



COMUNE DI SCISCIANO

Città Metropolitana di Napoli

COPIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N° 19 del 12.03.2019

OGGETTO: Art 91 Dlgs 267/2000 – Programmazione del fabbisogno del personale – Triennio 2019-2021

L'anno **duemiladiciannove**, addì **dodici** del mese di **marzo** alle ore 19.20, nella residenza comunale, previo esaurimento delle formalità prescritte dalla Legge e dallo Statuto, si è riunito sotto la presidenza del Sindacoprof. Edoardo Serpico la Giunta Comunale.

Partecipa all'adunanza ed è incaricato della redazione del presente verbale Il Segretario Comunale Dott. Scala Antonio

Intervengono i Signori:

Edoardo Serpico	SINDACO	P
Napolitano Giovanna	Assessore	P
Napolitano Massimo	Assessore	P
Di Palma Giovanni	Assessore	P
Buenaiuto Cristina	Assessore	P

PRESENTI: 5 ASSENTI: 0

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

- Vista la proposta allegata alla presente da intendersi parte integrante e sostanziale del presente atto ;
- Visto l'articolo 48 del Decreto Legislativo 267/2000 "competenze delle Giunte";
- Visto ed acquisito il parere ex art. 49 del dlgs 267/2000 del Responsabile del Servizio interessato ;

con votazione favorevole unanime , espressa nei modi di legge ;

DELIBERA

La premessa è da intendersi qui riportata e trascritta per costituire parte integrante e sostanziale del presente provvedimento ;

di approvare l'allegata proposta di deliberazione **ad oggetto: Art 91 Dlgs 267/2000 – Programmazione del fabbisogno del personale – Triennio 2019-2021** che costituisce parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.



COMUNE DI SCISCIANO

Provincia di Napoli

SETTORE AFFARI GENERALI

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE ALLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: Piano Triennale Fabbisogni di Personale (PTFP) – 2019/2021.

IL RESPONSABILE DEL SETTORE

Visto l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75:

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

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

Dato atto che in esecuzione delle linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs 165/2001 occorre adeguare gli strumenti di programmazione delle risorse umane ai nuovi indirizzi legislativi, finalizzati anche al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione;

Viste in tal senso le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche" (DM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/7/2018);

Ritenuto pertanto di procedere all'approvazione del piano triennale di fabbisogni del personale, con valenza triennale ma da aggiornare annualmente, in coerenza con gli altri strumenti di programmazione economico finanziario dell'Ente;

Visti:

- l'art. 16 della L.183/2011 e l'art. 33 del D.Lgs 165/2001, che dispongono l'obbligo di procedere alla ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, prevedendo, in caso di inadempienza il divieto di instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;

- l'art. 1 comma 719 e 723 della legge 208/2015, che impongono il rispetto delle disposizioni relative ai saldi di finanza pubblica (pareggio di bilancio) come condizione necessaria per le assunzioni;

- l'art. 27 comma 9 del DL 66/2017 secondo il quale la mancata attivazione della piattaforma di certificazione dei crediti determina il divieto di assunzioni;

Preso atto che:

- è stata effettuata la ricognizione annuale di eccedenze di personale per il 2018, attraverso le certificazioni prodotte dai singoli responsabili apicali dell'Ente, conservate in atti, e tale ricognizione ha dato esito negativo (Delibera G.C. n.72 del 29/10/2018);

- l'ente ha rispettato il Patto di Stabilità interno per l'anno 2015 e gli obiettivi del pareggio di bilancio per l'anno 2016 e 2017, ed il bilancio di previsione attuale rappresenta il rispetto tendenziale degli obiettivi anche per il 2018 (conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali per l'anno 2017);

- è stata attivata la piattaforma di certificazione dei crediti;

- l'ente è rispettoso degli obblighi sanciti dall'articolo 9 comma 1 quinquies del dl 113/2016.

