



CITTÀ DI POMPEI

(Città Metropolitana di Napoli)

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

n.	del
67	23/12/2020

OGGETTO: Art. 91 D.Lgs. n. 267/00, art. 6 comma 2 D.Lgs. n. 165/2001 – Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021/2023.

In data 23 dicembre alle ore 12.15 nella sala delle adunanze del Comune, si è riunita la Giunta Comunale. Presiede il Sindaco Carmine Lo Sapia.

Assiste alla seduta Segretario Generale Dott. Vittorio Martino.

All'approvazione del presente provvedimento sono presenti:

		P	A
Sindaco	Carmine Lo Sapia	x	-
Assessore - Vicesindaco	Esposito Andreina	x	-
Assessore	Di Martino Raffaella	x	-
Assessore	Cascone Ciro	x	-
Assessore	Mazzetti Vincenzo	x	-
Assessore	Troianiello Michele	x	-

LA GIUNTA COMUNALE

Vista ed esaminata l'allegata proposta di deliberazione;

Ritenuto che detta proposta sia meritevole di approvazione;

Acquisiti i prescritti pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi dai Dirigenti competenti, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000;

Con voti favorevoli unanimi, espressi nelle forme di legge;

DELIBERA

1. di approvare la proposta di deliberazione, così come formulata, che viene allegata al presente atto a formarne parte integrante e sostanziale e come se in questo dispositivo trascritta;
2. di demandare al Dirigente del I Settore Affari Generali e Finanziari Dott. Eugenio Piscino tutti gli atti consequenziali per l'esecuzione e l'attuazione di quanto deliberato.
3. di dichiarare, previa votazione favorevole unanime, la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 D. Lgs. 267/2000.

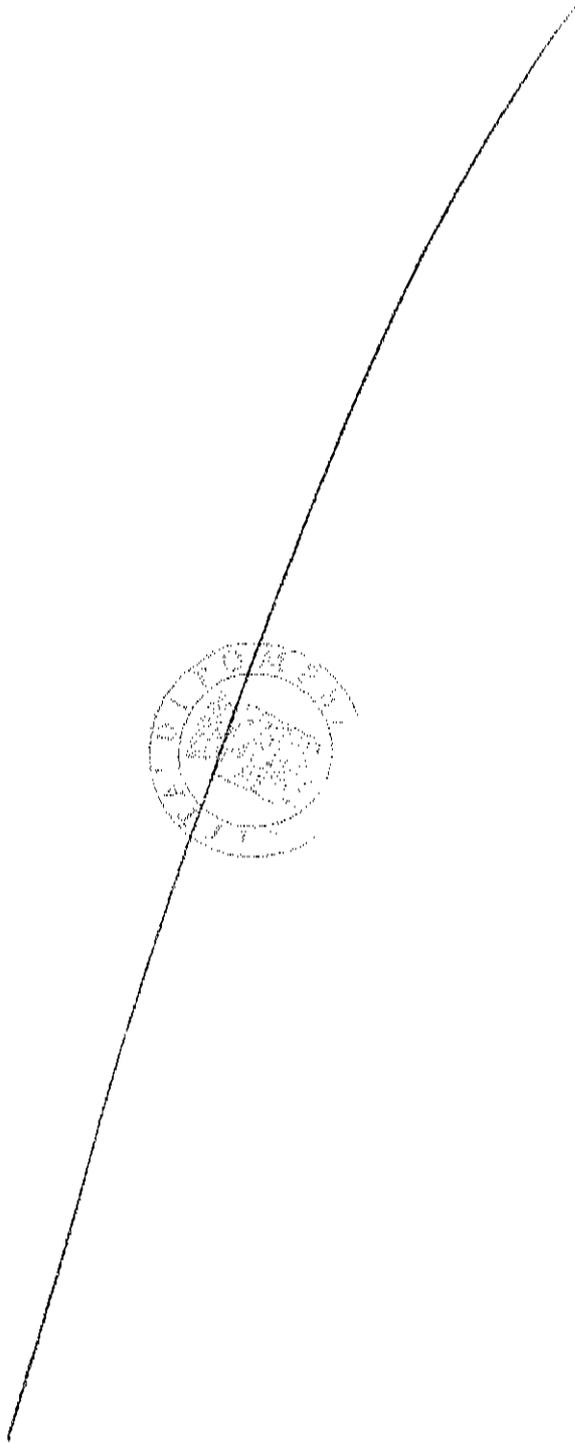
Letto confermato e sottoscritto

Il Sindaco
Carmine Lo Sapia



Il Segretario Generale
Dott. Vittorio Martino

Con la firma del Segretario Generale si attesta che copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio *on line* e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi.



