con riferimento al saldo non negativo dell'anno 2018 restano fermi, tuttavia, per gli enti locali, gli

riferimento al saldo non negativo dell'anno 2018 restano fermi, tuttavia, per gli enti locali, gli obblighi di monitoraggio e di certificazione di cui ai commi da 469 a 474 del citato articolo 1 della legge n. 232 del 2016.

Resta ferma l'applicazione delle sanzioni in caso di mancato conseguimento del saldo non negativo dell'anno 2017, accertato ai sensi dei commi 477 e 478 del medesimo articolo 1 della legge n. 232 del 2016.

c) deve avere trasmesso con modalità telematiche alla Ragioneria Generale dello Stato le attestazioni sui vincoli anzidetti entro il 31 marzo (legge n. 232/2016).

Il Comune di Pompei ha rispettato, per l'anno 2017 il pareggio di bilancio, come da consuntivo 2017, effettuando la comunicazione dovuta ai sensi di legge alla Ragioneria Generale dello Stato.

Il saldo non negativo sarà conseguito nell'anno 2018, come da monitoraggio semestrale, I semestre 2018, trasmesso nel mese di luglio 2018;

d) per gli enti che non conseguano il saldo per un importo inferiore al "3 per cento degli accertamenti delle entrate finali dell'esercizio del mancato conseguimento del saldo", sussiste il divieto di assunzioni esclusivamente per quelle a tempo indeterminato.

e) ai sensi dell'art. 1 c. 557 e 557 quater Legge 296/06, occorre garantire il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore del D.L. n. 90/14.

Nell'Ente, nel triennio 2011-2013 il valore medio delle spese di personale è stato pari ad € 8.900.550,14 e per l'anno 2019 le spese di personale, come da previsioni di bilancio in fase di approvazione, si attestano su un importo pari ad € 6.698.978,70 .

f) Con deliberazione del Commissario Prefettizio n. 42 del 7 marzo 2017, è stato adottato il Piano delle azioni positive per la piena realizzazione di pari opportunità nel lavoro per il triennio 2017/2019, che costituisce, ai sensi dell'art. 48, comma 1 del D.Lgs. 198/2006, altra condizione per poter procedere alle assunzioni di personale;

g) Il Comune di Pompei non versa in situazioni di deficitarietà strutturale, come risulta dall'approvato Rendiconto della gestione 2017;

h) si potrà, inoltre, procedere alle assunzioni, soltanto a bilancio di previsione, rendiconto di gestione approvati ed invio dei dati relativi a questi documenti alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (DL n. 113/2016, art. 9 comma 1 quinquies e ss.).

i) Altra condizione imposta dall'ordinamento, ai fini assunzionali, è la ricognizione annuale delle condizioni di soprannumero e di eccedenze del personale, secondo il disposto dell'art 33 d.lgs. 165/01 così come modificato dalla L. 183/11.

A tanto quest'Amministrazione ha adempiuto, con esito negativo, con deliberazione della Giunta Comunale n. 154 dell'8 novembre 2018.

1) L'Ente ha, infine, attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti, ai sensi dell'art. 27, del D.L. n. 66/2014;

Il comma 5 dell'articolo 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, disapplicato con riferimento agli anni 2017 e 2018, riprende vigore nell'anno 2019, disponendo che le Regioni e gli Enti Locali possono procedere alle assunzioni di personale a tempo indeterminato per una spesa pari al 100% di quella di ruolo cessata nell'anno precedente.

Il medesimo articolo, consente, altresì, dal 2014:

- il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile.
- "l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente" (utilizzo dei cosiddetti "resti assunzionali").

Come chiarito dalla sezione Autonomie della Corte dei Conti, con la deliberazione n. 28/2015, "il riferimento al triennio precedente (...) è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni".

La deliberazione è richiamata anche nel parere n. 18/2018 dalla Corte dei Conti Sezione Regionale di Controllo per la Sardegna, che ha ritenuto che "per individuare il triennio precedente, ai fini dell'utilizzo dei resti delle capacità assunzionali, si deve avere riguardo alla programmazione del fabbisogno di personale. E', infatti, in tale contesto che l'ente verifica quali sono le esigenze di personale, la ricorrenza dei presupposti per procedere a nuovi assunzioni, il rispetto dei vincoli di spesa. Trattandosi di una programmazione triennale, per individuare il "triennio precedente" dovrà essere assunto a riferimento il primo esercizio finanziario dell'orizzonte temporale preso in considerazione dalla medesima programmazione."

La Sezione Autonomie ha, altresì, sancito il principio di diritto che le cessazioni di personale, ai fini del calcolo del budget assunzionale, vanno calcolate imputando la spesa "a regime" per l'intera annualità.

La quantificazione della "spesa cessata", utile ai fini del turn over, è stata effettuata dal Collegio dei Revisori dei Conti, sulla base dei dati forniti dagli uffici.

Come indicato nei prospetti di cui al verbale n. 2/2019 del citato collegio (all. A, pag. 15), la spesa per il personale di ruolo cessato non dirigente per l'anno 2018, risulta, di conseguenza, pari a 895.574,98.

Come indicato nelle linee guida citate, per le Regioni e gli Enti Locali, l'indicatore di spesa potenziale massima (c.detta "dotazione in termini finanziari") resta quello definito dalla normativa vigente. Pertanto, conservano efficacia le disposizioni di legge vigenti, relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali e non si introducono nuovi tetti di spesa.

L'art. 3, comma 5 citato prevede altresì che le amministrazioni coordinino le politiche assunzionali dei soggetti di cui all'articolo 18, comma 2-bis, del citato decreto-legge n. 112 del 2008 (aziende speciali, istituzioni, società a partecipate) al fine di garantire anche per i medesimi soggetti una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti.

Occorre, infine precisare che nell'anno 2018, sono state concluse le procedure per la copertura di:

- un posto categoria B p.e.i. B3, collaboratore contabile, nell'ambito della convenzione ex art. 11 L. 68/1999 con la Città Metropolitana di Napoli (non incide sul "budget assunzionale", come già specificato nella deliberazione Commissario Prefettizio n. 76/2017);
- un posto di funzionario avvocato, cat. D, p.e.i. D3 (stabilizzazioni art. 20, L. n. 75/2017)
- un posto di istruttore direttivo contabile, cat. D, p.e.i. D1 (stabilizzazioni art. 20, L. n. 75/2017);

- un posto di istruttore direttivo di vigilanza, cat. D, p.e.i. D1 (mobilità volontaria art. 30 D.Lgs. n. 165/2001, non costituente "nuova assunzione")
- n. 1 posto part time al 50% a tempo indeterminato istruttore amministrativo Cat. C (scorrimento di graduatorie vigenti);

Sono in corso:

- da programmazione 2017-2019, la procedura per la copertura di un posto a tempo pieno e indeterminato cat. D, p.e.i. D1 Istruttore Direttivo Tecnico, con bando di concorso pubblico.
- da programmazione 2018-2020:
 - a) le procedure per la copertura di:
 - un posto a tempo pieno e indeterminato, cat. D, p.e.i. D1 Istruttore Direttivo di Vigilanza, con bando di concorso pubblico;
 - n. 3 posti a tempo pieno e indeterminato, cat. C, istruttore di vigilanza (mobilità volontaria);
 - n. 3 posti part time al 50% a tempo indeterminato, istruttori tecnici cat. C (scorrimento di graduatorie vigenti);
 - n. 2 posti part time al 50% a tempo indeterminato istruttori amministrativi Cat. C (scorrimento di graduatorie vigenti);

Per quanto attiene al lavoro flessibile, l'articolo 9, comma 28, della L. 122/10, pone limiti di spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro (personale a tempo determinato, collaborazioni coordinate e continuative e convenzioni), nella misura del 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, ma si stabilisce altresì che tali limitazioni non si applicano agli Enti che siano in regola con gli obblighi normativi di contenimento della spesa del personale di cui ai commi 557 e 562 della L. n. 296/2006.

I Comuni sottoposti al patto di stabilità interno che hanno garantito la costante riduzione della spesa per il personale, e gli Enti di minori dimensioni esclusi dal patto di stabilità che abbiano contenuto tale spesa al di sotto di quella risultante nel 2008, non sono più soggetti, dunque, all'obbligo di rispettare, per le assunzioni con contratto di lavoro a tempo determinato, di collaborazione coordinata e continuativa, di formazione-lavoro e altri rapporti formativi, di somministrazione e lavoro accessorio, il 50% della corrispondente spesa sostenuta nel 2009. Occorre, però, non superare il limite dell'importo sostenuto nel 2009 per le suddette spese. La Corte dei Conti Sezione Autonomie, con la Delibera n. 2/2015 ha, invero, chiarito che "Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del dl. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, 1. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28.

Con la già citata deliberazione n. 78/2018, la magistratura contabile campana ha sancito che, con riferimento agli importi disponibili per il lavoro "flessibile", "ragioni di logica inducono a sostenere che se le assunzioni ex art. 110 sono divenute ormai totalmente svincolate dai limiti di cui al comma 28 dell'art. 9 del D.L. n. 78/2010...le stesse devono essere escluse dalla base di calcolo...". La modifica normativa, si prosegue, ha influito sia sulle nuove assunzioni (flessibili)

“che sui parametri di riferimento delle stesse”. Di conseguenza, il limite del 2009 viene determinato al netto degli importi per gli incarichi ex art. 110 TUEL, in € 129.947,95.