Dato atto che la dotazione di personale in essere nell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68;

Considerato inoltre che, ai sensi dell'art. 1 comma 557-quater legge 27 dicembre 2006, n. 296 gli enti sono tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;

Rilevato a tal fine il valore medio della spesa di personale del Comune di Scisciano per gli anni 2011-2013 è pari a € 850.195,07 e che la spesa di personale di cui al c.557 - art. 1 - L.292/2006, dell'ultimo consuntivo approvato è stata pari a € 788.357,71 e in sede previsionale la spesa di personale per il triennio 2018-2020 tale dato si mantiene in diminuzione rispetto al 2011-2013;

Ritenuto pertanto di aggiornare i reclutamenti fabbisogni di personale per il triennio 2019-2021, limitatamente alle procedure di reclutamento dall'esterno, individuando i seguenti posti da ricoprire:

a) con rapporto di lavoro a tempo indeterminato:

anno 2019			
servizio	unità	cat.	qualifica
1 - Affari generali	2	C	istruttore amministrativo h 18
5 - Polizia municipale	2	C	agente polizia locale h 18

anno 2020			
servizio	unità	cat.	qualifica
2 - Ragioneria e tributi	1	D	direttivo contabile h 18
	2	C	istruttore contabile h 18

anno 2021			
servizio	unità	cat.	qualifica
1 - Affari generali	1	D	direttivo amministrativo
	2	C	istruttore amministrativo h 18
3 - Lavori pubblici	1	D	direttivo tecnico

b) con rapporto di lavoro a tempo determinato ex art. 90 TUEL, nei limiti del mandato dell'amministrazione in carica:

servizio	unità	cat.	qualifica
supporto organi ist.	2	C	istruttore amministrativo h 12

c) con rapporto di lavoro a tempo determinato ex art. 110 TUEL, nei limiti del mandato del sindaco in carica:

servizio	unità	cat.	qualifica
4 - Urbanistica/ecologia	1	D	direttivo tecnico h 18

d) con rapporto di lavoro in convenzione, ex art. 14 CCNL 22.1.2004, per la durata di un anno salvo rinnovo:

servizio	unità	cat.	qualifica
5 - Polizia municipale	1	C	agente polizia locale h 12

Dato atto che il margine assunzionale maturato con le cessazioni intervenute nel triennio precedente, inteso in senso dinamico, consente l'adozione di questo programma di reclutamento, come risulta dal prospetto allegato;

Valutato pertanto, in attuazione delle citate linee di indirizzo e con quanto disposto dall'art. 6 del D.Lgs 165/2001, di approvare la dotazione organica dell'Ente quale rimodulazione della propria consistenza di personale in base ai fabbisogni, garantendone la neutralità finanziaria;

Considerato che la dotazione organica allegata alla presente proposta di deliberazione si muove in coerenza con le linee guida sui fabbisogni di personale (DPCM 8 maggio 2018-pubblicato in G.U. n.173 del 27/7/2018) in termini di rispetto dei vincoli finanziari (punto 2.2 delle linee di indirizzo)

Preso atto del parere favorevole di regolarità tecnica del Responsabile del Servizio, espresso ai sensi dell'art. 49 1° comma del T.U. - D.Lgs. n° 18/08/2000 n° 267 (indicare estremi);

PROPONE

1) Di approvare la dotazione organica dell'Ente, intesa quale strumento dinamico per definire la consistenza del personale in essere e dei fabbisogni programmati, come da allegato A, dando atto che la consistenza finanziaria della stessa rientra nei limiti di spesa di personale previsti dall'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006;

2) di disporre in particolare che il Piano triennale del fabbisogno del personale per il periodo 2019/2021 autorizzi la copertura dei seguenti posti vacanti di organico:

a) con rapporto di lavoro a tempo indeterminato:

anno 2019			
servizio	unità	cat.	qualifica
1 - Affari generali	2	C	istruttore amministrativo h 18
5 - Polizia municipale	2	C	agente polizia locale h 18

anno 2020			
servizio	unità	cat.	qualifica
2 - Ragioneria e tributi	1	D	direttivo contabile h 18
	2	C	istruttore contabile h 18

anno 2021			
servizio	unità	cat.	qualifica
1 - Affari generali	1	D	direttivo amministrativo
	2	C	istruttore amministrativo h 18
3 - Lavori pubblici	1	D	direttivo tecnico