OGGETTO: art. 91 D. Lgs. n. 267/00, art. 6 comma 2 D. Lgs. n. 165/2001 — Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021/2023.

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.

Si dispone, infatti che 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 nazionali.

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.

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 e 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.

Nel Comune di Pompei, con la deliberazione della Giunta Comunale n. 40/2020, la dotazione organica dell'Ente (ulteriormente in riduzione) consiste in, 130 posti coperti alla data del 1° ottobre 2020 (escluso il Segretario Generale).

Tanto premesso, sono da evidenziare i limiti imposti dall'ordinamento vigente per le assunzioni di personale:

- a) L'ente deve avere dimostrato il rispetto dei vincoli del pareggio di bilancio nell'anno 2018 (legge 28 dicembre 2015, n. 208);
- b) 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 2020 le spese di personale, come da previsioni di bilancio, si attestano su un importo pari ad € 5.291.884,34;
- c) con deliberazione della Giunta Comunale n. 116 del 24 ottobre 2019, è stato adottato il Piano delle azioni positive per la piena realizzazione di pari opportunità nel lavoro, per il triennio 2020/2022, che costituisce, ai sensi dell'art. 48, comma 1 del D. Lgs. 198/2006, altra condizione per poter procedere alle assunzioni di personale;
- d) il Comune di Pompei non versa in situazioni di deficitarietà strutturale, come risulta dall'approvato Rendiconto della gestione 2019 approvato con Delibera Commissariale con i poteri del Consiglio n. 29 del 07/07/2020;
- e) si potrà, inoltre, procedere alle assunzioni, soltanto a bilancio di previsione, bilancio consolidato, rendiconto di gestione approvati e invio dei dati, relativi a questi documenti, alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (D.L. n. 113/2016, art. 9 comma 1 quinquies e ss.);
- f) 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 in via di approvazione;
- g) l'Ente ha, infine, attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti, ai sensi dell'art. 27, del D.L. n. 66/2014;

A decorrere dall'anno 2019, cessano di avere applicazione le sanzioni in caso di mancato rispetto del saldo di competenza 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 465 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).

L'art. 33 comma 2 del D.L. n. 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58 prevede una nuova disciplina in materia di capacità assunzionale dei Comuni, con l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

Con il Decreto del 17 marzo 2020, avente ad oggetto "Misure per la definizione della capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", si dispone la normativa di dettaglio in merito alle nuove modalità di calcolo delle capacità assunzionali, ed in particolare:

- a) all'art. 1 viene definita come decorrenza delle nuove regole la data del 20 aprile 2020;
- b) all'art. 3 vengono suddivisi i comuni in fasce demografiche;
- c) all'art. 4 vengono individuati i valori soglia di massima spesa del personale per fascia demografica;

Il valore soglia per fascia demografica viene determinato dal rapporto fra spesa del personale dell'ultimo esercizio considerato e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione (intendendosi il FCDE assestato – da ultimo CdC Campania del 111 del 27/07/2020)

La Circolare esplicativa emanata a firma congiunta dei Ministri della Pubblica Amministrazione, dell'Economia e dell'Interno chiarisce che le voci da considerare siano quelle relative al Titolo I,II e III delle Entrate Correnti (al netto dell'FCDE) e le Spese di personale da considerare, siano quelle relative ai redditi da lavoro dipendente e altre forme di lavoro flessibile.

Rilevato che per il calcolo del valore soglia ai fini della programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2021-2023 vanno presi in considerazione gli ultimi rendiconti approvati, ossia quelli riferiti agli anni 2018, 2019 e il rendiconto in fase di predisposizione 2020. Per le spese di personale è stato preso in considerazione il rendiconto 2020 in fase di approvazione e per il FCDE il bilancio di previsione 2019/2021 dato assestato.

Prima di procedere al calcolo delle facoltà assunzionali è necessario individuare il valore soglia della spesa di personale, la cui misura massima prevista dall'art. 4 del Decreto 17 marzo 2020 corrisponde per il Comune di Pompei al valore indicato per i comuni da 10.000 a 59.999 abitanti nella percentuale del 27%.