Occorre precisare che la quota che l'Ente, nell'ambito del lavoro flessibile, destina alle stabilizzazioni ex art. 20 del D. Lgs. 75/2017 avviate presso l'Ambito 32 di cui il Comune di Pompei è parte, sarà destinata, a regime, ai sensi del comma 3 del citato articolo, per la relativa spesa di personale. Nel bilancio verrà disposta, indi, la contestuale e definitiva riduzione di tale valore di spesa, utilizzato per le assunzioni a tempo indeterminato dell'ambito 32, dal tetto del budget disponibile per il lavoro flessibile, ai sensi dell'art. 9, comma 28, L. 122/ 2010.

E' necessario, infine, richiamare altresì l'art. 19, comma 8, della Legge 448/2001 che prevede che, a decorrere dall'anno 2002, gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della Legge 27 dicembre 1997, n. 449 e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate.

La proposta di deliberazione in oggetto è stata consegnata ai Revisori dell'Ente, per l'acquisizione del parere, con la nota prot. n. 55643 dell'11 novembre 2018.

A seguito di trasmissione di documentazione integrativa e confronti , con il verbale n. 2 del 9 febbraio 2019, prot. n. 7773 dell'11 febbraio 2019, il Collegio ha dato parere favorevole al fabbisogno, secondo le indicazioni dallo stesso fornite.

La presente relazione pertanto, si adegua alle prescrizioni dei Revisori.

Infine si dà atto che, con la nota prot n. 7927/2019, la proposta in oggetto è stata trasmessa alle organizzazioni sindacali, per la dovuta informativa, ai sensi dell'art. 6, Dlgs 165/01, come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017, che così recita: “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.”

Il responsabile dell' istruttoria

Dott.ssa Liliana Cirillo



Il Dirigente del Settore Affari Generali e Finanziari

D. Eugenio Piscino



IL VICE SINDACO - ASSESSORE AL PERSONALE

Letta e condivisa la relazione istruttoria;

vista deliberazione della Giunta Comunale n. 71/2017 di riassetto della dotazione organica;

lette:

- la deliberazione del Commissario Prefettizio n. 42 del 7 marzo 2017 "Piano delle azioni positive 2017-2019";

- la deliberazione di Giunta Comunale n 154/2018, sull'insussistenza di personale in eccedenza o sovranumerario;

dato atto che, secondo anche quanto indicato dal novellato art. 6 del Testo Unico del Pubblico Impiego, la programmazione del fabbisogno del personale deve rispondere all'esigenza di "ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter."

Lette le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche approvate con Decreto dell'8 maggio 2018;

dato atto che le somme disponibili per le assunzioni nel 2019 di personale non dirigenziale sono pari a euro € 895.574,98;

dato atto che le somme per le stabilizzazioni da avviare presso l'ambito 32 nell'anno 2019 possono essere quantificate in € 17.000,00;

vista la nota prot. n. 54761 del 23 novembre 2018, nella quale il Sindaco ha evidenziato la necessità di procedere alla copertura del posto vacante di dirigente del V Settore, nelle more della riorganizzazione dei Settori Tecnici, con un incarico ex art. 110 TUEL, secondo le modalità e i vincoli imposti dalle norme in materia;

letto il verbale dei Collegio dei Revisori dei conti n.2/2019 e i prospetti nello stesso allegati;

ritenuto, pertanto, si dover adeguare la proposta di fabbisogno per l'anno 2019 alle indicazioni formulate dai Revisori, prevedendo l'assunzione di tre operai specializzati in luogo di quattro come nella prima bozza pianificato;

precisato che sono state verificate con i Dirigenti dell'Ente, ai sensi del combinato disposto dell'art. 5 comma 2 e art. 6 comma 4 bis del Dlgs 165/01 e s.m.i., le esigenze dei Settori, tenendo conto dei limiti imposti dalle leggi in materia di contenimento delle spese di personale

PROPONE ALLA GIUNTA DI DELIBERARE

1. di approvare la seguente programmazione del fabbisogno di personale per gli anni 2019-2021 per la copertura di:

Anno 2019

a) incarico a tempo determinato ex art. 110 TUEL per un posto vacante in organico di Dirigente Tecnico;

b) copertura di posti a tempo pieno e indeterminato:

n. 3 di operaio specializzato cat. B, p.e.i. B1

n. 2 di esecutore amministrativo cat. B p.e.i. B1

n. 4 di istruttore tecnico cat. C

- n. 4 di istruttore contabile cat. C
- n. 5 di istruttore amministrativo cat. C
- n. 6 di istruttori di vigilanza cat. C
- n. 1 di istruttore informatico, cat. C
- n. 2 di istruttore Direttivo tecnico cat. D
- n. 2 di istruttore direttivo contabile cat. D
- n. 2 di istruttore direttivo amministrativo cat. D
- n. 1 di assistente sociale cat. D
- n. 1 di istruttore direttivo di vigilanza cat. D

Assunzioni a tempo indeterminato già programmate per il 2017 e 2018 e le cui procedure sono in fase di espletamento:

- n. 1 posto a tempo pieno di istruttore direttivo tecnico, cat. D, p.e.i. DI
- n. 1 posto a tempo pieno di istruttore direttivo di vigilanza, cat. D, p.e.i. DI;
- n. 3 posti cat. C a tempo pieno di istruttore di vigilanza cat. C (mobilità volontaria);
- n. 3 posti part - time al 50%, di istruttore tecnico categoria C, mediante scorrimento di graduatoria vigente;
- n. 2 posti part - time al 50% di istruttore amministrativo categoria C, mediante scorrimento di graduatoria vigente.

Anno 2020:
nessuna assunzione;

Anno 2021:
nessuna assunzione

2. di dare atto che verranno avviate le procedure necessarie (ex art. 34 bis e 30 del D.lgs. n. 165/2001) per le assunzioni programmate per il 2019;
3. di precisare che per le assunzioni ex art. 20 da avviare presso l'Ambito 32 saranno destinati definitivamente a bilancio 2019 € 17.000 dalle somme disponibili per il lavoro flessibile;
4. di disporre che nella fase di avvio del procedimento assunzionale siano verificati i limiti imposti dalle disposizioni inerenti le spese di personale;
5. di incaricare il Dirigente del Settore Affari Generali e Finanziari per l'avvio del procedimento per la copertura del posto vacante di Dirigente del V Settore Tecnico, ex art. 110 del D.Lgs. n. 267/2000 (TUEL);
6. di dare atto che è stato rispettato il vincolo della previa informativa di cui all'art. 6 D. Lgs. n. 165/01 e s.m.i. come indicato in narrativa.

IL VICE SINDACO - ASSESSORE AL PERSONALE

Dott. Carmine Massaro





COMUNE DI POMPEI
COLLEGIO DEI REVISORI

VERBALE N. 2 DEL 9.2.2019

ALLA CORTESE ATTENZIONE

- Sindaco del Comune di Pompei
- Presidente del Consiglio Comunale
- Segretario Generale del Comune di Pompei
- Dirigente del Settore Finanziario del Comune di Pompei

COMUNE DI POMPEI
REGISTRO UFFICIALE
N° 0007773/I
del 11/02/2019 - 10:05



OGGETTO :

Parere sulla Programmazione triennale del fabbisogno di personale 2019/2021.

PREMESSA

Il giorno 9 del mese di febbraio dell'anno 2019, si è riunito il Collegio Revisori nelle persone di Bovenzi Pasquale, Bisogno Vincenzo, Soriano Crescenzo per emettere il proprio parere sulla Programmazione triennale del fabbisogno di personale 2019/2021.

In via preliminare, si evidenzia che, al fine di evitare complicazioni procedurali per eventuali rettifiche, integrazioni, sistemazioni, ecc., che si potevano rendere necessarie e/o opportune a seguito delle verifiche del Collegio Revisori, gli uffici comunali hanno via via elaborato, nelle scorse settimane, diverse proposte di deliberazione di giunta relative al fabbisogno del personale 2019-2021. Le proposte di deliberazione sono state aggiornate man mano che il Collegio andava a individuare nelle stesse eventuali criticità, quali errori di calcolo, divergenze interpretative sull'applicazione delle norme, ecc. .

In relazione a tale approccio metodologico, il Collegio, nell'ottica della collaborazione istituzionale, ha proceduto all'analisi ed alla verifica preliminare delle proposte ricevute nel corso delle settimane scorse, ivi compresi i prospetti contabili e illustrativi in allegato alle stesse. Ciò richiedendo tutta la documentazione amministrativa e contabile necessaria al Collegio Revisori per verificare la fondatezza della stessa a supporto della proposta definitiva di deliberazione da adottare a cura della Giunta Comunale. In particolare, il Collegio Revisori, oltre a richiedere agli uffici i documenti necessari, ha ricercato e analizzato direttamente gli atti amministrativi afferenti alla programmazione e gestione del personale, utilizzando tutto quanto reperibile dal sito istituzionale del Comune di Pompei (delibere, determine, prospetti, ecc. .

L'ultima proposta di delibera di programmazione del fabbisogno del personale 2019-2021 è stata ricevuta dal Collegio Revisori con mail ordinaria del 4.2.2019. Sulla base di tale ultima proposta, è stato redatto il verbale di cui all'oggetto ed il conseguente parere.



COMUNE DI POMPEI
COLLEGIO DEI REVISORI

RIFERIMENTI NORMATIVI

Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 4 del D.lgs. 165/2001 (Testo Unico Pubblico Impiego), aggiornato con le modifiche apportate, da ultimi, dal D.Lgs. 20 giugno 2016, n. 116, dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 e dal D.Lgs. 20 luglio 2017, n. 118, gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo, definendo gli obiettivi ed i programmi da attuare ed adottando gli altri atti rientranti nello svolgimento di tali funzioni, e verificano la rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione agli indirizzi impartiti.

Il sopra citato articolo statuisce che gli organi di governo adottano gli atti necessari/opportuni per la definizione di obiettivi, priorità, piani, programmi e direttive generali per l'azione amministrativa, nonché l'individuazione delle risorse umane, materiali ed economico-finanziarie da destinare alle diverse finalità e la loro ripartizione tra gli uffici di livello dirigenziale generale.

Ancora, lo stesso articolo dispone che ai dirigenti spetta l'adozione degli atti e provvedimenti amministrativi, compresi tutti quelli che impegnano l'amministrazione verso l'esterno, nonché la gestione finanziaria, tecnica e amministrativa, mediante autonomi poteri di spesa e di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo.

Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 5 del D.lgs. 165/2001, le amministrazioni pubbliche assumono ogni determinazione organizzativa al fine di assicurare l'attuazione dei principi di cui all'articolo 2, comma 1 del D.Lgs. 165/2001, e la rispondenza al pubblico interesse dell'azione amministrativa.

Nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro, nel rispetto del principio di pari opportunità, e in particolare la direzione e l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatte salve la sola informazione ai sindacati ovvero le ulteriori forme di partecipazione, ove previsti nei contratti di cui all'articolo 9 del D.lgs. 165/2001.

Ai sensi dell'articolo 6 del D.lgs. 165/2001, le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, del D.lgs. 165/2001, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

Il comma 2 dell'articolo 6 dispone che, 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 e le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter, nonché curando l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale.

Lo stesso comma 2 di cui sopra prevede che 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.



COMUNE DI POMPEI
COLLEGIO DEI REVISORI

Ai sensi del successivo comma 3, in conseguenza della 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.

Gli articoli 88 e 89 del D.Lgs. 267/2000 rimettono all'autonomia e alla discrezionalità degli Enti Locali, compatibilmente con i vincoli di bilancio e in coerenza con le leggi finanziarie, la determinazione e la consistenza dei propri organici, la programmazione delle assunzioni e degli effettivi fabbisogni del personale.

L'articolo 91 del D.Lgs. 267/2000 dispone che 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.

Sempre l'articolo 91, prevede che gli Enti Locali 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.

Il comma 557 della legge 296/2006, come modificato dal decreto legge 90/2014 dispone che, 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) riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile;
- 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 organico;
- c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali".



COMUNE DI POMPEI
COLLEGIO DEI REVISORI

Il comma 557- quater della legge 296/2006 dispone che, ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione.

La deliberazione 25/2014 della Corte dei Conti, Sezione Autonomie, ha chiarito che, a decorrere dall'anno 2014, il nuovo parametro cui è ancorato il contenimento della spesa di personale è la spesa media del triennio 2011/2013 che assume pertanto un valore di riferimento cristallizzato nel tempo. In relazione all'eventuale programmazione per il reclutamento di personale con rapporto di lavoro flessibile a tempo determinato, ai sensi dell'art. 36, co. 2, d.lgs. 165/2001, le amministrazioni pubbliche possono stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché avvalersi delle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa, esclusivamente nei limiti e con le modalità in cui se ne preveda l'applicazione nelle amministrazioni pubbliche.

Sempre ex art. 36, co. 2, le amministrazioni pubbliche possono stipulare i contratti di cui al primo periodo del comma 2 soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'articolo 35 e che, per i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, è possibile stipulare nel rispetto degli articoli 19 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, escluso il diritto di precedenza che si applica al solo personale reclutato secondo le procedure di cui all'articolo 35, comma 1, lettera b), del decreto D.lgs. 165/2001.

In tale materia, è intervenuto l'art. 9, comma 28, del decreto legge 31/5/2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30/7/2010, n. 122, nella parte che prevede che, 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.

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 sopra previste 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; che resta fermo, comunque, che la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.



COMUNE DI POMPEI
COLLEGIO DEI REVISORI

L'articolo 9 co. 28 del dl 78/2010 ha elencato le principali tipologie lavorative rientranti nella fattispecie del lavoro flessibile e, nel dettaglio, il tempo determinato, i contratti di formazione e lavoro, i contratti di somministrazione, i voucher del lavoro accessorio, i rapporti formativi e le collaborazioni coordinate e continuative e che tale art. 9 è stato successivamente modificato con l'esclusione dal limite dei contratti stipulati ex art. 110 co. 1, d.lgs. 267/2000.

Ancora, è rilevato che la Sezione Autonomie della Corte dei Conti considera escluse le spese per le convenzioni di cui all'articolo 14 del CCNL 22 dicembre 2004 per l'utilizzo contestuale dello stesso dipendente nell'ambito regolare orario di lavoro (36 ore settimanali), mentre sono incluse le spese sostenute per le prestazioni di lavoro a tempo determinato aggiuntive al regolare orario di lavoro (scavalco in eccedenza nel limite massimo di 12 ore settimanali) ex art. 1 co. 557 della legge 311/2004.

Sempre in relazione del reclutamento di personale con rapporti di lavoro flessibili, è intervenuta "ad adiuvandum" e con funzione nomofilattica la Sezione Autonomie Corte dei Conti con la deliberazione n. 1/2017 affermando che, ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 e s.m.i., l'ente locale che non abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate né nel 2009, né nel triennio 2007-2009, può, con motivato provvedimento, individuare un nuovo parametro di riferimento, costituito dalla spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l'ente, e che la spesa per l'integrazione salariale dei lavoratori socialmente utili rientra nell'ambito delle limitazioni imposte dall'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, nei termini ivi previsti, ove sostenuta per acquisire prestazioni da utilizzare nell'organizzazione delle funzioni e dei servizi dell'ente.

Resta invece confermato che, il reclutamento di personale previa ricorso all'istituto di mobilità rappresenta operazione neutra ai fini della verifica della relativa spesa che, pertanto, non deve essere determinata ai fini delle facoltà assunzionali, a condizione che i relativi posti vacanti siano coperti unicamente mediante mobilità di personale proveniente da enti sottoposti agli stessi vincoli normativi sulla spesa di personale.

In relazione all'istituto del comando, è intervenuta la Sezione Autonomie della Corte dei Conti ex deliberazione 12/2017 enunciando il principio di diritto in base al quale la spesa relativa al personale utilizzato in posizione di comando esula dall'ambito applicativo dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, ferma restando l'imputazione figurativa della spesa per l'ente cedente. In particolare, il provvedimento di comando non comporta una novazione soggettiva del rapporto di lavoro né, tanto meno, la costituzione di un rapporto di impiego con l'amministrazione destinataria delle prestazioni, ma determina esclusivamente una modificazione oggettiva del rapporto originario, nel senso che sorge nell'impiegato l'obbligo di prestare servizio nell'interesse immediato del diverso ente.

In relazione alla capacità assunzionale ed al turnover del personale dipendente, l'art. 3, comma 5 del d.l. n. 90/2014, così come modificato dal d.l. n. 78/2015 convertito dalla legge n. 125/2015, prevede che, a decorrere dal 2014, è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco di tempo non superiore a tre anni nel rispetto della programmazione del fabbisogno di personale e di quella finanziaria e contabile e che si possono utilizzare i residui ancora disponibili delle quote



COMUNE DI POMPEI
COLLEGIO DEI REVISORI

percentuali delle facoltà assunzionali riferiti al triennio precedente, da intendersi in senso dinamico con scorrimento e calcolo dei resti a ritroso rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni.

La Corte dei Conti, Sezione Autonomie, con delibera 25/2015, ha precisato che :

- la determinazione della capacità assunzionale costituisce il contenuto legale tipico della facoltà di procedere ad assunzioni, potenzialmente correlata alle cessazioni dal servizio, costitutiva di uno spazio finanziario di spesa nei limiti dei vincoli di finanza pubblica;
- la quantificazione effettiva della capacità assunzionale al momento della utilizzazione va determinata tenendo conto della capacità assunzionale di competenza, calcolata applicando la percentuale di turn over utilizzabile secondo la legge vigente nell'anno in cui si procede all'assunzione e sommando a questa gli eventuali resti assunzionali;
- i resti assunzionali sono rappresentati dalle capacità assunzionali maturate e quantificate secondo le norme vigenti ratione temporis dell'epoca di cessazione dal servizio del personale ma non utilizzate entro il triennio successivo alla maturazione;
- tale modalità di quantificazione della capacità assunzionale rimane cristallizzata nei predetti termini.