Preso atto quindi che, trovandosi il comune di Pompei, al di sotto del valore soglia massimo di cui all'art. 4 del Decreto 17 marzo 2020, al 25%, si applica la disposizione del comma 2 del medesimo articolo, la quale dispone che: *“a decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per le assunzioni di personale a*

tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali di fabbisogno del 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, non superiore al valore soglia".

Si richiama, altresì, il comma 2 del citato art. 4 del DM, il quale stabilisce che per il periodo 2020-2024 i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020, fermo restando il limite del valore soglia massimo di cui all'art.4 comma 1 di ciascuna fascia demografica.

Verificato che l'ente in applicazione della nuova normativa ha capacità assunzionale come da tabella, in allegato, collocandosi tra i comuni con percentuale inferiore al valore soglia (ente virtuoso) in grado di sfruttare tutta la capacità assunzionale data dal DM.

Le amministrazioni pubbliche devono inoltre coordinare 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.

L'art. 3, comma 8 della Legge n. 56/2019 (c.detta "Legge Concretezza") prevede, inoltre che, per il triennio 2019/2021, le amministrazioni pubbliche, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, possano avviare procedure concorsuali senza il previo esperimento della mobilità volontaria ex art. 30 D.Lgs. n. 165/ 2001.

Occorre, infine precisare che nell'anno 2020, sono state concluse le procedure per la copertura di:

- n. 8 posti a tempo pieno e indeterminato istruttori contabili Cat. C (concorso per esami);
- n. 8 posti a tempo pieno e indeterminato istruttori tecnici Cat. C (concorso per scorrimento di graduatorie vigenti);
- n.1 posto a tempo pieno e indeterminato di Istruttore Informatico Cat. C (concorso per esami);
- n. 2 posti a tempo pieno e indeterminato istruttori direttivi contabili Cat. D (concorso per esami).

Restano da coprire:

- n. 2 posti a tempo pieno e indeterminato istruttori direttivi contabili Cat. D;
- n. 1 assistente sociale, Cat. D;
- n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato istruttori contabili Cat. C;
- n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato istruttori tecnici Cat. C

Sono in corso le procedure concorsuali per la copertura di:

- n.12 posti a tempo pieno e indeterminato di Istruttore di Vigilanza Cat. C;

- n. 15 posti a tempo pieno e indeterminato di Istruttore Amministrativo Cat. C;
- n. 5 posti a tempo pieno e indeterminato di Istruttori Direttivo Amministrativo a tempo pieno e indeterminato Cat. D.

Sono state avviate le procedure per l'avviamento a selezione ex art. 16 Legge 56/87, rispettivamente per l'individuazione di:

- n. 3 unità a tempo indeterminato e pieno con la qualifica di operaio specializzato cat. B, posizione economica B1;
- n. 5 unità a tempo indeterminato e pieno con la qualifica di esecutore amministrativo cat. B, posizione economica B1, di cui n. 2 riservati a coloro che abbiano prestato servizio militare senza demerito.

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, l. 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.

Resta inteso che i limiti per il lavoro flessibile vanno coordinati con gli spazi assunzionali di cui al DM 17 Marzo 2020, incidendo sul valore del numeratore del rapporto spese di personale/entrate correnti.

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.

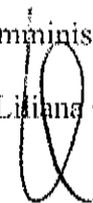
La proposta di deliberazione in oggetto è stata consegnata ai Revisori dell'Ente, per l'acquisizione del parere.

Con il verbale n. 86 del 22.12.2020, prot. n. 56677, il Collegio ha dato parere favorevole al piano del fabbisogno 2021/2023.

Infine si dà atto che, con la nota prot n. 56689/2020, la proposta in oggetto è stata trasmessa alle organizzazioni sindacali, per la dovuta informativa, ai sensi dell'art. 6, D. Lgs 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 Funzionario Amministrativo