Ai sensi della deliberazione 28/2015 della Corte dei Conti Sezione Autonomie, la capacità assunzionale si calcola considerando la relativa spesa su base annua e che la dottrina consolidata ha evidenziato la necessità di operare secondo il principio di omogeneità dei dati di riferimento. Pertanto, tenuto conto che il calcolo della capacità assunzionale determina il costo da sostenere per assumere nuovo personale dall'esterno considerando, evidentemente, i costi del CCNL vigente per le specifiche categorie di accesso, per disporre di un dato omogeneo, anche le i costi relativi alle cessazioni da prendere in considerazione devono essere calcolate con i costi delle relative categorie di accesso.

Come tra l'altro confermato dalla nota 46078 del 2010 del Dipartimento della Funzione Pubblica, tale criterio di calcolo si base anche sull'assunto che il costo delle cessazioni diventa rilevante ai fini della determinazione della capacità assunzionale solo in quanto determina risparmi di spesa per l' ente e che, pertanto, non si può considerare nei costi delle cessazioni quelli che, di fatto, non costituiscono risparmi quali la retribuzione individuale di anzianità ed i valori delle progressioni orizzontali economiche che vengono riattribuiti, a seguito dell'avvenuta cessazione, nella disponibilità del fondo.

L' articolo 1, co. 228, legge 208/2015, (legge di stabilità 2016) dispone che, per gli anni 2016, 2017 e 2018, gli enti soggetti al patto di stabilità interno possono assumere personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nei limiti di spesa corrispondente al 25% di quella relativa alle cessazioni intervenute nell'anno precedente. Per il personale con qualifica dirigenziale, in assenza di disposizioni derogatorie, restano operanti le limitazioni di cui al citato articolo 3, comma 5, del d.l. 90/2014, ovvero, per il biennio 2016 e 2017, il limite pari all'80% della spesa relativa alle cessazioni di personale dirigenziale occorse nell'anno precedente e del 100% della spesa stessa a decorrere dal corrente esercizio 2018.

Il comma 229 del medesimo articolo 1 della legge 208/2015, prevede che le facoltà assunzionali dei comuni istituiti a seguito di fusione intervenuta dal 2011 e delle unioni di comuni, beneficiano della possibilità di usufruire del turn over pieno rispetto alla spesa delle cessazioni di personale di ruolo intervenuta nell'anno precedente.



COMUNE DI POMPEI
COLLEGIO DEI REVISORI

Ai sensi dell'articolo 16 del d.l. 113/2016, restano ferme le facoltà assunzionali per le amministrazioni locali non soggette al patto di stabilità interno nel corso del 2015 ai sensi dell'articolo 1, comma 562, della legge n. 296/2006; pertanto tali enti possono continuare ad usufruire della possibilità di assunzione di personale nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno, ossia con il turn over del 100% delle cessazioni intervenute nell'anno precedente, non basato, però, sulla spesa originata dalle stesse, bensì sulle unità cessate.

Sempre l'articolo 16 del d.l. 113/2016, con il comma 1-bis, introduce un incremento della facoltà assunzionale al 75% della spesa delle cessazioni intervenute nell'anno precedente a favore delle amministrazioni comunali con popolazione inferiore ai 10mila abitanti che presentino un rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del ministro dell'Interno di cui all'articolo 263, comma 2, del testo unico di cui al Dlgs n. 267/2000.

Con l'articolo 1, comma 479, lett. d), della legge n. 232/2016, legge di bilancio per il 2017, si determina un regime di premialità assunzionale che può essere applicato solo a decorrere dall'anno 2018, a favore dei soli comuni che abbiano rispettato il saldo finanziario (pareggio di bilancio) previsto dal comma 466 della legge stessa, lasciando spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1% degli accertamenti delle entrate finali dell'esercizio nel quale è rispettato il medesimo saldo; che, ancora, per tali enti, in particolare, nell'anno successivo la percentuale assunzionale del 25% stabilita dalla legge a regime è rideterminata nel 75%, sempreché il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica di cui sopra;

Ai sensi dell'articolo 22, co. 2, del d.l. 50/2017, si ampliano le facoltà assunzionali premiali già previste dall'articolo 16 del d.l. 113, estendendole indistintamente ai comuni superiori ai 10mila abitanti, e non più, invece, ai soli comuni inferiori ai 10mila abitanti, limitando, tuttavia, la portata della disposizione ai soli anni 2017 e 2018.

Il comma 3 dell'articolo 22 del d.l. 50/2017 estende la percentuale assunzionale del 75% prevista dall'art. 1, co. 479, lett. d, della legge 232/2016 fino al 90% della spesa relativa alle cessazioni dell'anno precedente. In sede di conversione del d.l. 50/2017 con legge 96/2017, si introduce ulteriore norma di favore in base alla quale, per i comuni con popolazione compresa tra mille e tremila abitanti che rilevano, nell'anno precedente, una spesa per il personale inferiore al 24% della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi dell'ultimo triennio, la percentuale relativa alle facoltà assunzionali è innalzata al 100% della spesa relativa alle cessazioni occorse nell'anno precedente.

Ai sensi dell'articolo 1, co. 863, della legge 205/2017 (legge di bilancio 2018), si amplia la platea dei comuni che possono beneficiare della clausola premiale di cui sopra sostituendo il limite della popolazione dei 3mila abitanti con quello dei 5mila abitanti.

Occorre rilevare che, dal 2019 è di nuovo applicabile il comma 5 dell'art. 3 del D.l. 24.6.2014, n. 90, convertito con modificazioni con legge 11.8.2014, n. 114 in base al quale si può procedere



COMUNE DI POMPEI
COLLEGIO DEI REVISORI

all'assunzione di personale a tempo indeterminato per una spesa pari al 100% di quella di ruolo cessata nell'anno precedente.

Restano confermate le speciali facoltà assunzionali esercitabili per determinate categorie di lavoratori ai sensi dell'articolo 7, comma 2-bis, del D.I n. 14/2017 che dispone, per gli anni 2017 e 2018, ai fini del rafforzamento delle attività connesse al controllo del territorio e della massima efficacia alle disposizioni in materia di sicurezza urbana, la possibilità per i Comuni che nell'anno precedente abbiano rispettato gli obiettivi del pareggio di bilancio di assumere a tempo indeterminato personale di polizia locale nel limite di spesa individuato applicando le percentuali stabilite dall'articolo 3, comma 5, del d.l 90/2014, ossia per il 2017 l' 80% e per il 2018 il 100% della spesa relativa al personale di polizia locale, fermo restando il rispetto del limite di spesa di personale, tenendo presente che, comunque, tali cessazioni, in quanto relative a specifiche professionalità, non possono rilevare anche ai fini del calcolo delle facoltà assunzionali relative al restante personale.

In base all'art 20 del D.L.gs n. 75\2017 e dalla relativa Circolare Madia, è possibile nel triennio 2018-2020 bandire in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni e ferma restando la garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno, previa indicazione della relativa copertura finanziaria, procedure concorsuali riservate, in misura non superiore al 50% dei posti disponibili al personale non dirigenziale che posseda i seguenti requisiti:

- Risulti titolare, successivamente alla entrata in vigore della legge 124\2015 di un contratto di lavoro flessibile presso l'amministrazione che bandisce il concorso
- Abbia maturato alla data del 31 dicembre 2017 almeno tre anni di contratto, anche non continuativi, negli ultimi otto anni;
- che, nelle more di attivazioni delle procedure di cui sopra, le amministrazioni possono prorogare i corrispondenti rapporti di lavoro flessibile con i soggetti che partecipano alle procedure di cui ai commi 1 e 2, fino alla loro conclusione, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78.

OSSERVAZIONI, RILIEVI, SUGGERIMENTI

Il Collegio Revisori rileva che, nella proposta di deliberazione del fabbisogno ricevuta in data 4.2.2019, si ripete il riferimento alla dotazione organica approvata nel 2017 per la quale codesto Collegio aveva già rilevato la non conformità alla nuova disciplina in materia ai sensi della Riforma Madia.

Si ribadisce, pertanto, come già fatto l'anno scorso, che occorre tenere conto e dare conseguente evidenza applicativa al testo rinnovato del D.lgs. 165/2001 in virtù delle recenti riforme in materia di pubblico Impiego (D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, D.Lgs. 20 giugno 2016, n. 116, dal , D.Lgs. 20 luglio 2017, n. 118. In particolare, ex art. 6, D.Lgs. 165/2001, le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

Il comma 2 dell'art. 6 dispone che, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai



COMUNE DI POMPEI
COLLEGIO DEI REVISORI

cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance e le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Sempre il comma 2, prevede che 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. Il successivo comma 3 prevede che, in conseguenza della 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.

Per tutto quanto sopra, nell'ambito della riforma del Testo Unico delle leggi sul Pubblico Impiego, la "dotazione organica" non viene eliminata, bensì costituisce atto amministrazione consequenziale alle scelte compiute nel piano triennale dei fabbisogni di personale, così come rinnovato all'articolo 6, comma 1, del D.lgs. 165/2001.

Il previgente combinato disposto della "dotazione organica di diritto" (quella adottata sulla base di provvedimenti amministrativi di macro-organizzazione), e della "dotazione organica di fatto" (quella composta dai dipendenti effettivamente in ruolo), cede priorità al nuovo sistema del piano triennale dei fabbisogni di personale ex d.lgs 75/2017 incardinato sui seguenti presupposti attuativi:

- 1) la rilevazione dei fabbisogni triennali di personale da aggiornare annualmente;
- 2) la dotazione organica di fatto quella costituita dai posti coperti);
- 3) la dotazione organica di diritto" (quella costituita dai posti coperti, integrata con i risultati definiti dal piano del fabbisogno triennale, nei limiti delle facoltà assunzionali e dei vincoli di legge).

Ancora, il Collegio osserva che, in considerazione dei nuovi parametri di deficitarietà che entrano in vigore dal consuntivo 2018 e che risultano molto stringenti, bisogna avere la massima attenzione nel controllo degli stesi al fine di non incorrere nelle sanzioni relative alle assunzioni.

Nell'ambito delle verifiche eseguite ai fini dell'espletamento del seguente parere, è emerso che, tra le assunzioni effettuate nell'anno 2018, risulta anche quella relativa al dirigente dell' Ufficio Tecnico. Tale assunzione risulta programmata nel fabbisogno 2017-2019, per l'annualità 2017 e, tuttavia, effettuata materialmente nel 2018 senza, però la relativa previsione nel fabbisogno 2018-2020.

A tal fine, visto che è emersa tale irregolarità procedimentale, ha verificato se l'ente avesse comunque un budget assunzionale congruo alla copertura di tale assunzione. A tal fine, sulla base della richiesta del Collegio di documenti probatori, l' Ente ha prodotto allo stesso un prospetto contabile dei dirigenti cessati nel 2016 e nel 2017. Tale tabella riporta un budget dirigenti pari a 94.356,78 che risulta sufficiente alla copertura dell'assunzione fatta nel 2018, sia pure in carenza di programmazione.

Inoltre, il Collegio ha verificato che nel conto annuale del personale pubblicato, per il dirigente cessato nel 2016 risultano sia la rilevazione del Conto Annuale, sia la Determina di Cessazione, mentre per il dirigente cessato nel 2017 il Collegio non ha individuato tali documenti. A seguito di ulteriore richiesta fatta agli uffici, il Collegio ha ricevuto la lettera di dimissioni dello stesso (con protocollo 12.5.2017) ed



COMUNE DI POMPEI
COLLEGIO DEI REVISORI

il riscontro dell'ente con protocollo in pari data. In particolare tale riscontro comunicava si sarebbe provveduto alla definizione della pratica nei termini di legge. Il Collegio, non avendo potuto acquisire altri documenti maggiormente probatori, prende atto di tale carenza / irregolarità, riservandosi eventuali approfondimenti in merito.

Il Collegio rileva ancora che, come evidenziato nel parere al fabbisogno del 2018-2020, è un evidente principio di logica contabile quello basato sul fatto che il calcolo della capacità assunzionale determina il costo da sostenere per assumere nuovo personale dall'esterno. Pertanto, considerando i costi del CCNL vigente per le specifiche categorie di accesso, al fine di disporre di un dato omogeneo, anche i costi relativi alle cessazioni da prendere in considerazione devono essere calcolati con i costi delle relative categorie di accesso, e non delle categorie economiche di arrivo. Tale chiaro principio riveste un sostanziale elemento prudenziale ai fini della verifica del limite massimo della facoltà assunzionale, atteso che tale diversa modalità di calcolo incide notevolmente su tale limite.

Inoltre, la pronuncia 71/2017 della Sezione Controllo della Corte dei Conti della Lombardia, da codesto Collegio ben conosciuta, così si esprime, sulla base di un quesito di un Comune che chiede se, ai fini del calcolo della spesa cessata utile ai fini del turn over sia corretto non conteggiare quei costi che non sono risparmi, come ad esempio la retribuzione individuale di anzianità (RIA) oppure i valori delle progressioni orizzontali economiche che tornano nella disponibilità del fondo.

La Corte dei Conti, invero, dopo un'ampia disamina della normativa vigente e, soprattutto dei diversi mutati orientamenti interpretativi susseguitisi negli anni, così conclude il suo parere.

"In riferimento al criterio di determinazione del budget di spesa degli enti locali per le assunzioni di personale a tempo indeterminato sul quale calcolare la percentuale di sostituzione del personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente di recente la Sezione Autonomie, con deliberazione n. 28/SEZAUT/2015/QMIG, ha ritenuto che "il budget assunzionale di cui all'art. 3, comma 5-quater, del d.l. n. 90/2014 va calcolato imputando la spesa "a regime" per l'intera annualità", così aderendo alla tesi prospettata dalla sezione remittente. Quest'ultima, nel chiedersi se la spesa del personale cessato che costituisce il budget su cui calcolare la capacità assunzionale dell'Ente debba essere calcolata considerando la spesa effettivamente sostenuta o quella ordinariamente sostenuta, propende nel senso di ritenere preferibile quest'ultima soluzione e non pare distinguere all'interno della categoria "spese del personale cessato" sottocategorie da escludere dal parametro.

In senso opposto non depone la circostanza che alcune voci di spesa relativa al personale ritornino, in caso di intervenuta cessazione, nella disponibilità del fondo integrativo. Inizialmente tale impostazione è stata affermata nella nota n. 46078/2010[2] del Dipartimento della Funzione Pubblica nella quale è indicato: "Ai fini del calcolo dei risparmi realizzati per cessazioni, da calcolare sempre sui 12 mesi, a prescindere dalla data di cessazione dal servizio e dei relativi costi, si segnala la necessità di utilizzare criteri omogenei a quelli seguiti per il calcolo degli oneri assunzionali. Per quanto riguarda le assunzioni per l'anno 2010, sulla base delle cessazioni avvenute nell'anno 2009, non sono da considerare risparmi tutte le voci retributive che ritornano al fondo destinato alla contrattazione integrativa".



COMUNE DI POMPEI
COLLEGIO DEI REVISORI

Invero il medesimo Dipartimento provvedeva, in un secondo momento, ad aggiornare il proprio orientamento (n.d.r. : di fatto determinando un ulteriore metodo di calcolo) con nota 11786/2011 in virtù del fatto che con l'art. 9, comma 2-bis, del d.l. 78/2010, quando un dipendente cessa, il fondo va ridotto, producendo un risparmio di spesa: "In particolare, per ciascuna categoria di personale (dirigenti, professionisti, personale delle aree, etc.) il calcolo dovrà tenere conto della retribuzione fondamentale, cui deve essere sommato, con separata evidenziazione, un valore medio di trattamento economico accessorio calcolato dividendo la quota complessiva del fondo relativo all'anno 2010 per il valore medio dei presenti nel medesimo anno, intendendosi per valore medio la semisomma (o media aritmetica) dei presenti, rispettivamente, al 1° gennaio e al 31 dicembre".

Peraltro, i vincoli al trattamento economico accessorio del personale degli Enti locali sono attualmente stabiliti dall'art. 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di stabilità per il 2016), il quale, con decorrenza dal 1° gennaio 2016, ha nuovamente stabilito i limiti alle risorse ogni anno destinabili dalle pubbliche amministrazioni al trattamento accessorio del personale.

In materia la Sezione si è pronunciata con deliberazione n. 32/2017, ritenendo che, per quanto riguarda l'anno 2017, gli enti locali dovranno contenere il fondo destinato al trattamento accessorio entro il limite massimo corrispondente al 2015 e diminuirlo proporzionalmente alla riduzione del personale in servizio, medio tempore intervenuta nell'anno 2016, salvo tener conto delle risorse assumibili previste dalla legge.

In considerazione di quanto sopra esposto, la Sezione ritiene di non poter enucleare, ai fini della determinazione del parametro quantitativo "spesa del personale cessato" sul quale calcolare il risparmio di spesa percentuale richiesto al fine di consentire all'ente locale di assumere personale, così come previsto nelle disposizioni succedutesi nel tempo e richiamate nel precedente punto 3, un sottoinsieme di spese del personale cessato da escludere dal parametro di riferimento.

La percentuale in esame è calcolata, pertanto, facendo riferimento alla nozione di spesa del personale nel suo complesso, potendola riferire, per quanto rileva nel caso di specie, alla nozione di retribuzione lorda individuata ai fini dell'applicazione del citato comma 557. Infine la Sezione richiama l'attenzione dell'Ente sui vincoli generali relativi alla spesa del personale, quali quelli previsti dai commi 557 e 562 dell'art. 1 della l. 296/2006 e quelli di cui all'art. 1, comma 236, della l. 208/2015.

Orbene, la pronuncia della Corte Conti Lombardia 71/2017 è stata emessa in data 28 febbraio 2017 e, pertanto, immediatamente dopo l'entrata in vigore della legge finanziaria 2017. E' sfuggito, evidentemente, che è intervenuto in merito l'articolo 23 del D.lgs. 75/2017 (entrato in vigore il 22.6.2017) che, al comma 2 dispone quanto segue : ***"Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017,***



COMUNE DI POMPEI
COLLEGIO DEI REVISORI

l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 (n.d.r. : quello citato dalla Corte dei Conti per evidenziare la sussistenza dei vincoli) e' abrogato.