Dott.ssa Liliana Cirillo



IL DIRIGENTE E IL SINDACO

- Letta e condivisa la relazione istruttoria;
- vista deliberazione della Giunta Comunale n. 40/2020 di riassetto della dotazione organica;
- lette:
 - la deliberazione della Giunta Comunale n. 116/ 2019 "Piano delle azioni positive 2020-2022";
- dato atto che, secondo anche quanto indicato dal novellato art. 6 del Testo Unico del Pubblico Impiego, il piano triennale dei fabbisogni di 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 2021 di personale sono pari a euro € 272.139,10;
- dato atto dei decreti Sindacali n. 28 e n. 29 del 05.10.2020 e della Determinazione Dirigenziale n. 1103 del 08/10/2020 relativa all'affidamento incarico di Coordinatore dell'Ufficio di Gabinetto e Segreteria particolare e incarico di Responsabile Ufficio Comunicazione e Immagine – ai sensi dell'art. 90 del TUEL;
- preso atto della Determinazione Dirigenziale n. 1140 del 20/10/2020, relativa alla proroga del rapporto di lavoro per n. 3 Istruttori di Vigilanza, Cat. C1, fino al 31.01.2021;
- preso atto che per una più efficace e diversa gestione del personale dell'Ente, l'amministrazione intende revocare le procedure già avviate con il Centro per l'Impiego, per la selezione ex art. 16 Legge 56/87, come in relazione istruttoria evidenziate, ritenendo maggiormente rispondente all'interesse pubblico e alle finalità perseguite da questa Amministrazione, l'individuazione di personale fortemente qualificato, rispetto alle conoscenze acquisibili con la scuola dell'obbligo;
- atteso infatti che è volontà dell'amministrazione di dotarsi di figure professionali di operai specializzati aventi qualifiche specifiche quali operatore elettrico e operatore meccanico, attualmente non presenti in dotazione organica;
- letto il verbale dei Collegio dei Revisori dei Conti n 86/2020 (prot. n. 56677);
- 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 D. Lgs. 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;
- ritenuto di poter procedere:
 - all'utilizzo degli spazi assunzionali;
 - all'utilizzo dei resti assunzionali 2019;
 - alla copertura mediante procedure concorsuali al fine da assegnare a tutti i settori dell'Ente figure in egual misura;

PROPONGONO ALLA GIUNTA DI DELIBERARE

1. di approvare la seguente programmazione del fabbisogno di personale per gli anni 2021- 2023 per la copertura di:

RESTI ASSUNZIONALI 2019:

- Mediante concorso pubblico:
 - n. 2 istruttori direttivi contabili, cat D;
 - n. 1 Assistente sociale, cat. D;
 - n. 1 istruttore tecnico, cat. C.
 - n. 1 istruttore contabile, cat. C;
 - n. 8 operai specializzati cat. B, posizione economica B3 (4 operatori elettrici, 4 operatori meccanici).

ANNO 2021 (SPAZI ASSUNZIONALI)

- Mediante concorso pubblico:
 - n. 1 Dirigente Settore Servizi Sociali;
 - n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico, cat. D;
 - n. 2 istruttori tecnici, cat. C.
 - n. 1 istruttore amministrativo, cat. C;
- Mediante scorrimento graduatoria in corso di validità:
 - n. 1 istruttore informatico, cat. C

ANNO 2021 (LAVORO FLESSIBILE)

- n. 1 Dirigente Settore Urbanistica ed Edilizia Privata;
 - n. 3 Istruttori di Vigilanza, Cat. C1 per sei mesi.
2. di dare atto che verranno avviate le procedure necessarie (ex art. 34 bis d.lgs.n. 165/2001) per le assunzioni programmate per il 2021, precisando che per il triennio 2019/2021 è stato sospeso l'obbligo del preventivo ricorso alla procedura ex art. 30 D. Lgs. citato;
 3. di dare atto che sono in corso le procedure per la copertura di:
 - n.12 posti a tempo pieno e indeterminato di Istruttore di Vigilanza Cat. C;
 - n. 15 posti a tempo pieno e indeterminato di Istruttore Amministrativo Cat. C;
 - n. 5 posti a tempo pieno e indeterminato di Istruttori Direttivo Amministrativo a tempo pieno e indeterminato Cat. D., bandite nell'anno 2020 e che non rientrano nei limiti del

Decreto della Funzione Pubblica DM 17/03/2020, come chiarito dalla stessa Funzione Pubblica con Circolare esplicativa.