Ciò determina di fatto, evidentemente, la decadenza del presupposto logico alla base della pronuncia della Corte Conti Lombardia. Naturalmente, allo stato attuale non risultano a codesto Collegio nuove pronunce di Sezioni di Controllo della Corte dei Conti su tale aggiornamento normativo e, conseguentemente sulle modalità di calcolo de qua. Il Collegio, pertanto, ribadisce il fondamentale criterio della prudenza da applicare in questi casi di programmazioni (come quella del personale) che hanno un forte e consolidato impatto economico e giuridico sul breve, medio e lungo termine. A tal fine, pur restando l'Ente libero nella scelta di continuare a tenere conto del parere della Corte Conti Lombardia, si sollecita l'Ente a verificare eventuali nuove autorevoli pronunce in merito, nonché eventuali richieste dirette da parte dello stesso di parere alla Sezione Controllo della Corte Conti Campania.

ELABORAZIONE CONTABILE DELLA CAPACITA' ASSUNZIONALI

Di seguito si riportano i calcoli elaborati dal Collegio al fine di determinare i dati fondamentali per la verifica della capacità assunzionale dell'Ente.

In particolare, i resti assunzionali presi a riferimento sono quelli ufficializzati di cui alle Delibere di Giunta dell'Ente come richiamate nei prospetti che seguono. Tali resti sono stati conseguentemente certificati dal Collegio Revisori nei relativi pareri.

Le tabelle successive, sulla base dei documenti ricevuti da parte dell'Ente, dei documenti reperiti direttamente sul sito internet del Comune, dei dati elaborati e controllati dal Collegio, sono state sviluppate con la massima attenzione possibile al fine di determinare i risultati di maggiore certezza e chiarezza.



COMUNE DI POMPEI
COLLEGIO DEI REVISORI

COMUNE DI POMPEI
spesa assunzioni 2018

Anno assunzione	Calcolo della spesa personale da assumere						
	numero assunzioni	totale costo annuo	oneri riflessi a carico del comune	totale spesa annua	ore settimanali	%	totale spesa annua
2018	1	€ 24.141,29	€ 8.491,20	€ 32.632,49	36	100,00%	€ 32.632,49
2018	1	€ 22.240,49	€ 7.822,70	€ 30.063,19	18	50,00%	€ 15.031,60
2018	1	€ 27.620,85	€ 9.715,30	€ 37.336,15	36	100,00%	€ 37.336,15
TOTALE SPESA 2018 =							€ 85.000,24

SPESE NON INCIDENTI SUL BUDGET (mobilità)

2018	1	€ 20.861,41	€ 7.337,75	€ 28.199,16	36	100,00%	€ 28.199,16
2018	1	€ 23.371,77	€ 8.220,48	€ 31.592,25	36	100,00%	€ 31.592,25
SPESA COMPLESSIVA DELL'ANNO =							€ 144.791,65

SOMME INCIDENTI SU BUDGET VIGILI

SPESA COMPLESSIVA DELL'ANNO =							€ 144.791,65
--------------------------------------	--	--	--	--	--	--	---------------------



COMUNE DI POMPEI
COLLEGIO DEI REVISORI

DELIBERA	COSTO CESSAZIONI	%	CAPACITA' ASSUNZIONALE	
160/2015	€ 197.625,24	60%	€ 118.575,14	
budget utilizzato per assunzioni 2018 =			€ 85.000,24	
QUOTA RIPORTABILE =				€ -
64/2016	€ 69.191,00	25%	€ 17.297,75	
budget utilizzato per assunzioni 2018 =				
QUOTA RIPORTABILE =				€ 17.297,75
53/2017	€ 177.760,46	25%	€ 44.440,12	
budget utilizzato per assunzioni 2018 =				
QUOTA RIPORTABILE =				€ 44.440,12
DELIBERA progr. 2018-2020	COSTO CESSAZIONI	%	CAPACITA' ASSUNZIONALE	
personale non di vigilanza	€ 364.069,32	25%	€ 91.017,33	
personale di vigilanza	€ 141.632,86	100%	€ 141.632,86	utilizzabile per vigili
budget utilizzato per assunzioni 2018 =			€ -	
QUOTA RIPORTABILE PER VIGILANZA =				€ 141.632,86
QUOTA RIPORTABILE PER ALTRI DIPENDENTI =				€ 91.017,33
resti triennio 2016-2018 utilizzabile VIGILI =				€ 141.632,86
resti triennio 2016-2018 utilizzabile ALTRI DIPENDENTI =				€ 152.755,20
TOTALE budget utilizzato per assunzioni 2018 =			€ 85.000,24	



COMUNE DI POMPEI
COLLEGIO DEI REVISORI

NUMERO	Calcolo della spesa personale cessato					% prevista per calcolo capacità assunzionale	importo della facoltà assunzionale non utilizzata
	data cessazione	categoria cessati	totale costo annuo	oneri riflessi a carico del comune	totale spesa annua		
<i>Facoltà assunzionali per il 2019 = 100% cessati 2018</i>							
1	17/10/2018	A.5	€ 18.721,88	€ 6.774,38	€ 25.496,26	100,00%	€ 25.496,26
2	31/10/2018	B.3.1	€ 19.757,80	€ 6.949,50	€ 26.707,30	100,00%	€ 26.707,30
3	31/08/2018	B.5.1	€ 19.752,61	€ 6.947,68	€ 26.700,29	100,00%	€ 26.700,29
4	30/06/2018	B.5.1	€ 19.752,61	€ 6.947,68	€ 26.700,29	100,00%	€ 26.700,29
5	30/06/2018	B.5.1	€ 19.752,61	€ 6.947,68	€ 26.700,29	100,00%	€ 26.700,29
6	31/12/2018	B.5.1	€ 19.752,61	€ 6.947,68	€ 26.700,29	100,00%	€ 26.700,29
7	31/12/2018	B.5.1	€ 19.752,61	€ 6.947,68	€ 26.700,29	100,00%	€ 26.700,29
8	31/07/2018	B.7.1	€ 19.751,19	€ 6.947,18	€ 26.698,37	100,00%	€ 26.698,37
9	30/06/2018	B.4.3	€ 20.863,62	€ 7.338,53	€ 28.202,15	100,00%	€ 28.202,15
10	31/01/2018	B.6.3	€ 20.858,82	€ 7.336,84	€ 28.195,66	100,00%	€ 28.195,66
11	30/09/2018	B.7.3	€ 20.854,80	€ 7.335,43	€ 28.190,23	100,00%	€ 28.190,23
12	31/12/2018	B.7.3	€ 20.854,80	€ 7.335,43	€ 28.190,23	100,00%	€ 28.190,23
13	31/01/2018	B.7.3	€ 20.854,80	€ 7.335,43	€ 28.190,23	100,00%	€ 28.190,23
14	30/01/2018	B.7.3	€ 20.854,80	€ 7.335,43	€ 28.190,23	100,00%	€ 28.190,23
15	31/08/2018	B.7.3	€ 20.854,80	€ 7.335,43	€ 28.190,23	100,00%	€ 28.190,23
16	30/09/2018	C.1	€ 22.240,49	€ 7.822,70	€ 30.063,19	100,00%	€ 30.063,19
17	30/04/2018	C.1	€ 22.240,49	€ 7.822,70	€ 30.063,19	100,00%	€ 30.063,19
18	31/10/2018	C.1	€ 22.240,49	€ 7.822,70	€ 30.063,19	100,00%	€ 30.063,19
19	31/10/2018	C.5	€ 23.311,22	€ 8.199,39	€ 31.510,61	100,00%	€ 31.510,61
20	30/04/2018	C.5	€ 23.311,22	€ 8.199,39	€ 31.510,61	100,00%	€ 31.510,61
21	30/04/2018	C.5	€ 23.311,22	€ 8.199,39	€ 31.510,61	100,00%	€ 31.510,61
22	31/03/2018	C.5	€ 23.311,22	€ 8.199,39	€ 31.510,61	100,00%	€ 31.510,61
23	28/02/2018	C.5	€ 22.200,38	€ 7.808,59	€ 30.008,97	100,00%	€ 30.008,97
24	31/07/2018	C.5	€ 22.200,38	€ 7.808,59	€ 30.008,97	100,00%	€ 30.008,97
25	31/05/2018	D.2	€ 24.119,74	€ 8.483,61	€ 32.603,35	100,00%	€ 32.603,35
26	30/11/2018	D.2	€ 24.119,74	€ 8.483,61	€ 32.603,35	100,00%	€ 32.603,35
27	31/12/2018	D.2	€ 24.119,74	€ 8.483,61	€ 32.603,35	100,00%	€ 32.603,35
28	31/10/2018	D.4.3	€ 27.573,56	€ 9.698,67	€ 37.272,23	100,00%	€ 37.272,23
29	31/12/2018	D.4.3	€ 27.573,56	€ 9.698,67	€ 37.272,23	100,00%	€ 37.272,23
30	31/01/2018	D.6.3	€ 27.533,56	€ 9.684,60	€ 37.218,16	100,00%	€ 37.218,16
			€ 662.397,37		€ 895.574,98		
TOTALE COMPLESSIVO FACOLTA' ASSUNZIONALI 2019 PER ALTRI DIPENDENTI=							€ 1.048.330,17
TOTALE COMPLESSIVO FACOLTA' ASSUNZIONALI 2019 PER VIGILI=							€ 141.632,86