4. di revocare per una più efficace e diversa gestione del personale dell'Ente, come meglio specificato nelle premesse, le procedure già avviate con il Centro per l'Impiego, per la selezione ex art. 16 Legge 56/87, rispettivamente per l'individuazione di n. 3 unità a tempo indeterminato e pieno con la qualifica di operaio specializzato cat. B, posizione economica B1 e n. 5 unità a tempo indeterminato e pieno con la qualifica di esecutore amministrativo cat. B, posizione economica B1, di cui n. 2 riservati a coloro che abbiano prestato servizio militare senza demerito;
5. di disporre in ogni caso che nella fase di avvio del procedimento assunzionale siano puntualmente verificati i limiti imposti dalle disposizioni inerenti le spese di personale;
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.
7. Di dare corso alla pubblicazione sul link "Amministrazione trasparente" ai sensi del D.lgs. n.33/2013

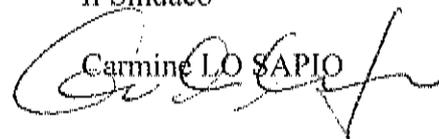
Il Dirigente del Settore Affari Generali e Finanziari

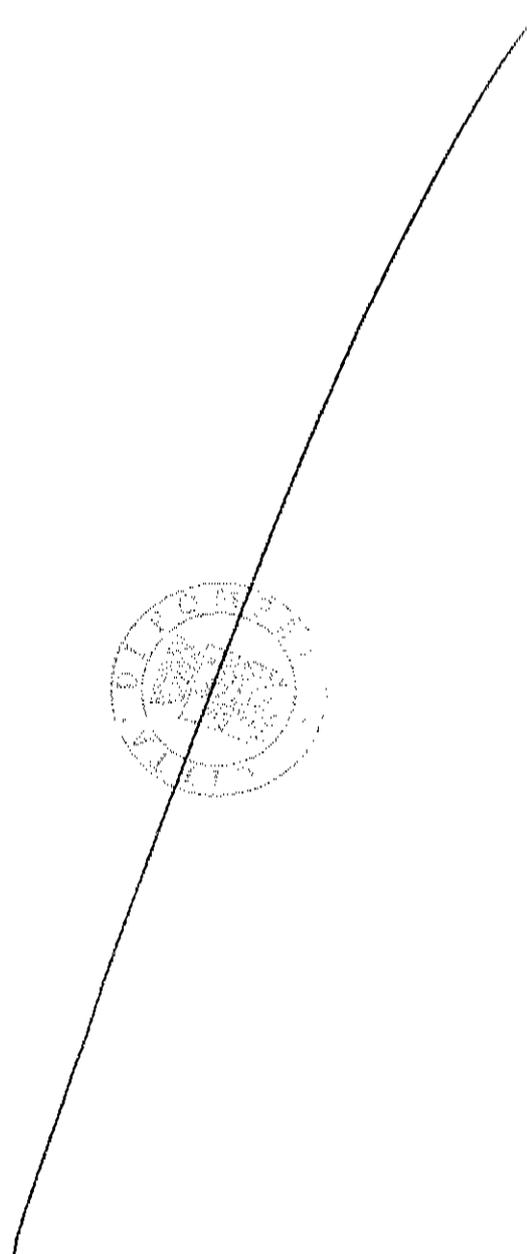
dr. Eugenio Piscino



Il Sindaco

Carminè LO SAPIO





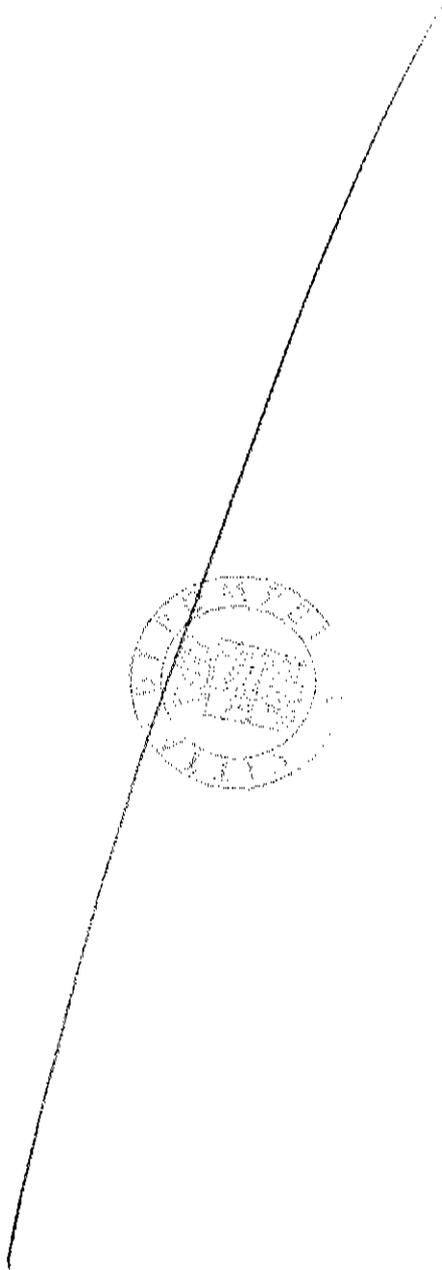
Comune di	Pompei
Popolazione (al 1/1/2020)	24981