COMUNE DI POMPEI
COLLEGIO DEI REVISORI

COMUNE DI POMPEI
spesa assunzioni 2019

Anno assunzione	Calcolo della spesa personale da assumere				
	nominativo	categoria (pos. Iniziale)	totale costo annuo	oneri riflessi a carico del comune	totale spesa annua
2019	OPERAIO SPECIALIZZATO	BI	€ 20.064,48	€ 7.057,40	€ 27.121,88
2019	OPERAIO SPECIALIZZATO	BI	€ 20.064,48	€ 7.057,40	€ 27.121,88
2019	OPERAIO SPECIALIZZATO	BI	€ 20.064,48	€ 7.057,40	€ 27.121,88
2019	OPERAIO SPECIALIZZATO	BI	€ 20.064,48	€ 7.057,40	€ 27.121,88
2019	ESECUTORE AMMINISTRATIVO	BI	€ 20.064,48	€ 7.057,40	€ 27.121,88
2019	ESECUTORE AMMINISTRATIVO	BI	€ 20.064,48	€ 7.057,40	€ 27.121,88
2019	ISTRUTTORE TECNICO	CI	€ 22.467,05	€ 7.902,41	€ 30.369,46
2019	ISTRUTTORE TECNICO	CI	€ 22.467,05	€ 7.902,41	€ 30.369,46
2019	ISTRUTTORE TECNICO	CI	€ 22.467,05	€ 7.902,41	€ 30.369,46
2019	ISTRUTTORE TECNICO	CI	€ 22.467,05	€ 7.902,41	€ 30.369,46
2019	ISTRUTTORE CONTABILE	CI	€ 22.467,05	€ 7.902,41	€ 30.369,46
2019	ISTRUTTORE CONTABILE	CI	€ 22.467,05	€ 7.902,41	€ 30.369,46
2019	ISTRUTTORE CONTABILE	CI	€ 22.467,05	€ 7.902,41	€ 30.369,46
2019	ISTRUTTORE CONTABILE	CI	€ 22.467,05	€ 7.902,41	€ 30.369,46
2019	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	CI	€ 22.467,05	€ 7.902,41	€ 30.369,46
2019	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	CI	€ 22.467,05	€ 7.902,41	€ 30.369,46
2019	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	CI	€ 22.467,05	€ 7.902,41	€ 30.369,46
2019	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	CI	€ 22.467,05	€ 7.902,41	€ 30.369,46
2019	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	CI	€ 22.467,05	€ 7.902,41	€ 30.369,46
2019	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	CI	€ 22.467,05	€ 7.902,41	€ 30.369,46
2019	ISTRUTTORE VIGILANZA	CI	€ 23.577,89	€ 8.293,20	€ 31.871,09
2019	ISTRUTTORE VIGILANZA	CI	€ 23.577,89	€ 8.293,20	€ 31.871,09
2019	ISTRUTTORE INFORMATICO	CI	€ 22.467,05	€ 7.902,41	€ 30.369,46
2019	DIRETTIVO TECNICO	DI	€ 24.384,27	€ 8.576,68	€ 32.960,94
2019	DIRETTIVO TECNICO	DI	€ 24.384,27	€ 8.576,68	€ 32.960,94
2019	DIRETTIVO CONTABILE	DI	€ 24.384,27	€ 8.576,68	€ 32.960,94
2019	DIRETTIVO CONTABILE	DI	€ 24.375,82	€ 8.573,70	€ 32.949,52
2019	DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	DI	€ 24.375,82	€ 8.573,70	€ 32.949,52
2019	DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	DI	€ 24.375,82	€ 8.573,70	€ 32.949,52
2019	DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	DI	€ 24.375,82	€ 8.573,70	€ 32.949,52
2019	ASSISTENTE SOCIALE	DI	€ 24.375,82	€ 8.573,70	€ 32.949,52
2019	DIRETTIVO VIGILANZA	DI	€ 25.486,66	€ 8.964,50	€ 34.451,16
2018	DIRETTIVO TECNICO	DI	€ 24.375,82	€ 8.573,70	€ 32.949,52
2018	DIRETTIVO VIGILANZA	DI	€ 25.486,66	€ 8.964,50	€ 34.451,16
2018	ISTRUTTORE TECNICO	CI	€ 22.467,05	€ 7.902,41	€ 15.184,73
2018	ISTRUTTORE TECNICO	CI	€ 22.467,05	€ 7.902,41	€ 15.184,73
2018	ISTRUTTORE TECNICO	CI	€ 22.467,05	€ 7.902,41	€ 15.184,73
2018	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	CI	€ 22.467,05	€ 7.902,41	€ 15.184,73
2018	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	CI	€ 22.467,05	€ 7.902,41	€ 15.184,73
TOTALE SPESA 2019 =					€ 1.060.102,27



COMUNE DI POMPEI
COLLEGIO DEI REVISORI

COMUNE DI POMPEI
spesa assunzioni 2019

Anno assunzione	Calcolo della spesa personale da assumere				
	nominativo	categoria (pos. Iniziale)	totale costo annuo	oneri riflessi a carico del comune	totale spesa annua

SPESE NON INCIDENTI SUL BUDGET

2018	ISTRUTTORE VIGILANZA mobilità	C1	€ 23.577,89	€ 8.293,20	€ 31.871,09
2018	ISTRUTTORE VIGILANZA mobilità	C1	€ 23.577,89	€ 8.293,20	€ 31.871,09
2018	ISTRUTTORE VIGILANZA mobilità	C1	€ 23.577,89	€ 8.293,20	€ 31.871,09

SPESE NON INCIDENTI SUL BUDGET DIPENDENTI MA SU BUDGET VIGILI

2019	ISTRUTTORE VIGILANZA	C1	€ 23.577,89	€ 8.293,20	€ 31.871,09
2019	ISTRUTTORE VIGILANZA	C1	€ 23.577,89	€ 8.293,20	€ 31.871,09
2019	ISTRUTTORE VIGILANZA	C1	€ 23.577,89	€ 8.293,20	€ 31.871,09
2019	ISTRUTTORE VIGILANZA	C1	€ 23.577,89	€ 8.293,20	€ 31.871,09
TOTALE SPESA 2019 =					€ 127.484,36

Il Collegio, ha tenuto conto che, ai sensi del Decreto-legge 20 febbraio 2017, n. 14, coordinato con la legge di conversione 18 aprile 2017, n. 48, avente ad oggetto "Disposizioni urgenti in materia di sicurezza delle città", ed in particolare dell'art. 7, comma 2 bis, tuttora vigente, così dispone:

"per il rafforzamento delle attività connesse al controllo del territorio e al fine di dare massima efficacia alle disposizioni in materia di sicurezza urbana contenute nel presente provvedimento, negli anni 2017 e 2018 i comuni che, nell'anno precedente, hanno rispettato gli obiettivi del pareggio di bilancio di cui all'art. 9 della legge 24 dicembre 2012, n. 243, possono assumere a tempo indeterminato personale di polizia locale nel limite di spesa individuato applicando le percentuali stabilite dall'art. 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, alla spesa relativa al personale della medesima tipologia cessato nell'anno precedente, fermo restando il rispetto degli obblighi di contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. Le cessazioni di cui al periodo precedente non rilevano ai fini del calcolo delle facoltà assunzionali del restante personale secondo la percentuale di cui all'art. 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208".

Pertanto, tenendo conto, tra l'altro, della disciplina tuttora vigente di cui sopra, i prospetti elaborati da codesto Collegio Revisori portano ai seguenti risultati.



COMUNE DI POMPEI
COLLEGIO DEI REVISORI

FACOLTA' ASSUNZIONALI 2019

CESSATI 2018	895.574,98
RESTI UTILIZZABILI	152.755,20
FACOLTA' ASSUNZIONALI PER ALTRI DIPENDENTI	1.048.330,17
FACOLTA' ASSUNZIONALI PER VIGILI	141.632,86
SPESA COMPLESSIVA ASSUNZIONI 2019 (comprensiva di 2 vigili)	1.060.102,27
BUDGET NECESSARIO PER ASSUNZIONE VIGILI	196.386,67
DI CUI :	
4 VIGILI A CARICO BUDGET VIGILI	127.484,36
2 VIGILI A CARICO BUDGET ALTRI DIPENDENTI	68.902,32
SPESA PREVISIONALE 2019 OLTRE BUDGET ASSUNZIONALE	11.772,10

Nel prospetto di cui sopra, atteso che la spesa per l'assunzione prevista di 6 vigili risulta comunque superiore al budget assunzionale per gli stessi, il Collegio ha verificato che, teoricamente, computando 4 vigili sul budget degli stessi e 2 sul budget assunzionale degli altri dipendenti, resterebbe comunque un differenziale di Euro 11.772,10 oltre il budget assunzionale che l'Ente deve comunque decurtare (ad esempio con il posticipo di 1 assunzione o con assunzioni part time) per rientrare nei limiti delle facoltà assunzionali.