ENTRATE CORRENTI			
	2018	2019	2020
	25.940.296,14	26.185.751,09	23.832.701,71

Media Entrate correnti	25.319.582,98
FCDE - Bilancio 2020	4.712.088,74
Denominatore	20.607.494,24

Spesa di personale - 2020 compreso oneri riflessi al netto del irap	5.291.884,34
Numeratore	5.291.884,34

Percentuale Spesa personale	25,68
Valore Soglia	27,00
Limiti massimo	5.564.023,44
Somma utilizzabile	272.139,10





COMUNE DI POMPEI
COLLEGIO DEI REVISORI

VERBALE N. 86 del 22.12.2020

Parere relativo al Piano triennale dei fabbisogni del personale 2021/2023

Il giorno 22 dicembre dell'anno 2020, alle ore 18:30, presso lo studio del Presidente Dott. Angelo Pagano in Sant'Arzenio alla Via Annunziata n. 115, in video conferenza Skype con gli altri componenti, si è riunito il collegio dei revisori dei conti, nelle persone di:

- Dott. Angelo Pagano – PRESIDENTE;
- Dott. Pio Del Gaudio – COMPONENTE;
- Dott. Espedito Esposito – COMPONENTE,

nominato con delibera del Consiglio Comunale n. 35 del 29/07/2019.

Preliminarmente i componenti prendono atto che il collegio si è riunito in video conferenza, con base presso lo studio del Presidente del Collegio dei Revisori Dott. Angelo Pagano, a causa dell'emergenza sanitaria generata dal "COVID-19", allo scopo esaminare la richiesta di parere relativo al Piano triennale dei fabbisogni del personale 2021/2023.

Il Collegio dei Revisori dei Conti

visti:

- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 91, D. Lgs. n.267/2000 *"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"*;
- l'art. 6, D. Lgs. n.165/2001 *"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 ..."*;
- l'art. 1, comma 102, Legge 311/2004 *"Le amministrazioni pubbliche ... adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica"*;

- l'art. 3 "Semplificazione e flessibilità nel turn over", comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il quale stabilisce che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;
- l'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, il quale recita "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:
 - 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";
- l'art. 1, comma 557 ter della Legge n. 296/2006 il quale prevede che in caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4 del D.L.112/2008, convertito con modificazioni nella L. 133/2008, ovvero, "in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione";
- l'art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006, il quale stabilisce, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore relativo all'anno precedente;

preso atto che:

- il D.L. 113/2016 ha abrogato la lett. a) del su riportato comma 557 dell'art. 1 della Legge 296/2006 "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";
- l'articolo 33 del D.Lgs.n.165/2001, come modificato con la Legge 183/2011, ha introdotto l'onere di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria con conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;
- le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere, mentre i responsabili delle unità organizzative che non attuano le procedure previste dal richiamato articolo 33 ne rispondono in via disciplinare;

considerato che gli enti sono chiamati ad adottare annualmente il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale e che lo stesso può essere oggetto, in corso d'anno, di modifiche in presenza di motivate esigenze organizzative-funzionali e/o in presenza di evoluzione normativa in materia di gestione del personale;

visti altresì:

- l'art.33, comma 2 del D.L.n.34/2019, come convertito nella L.n.58/2019, il quale prevede che "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 predetto valore soglia. 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 di cui al primo periodo 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 ...”;

- il DPCM del 17/03/2020 (G.U. n.108 del 27/04/2020¹) avente ad oggetto “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” previsto dal summenzionato art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019;
- la Circolare interministeriale del 13/05/2020 (pubblicata in G.U. n. 226 del 11/09/2020 in attuazione dell’art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 ed esplicativa del D.P.C.M. 17.3.2020);

rilevato che i Dirigenti dei Settori comunali hanno attestato, come da relazioni conservate agli atti, che non risultano sussistere nei relativi settori situazioni di eccedenze o soprannumero di personale;

vista la proposta di deliberazione di Giunta comunale avente ad oggetto “Approvazione Piano dei Fabbisogni di Personale 2021/2022/2023” unitamente agli allegati;

preso atto che l’Ente:

- ha rideterminato la dotazione organica del personale ed ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, nel rispetto delle norme sopra richiamate;
- rispetta il limite di cui all’art. 1, comma 557 della L. 296/2006, così come dimostrato nelle tabelle riportate nella proposta deliberativa;
- risulta essere adempiente con le trasmissioni dei bilanci alla BDAP;

rilevato che il limite di cui all’art. 1, comma 557 quater della L. 296/2006, come modificato dall’art. 3, comma 5 bis del D.L. 90/2014, risulta rispettato;

preso atto

- che per il rispetto del limite di cui all’art. 9, comma 28 del D.L.78/2010, così come aggiornato dal D.L. 113/2016 convertito nella Legge n. 160/2016, la spesa complessiva per il personale a tempo determinato non può essere superiore alla spesa sostenuta per le medesima finalità nell’anno 2009 per gli enti in regola con il vincolo comma 557 legge 296/2006 (per gli enti non in regola con vincolo comma 557 legge 296/2006 il limite è pari al 50% della spesa sostenuta nel 2009) così rideterminata a seguito della esclusione della spesa dei rapporti a tempo determinato di cui all’art. 110, comma 1 del D. Lgs. n. 267/2000, del personale comandato (ferma restando l’imputazione figurativa della spesa per l’ente cedente come indicato dalla Corte dei Conti Autonomie n. 12/2017) e del personale coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell’Unione europea nonché nell’ipotesi di cofinanziamento, con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti;

considerato che le capacità assunzionali a tempo **indeterminato** sono state determinate in base a quanto previsto dall’art. 33, comma 2 del D.L. n.34/2019, convertito con modificazioni dalla Legge 58/2019 e dal successivo D.M. 17/03/2020;

rilevato che:

- il Comune di Pompei si colloca nella fascia demografica lett. f) (popolazione da 10.000 a 59.999) della tabella 1 del citato D.M., avendo una popolazione residente di riferimento pari a 24.981;
- il rapporto tra spese di personale al netto dell'IRAP rilevata con il rendiconto anno 2020 in fase di predisposizione e la media delle entrate correnti del triennio precedente (2018 – 2019 – 2020) al netto del FCDE stanziato (dato assestato) nel bilancio di previsione considerato (2019/2021) si attesta al 25,68 %, al di sotto della percentuale massima di incremento della spesa di personale, di cui alla tabella 1, pari al 27;

rilevato altresì, come si evince dalla documentazione esaminata, che:

- secondo le disposizioni di cui alla tabella 2 del più volte citato DM, il Comune di Pompei ha la possibilità di incrementare la spesa di personale (determinato secondo quanto previsto dal DM) per € 272.139,10;
- che secondo le disposizioni di cui all'art.7 del più volte citato DM, per gli enti virtuosi ... *"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 ..."*;

visti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi rispettivamente dai Dirigenti competenti, ai sensi degli articoli 49 - 1° comma - e 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000;

per tutto quanto sopra espresso, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. 448/2001, a seguito dell'istruttoria svolta;

rammenta

che ai sensi dell'art. 6 ter, comma 5, D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i., ciascuna Amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'art. 60 le informazioni e gli aggiornamenti annuali dei piani 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;

accerta

che il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2021/2023 consente di rispettare:

- *le disposizioni di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 e s.m.i.;*

esprime

parere favorevole alla proposta di deliberazione di Giunta comunale, avente ad oggetto **"APPROVAZIONE PROGRAMMAZIONE DEL PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021/2023"**.

Pompei, 22/12/2020

Il Collegio dei Revisori dei conti

Firmato - Il Presidente

Firmato - I Componenti

OGGETTO: art. 91 D. Lgs. n. 267/00, art. 6 comma 2 D. Lgs. n. 165/2001 — Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021/2023.

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

SETTORE PROPONENTE: AFFARI GENERALI E FINANZIARI

si esprime parere FAVOREVOLE

si esprime parere SFAVOREVOLE per il seguente motivo:

IL DIRIGENTE DEL SETTORE
AFFARI GENERALI E FINANZIARI
Dott. Eugenio Piscino

Li 22.12.20

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.

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

Li 22.12.20

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 _____

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

Li 22.12.20