PER TUTTO QUANTO SOPRA,

PRESO ATTO



COMUNE DI POMPEI
COLLEGIO DEI REVISORI

- **del rispetto** degli equilibri di bilancio;
- **del rispetto** delle norme di cui all'art. 1, c. 557 e c. 557-quater della L.296/2006 e successive modificazioni ed integrazioni che dispongono il contenimento della spesa di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente l'anno di entrata in vigore della citata ultima disposizione, ossia il triennio 2011/2013;
- **del rispetto** dell'art. 48, comma 1 del D. Lgs. 198/2006 (azioni positive) e degli altri requisiti propedeutici all'approvazione della deliberazione del fabbisogno 2019-2021 ed alle conseguenti assunzioni indicate nella proposta di delibera ricevuta in data 4.2.2019;
- **del rispetto** della ricognizione annuale delle condizioni di soprannumero e di eccedenze di personale;

RILEVANDO

che, pur tenendo conto del miglioramento della situazione di cassa dell' Ente, occorre considerare con la massima attenzione i rilevanti contenziosi in essere e le situazioni debitorie acclarate che potrebbero riportare forti ripercussioni finanziari per l' Ente;

che l'assunzione, come da previsioni 2019 del fabbisogno, di un ingente numero di nuovo personale dipendente comporta un impegno finanziario rilevante, certo e continuativo;

che, in conseguenza, si invita l'Ente, nel momento di avvio delle singole assunzioni, a fare tutti gli approfondimenti del caso per verificare l'effettiva sostenibilità delle stesse, sia in termini di competenza, sia in termine di cassa.

IL COLLEGIO DEI REVISORI

pur tenendo conto dei rilievi sostanziali sopra esposti che qui si intendono espressamente richiamati,

esprime parere favorevole alla proposta di programmazione triennale del fabbisogno del personale 2019/2021, condizionato al fatto che la stessa, rientri nel limite delle facoltà assunzionali come sopra calcolato dal Collegio Revisori. Ciò, come sopra dettagliato, decurtando il differenziale di Euro 11.772,10 oltre il budget assunzionale (ad esempio con il posticipo di 1 assunzione o con assunzione part time).



COMUNE DI POMPEI
COLLEGIO DEI REVISORI

Inoltre, considerata l'oggettiva incertezza applicativa della norma di cui al Decreto-legge 20 febbraio 2017, n. 14, , art. 7, comma 2 bis sopra citata (budget vigili), potrebbe essere utile richiedere da parte dell' Ente apposito parere alla Corte dei Conti Sezione Controllo ed all' ARAN al fine di verificare la corretta applicazione della stessa.

Il Collegio dei Revisori

Crescenzo Soriano

Vincenzo Bisogno

Pasquale Bovenzi

PARERE SULLA REGOLARITA' TECNICA (Art. 49 - comma 1 - TUEL)

SETTORE PROPONENTE: I

si esprime parere FAVOREVOLE

si esprime parere SFAVOREVOLE per il seguente motivo:

Li 11.2.19

IL DIRIGENTE DEL SETTORE I

PARERE SULLA REGOLARITA' CONTABILE (Art. 49 - comma 1 - TUEL)

SETTORE AFFARI GENERALI E FINANZIARI

si esprime parere FAVOREVOLE

si esprime parere SFAVOREVOLE per il seguente motivo: _____

atto estraneo al parere contabile in quanto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico, finanziaria o sul patrimonio dell'Ente.

Li 11.2.19

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO
Il Dirigente del Settore Affari Finanziari
Dr. Eugenio PISCINO

ATTESTAZIONE DELLA COPERTURA FINANZIARIA

SETTORE AFFARI GENERALI E FINANZIARI

Bilancio: _____ Missione: _____ Cap. PEG n. _____
Programma: _____
Titolo: _____

Esercizio finanziario: _____

Prenotazione impegno di spesa n. _____ per € _____

Assunzione impegno di spesa
(153 comma 5 del TUEL e d.lgs. n. 118/2011 – Principio contabile n. 16) n. _____ per € _____

si attesta che esiste la copertura finanziaria al capitolo indicato

atto estraneo alla copertura finanziaria _____

LAVORI SANI COPERTI
INNOVATIVE AUI
SINGOLA PROCEDURA

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO
Il Dirigente del Settore Affari Generali e Finanziari
dr. Eugenio PISCINO

Li 11.2.19

Il presente verbale, previo lettura e conferma, viene così sottoscritto:

IL SINDACO
Pietro Amintoreo



IL SEGRETARIO GENERALE
Dr.ssa Monica Siani

Prot. _____ li _____

Della sujestesa deliberazione viene iniziata oggi la pubblicazione all'Albo Pretorio per quindici giorni consecutivi previa affissione da parte del Messo Comunale.

Pompei li, 13 FEB. 2019

IL MESSO COMUNALE



IL SEGRETARIO GENERALE

Dr.ssa Monica Siani

COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE, IN CARTA LIBERA, PER USO AMMINISTRATIVO.

Pompei, li _____

Il Dirigente Responsabile del Settore AA.GG. e FINANZIARI
Dr. Eugenio PISCINO

ATTESTATO DI TRASMISSIONE E COMUNICAZIONE

Si attesta che la sujestesa deliberazione, contestualmente all'Affissione all'Albo Pretorio Comunale, è stata:

- riportata in apposito elenco, comunicato con lettera n. _____ in data _____ ai Sigg. Capigruppo consiliari ai sensi dell'art. 125 del D. Lgvo n. 267/2000,
- comunicata con lettera n. _____ in data _____ al Sig. Prefetto ai sensi dell'art. 135 del D.Lgvo n. 267/2000;

Pompei li, _____

VISTO: Il Dirigente Responsabile del Settore AA.GG. e FINANZIARI
Dr. Eugenio PISCINO

ATTESTATO DI ESEGUITA PUBBLICAZIONE

La sujestesa deliberazione è stata pubblicata mediante affissione ai sensi dell'art.124- comma 1° D. Lgvo n. 267/2000 all'Albo Pretorio Comunale per quindici giorni consecutivi dal _____, contrassegnata con n. _____ Reg. Pubbl., senza reclami ed opposizioni.

Pompei li, _____

IL MESSO COMUNALE

VISTO: IL SEGRETARIO GENERALE
Dr.ssa Monica SIANI

ATTESTATO DI ESECUTIVITA'

La sujestesa deliberazione è divenuta esecutiva ai sensi del D. L.gvo n. 267/2000 il giorno _____ perché:

- a) Entro il prescritto termine di 10 giorni dalla suddetta data di inizio della pubblicazione e/o contestuali comunicazioni non è pervenuta alcuna richiesta di invio al controllo da parte degli interessati (Art. 127- comma 1°, art. 134 comma 3° e art.135 - comma 2° - del D. L.gvo n. 267/2000);
- b) E' una delibera urgente, dichiarata immediatamente eseguibile, con il voto espresso dall'unanimità ovvero dalla maggioranza dei suoi componenti (art. 134 - comma 4° - del D. L.gvo n. 267/2000);

Pompei li, _____

IL SEGRETARIO GENERALE
Dr.ssa Monica SIANI

SPAZIO RISERVATO ALL'ORGANO DELIBERANTE DELL'ENTE

NOMINATIVO	FIRMA	NOMINATIVO	FIRMA
MASSARO Carmine V. Sindaco		DI MARTINO Raffaella Assessore	
RAMUNNO Annalisa Assessore		PERILLO Salvatore Assessore	
DENTINO Pasqualina Assessore			

SPAZIO RISERVATO PER ALTRI ORGANI DELL'ENTE

La presente deliberazione viene trasmessa agli interessati sottoindicati su richiesta della G.C.:

- | | | | |
|---|-------------------------|---|-------------------------|
| <input type="checkbox"/> Presidente del Consiglio | _____ p.r. Data e Firma | <input type="checkbox"/> Presidente del Nucleo di Valutazione | _____ p.r. Data e Firma |
| <input type="checkbox"/> Assessore al ramo | _____ | <input type="checkbox"/> Presidente del Collegio dei Revisori | _____ |
| <input type="checkbox"/> Capigruppo Consiliari | _____ | <input type="checkbox"/> Presidente della Struttura per controllo di gestione | _____ |

SPAZIO RISERVATO PER GLI INCARICATI DELL'ESECUZIONE

Copia della presente viene trasmessa per l'esecuzione della medesima e le relative procedure attuative:

	P.R. Data e Firma		P.R. Data e Firma
Dirigente I Settore AA.GG. e FINANZIARI	_____	e/o Responsabile Servizio	_____
Dirigente II Settore Contenzioso	_____	e/o Responsabile Servizio	_____
Dirigente III Settore S.Soc., Tur. e Cult.	_____	e/o Responsabile Servizio	_____
Dirigente IV Settore Sicurezza, Polizia Locale	_____	e/o Responsabile Servizio	_____
Dirigente V Settore Tecnico Urbanistica	_____	e/o Responsabile Servizio	_____
Dirigente VI Settore Tecnico LL.PP. e Cimitero	_____	e/o Responsabile Servizio	_____

Pompei, li _____

IL RESPONSABILE Settore AA.GG. e FINANZIARI
Dott. Eugenio PISCINO