b) con rapporto di lavoro a tempo determinato ex art. 90 TUEL, nei limiti del mandato dell'amministrazione in carica:

servizio	unità	cat.	qualifica
supporto organi ist.	2	C	istruttore amministrativo h 12

c) con rapporto di lavoro a tempo determinato ex art. 110 TUEL, nei limiti del mandato del sindaco in carica:

servizio	unità	cat.	qualifica
4 - Urbanistica/ecologia	1	D	direttivo tecnico h 18

d) con rapporto di lavoro in convenzione, ex art. 14 CCNL 22.1.2004, per la durata di un anno salvo rinnovo:

servizio	unità	cat.	qualifica
5 - Polizia municipale	1	C	agente polizia locale h 12

- 3) di autorizzare in via generale che la sostituzione di personale cessato dal servizio successivamente alla presente deliberazione, possa essere espletata mediante ricorso alla mobilità tra Enti; ai sensi dell'art.30 del D.Lgs.165/2001, senza ulteriori integrazioni del piano occupazionale e nel rispetto comunque dei vincoli di spesa vigenti;
- 4) di autorizzare per il triennio in esame le eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 convertito in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile;
- 5) di precisare che la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa;
- 6) di disporre che il presente documento programmatico, come disciplinato al paragrafo 8.2 del principio contabile applicato concernente la programmazione, venga approvato autonomamente dal DUP ed una volta concluso l'iter di approvazione venga inserito nel DUP in corso di predisposizione;

IL RESPONSABILE DEL SETTORE

Avv. Stefano Addeo

Pareri di regolarità tecnica e contabile ex Art. 49 e 147-bis del D.Lgs. n.267/2000 e s.m.i.

In ordine alla regolarità tecnica

- FAVOREVOLE
 NON FAVOREVOLE

Il Responsabile del Settore Affari Generali
Avv. Stefano Addeo

In ordine alla regolarità contabile

- FAVOREVOLE
 NON FAVOREVOLE

Il Responsabile del Settore Finanziario
Rosa Carmine Cappolano



Comune di Scisciano

Provincia di Napoli

Revisione della dotazione organica e definizione del fabbisogno di personale per il triennio 2019-2021

Relazione illustrativa

Sommario: 1 - Quadro normativo di riferimento. 2 - Criteri di definizione della Dotazione organica. 3 - Criteri di definizione del fabbisogno triennale. 4 - La metodologia. 5 - La fase operativa. 6 - La nuova dotazione organica. 7 - Il fabbisogno in dettaglio. 8 - Conclusioni.

1. Quadro normativo di riferimento.

L'art. 39, comma 1, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, pone l'obbligo, per le amministrazioni pubbliche, di programmare il fabbisogno di personale con cadenza annuale e di volta in volta per il triennio successivo.

La norma in esame era - così come tuttora è - coerente con i criteri di organizzazione dell'azione amministrativa che oggi trovano nella programmazione il momento iniziale e fondamentale. Ciò in quanto la programmazione, in qualsiasi ambito, lungi dal concludersi con una mera dichiarazione di intenti, deve invece presentare i requisiti della concretezza.

La programmazione nel senso anzidetto consisteva, in buona sostanza, nella definizione delle modalità di copertura, nell'arco del triennio considerato, dei posti d'organico vacanti ma non senza tener conto dei limiti posti dalle disposizioni di legge in ambito di spesa pubblica.

Invero la sola esistenza di posti d'organico vacanti, così come l'istituzione di nuovi, rappresentava il sinallagma esistente tra funzioni istituzionali e struttura organizzativa attraverso la quale l'ente rende concreta l'azione amministrativa, di tal che sarebbe stata del

tutto illogica la previsione, così come anche il mantenimento, di unità organizzative e/o posti d'organico destinati a restare vacanti, per motivi contingenti, quando l'ente avrebbe dovuto, *obstante collo*, assicurare la continuità dell'azione amministrativa con un organico ridotto.

La disponibilità d'organico non era, quindi, l'unico presupposto per la programmazione del fabbisogno di personale né la stessa disponibilità abilitava a programmare la copertura di tutti i posti d'organico vacanti solo perché tali. L'autonomia propria dell'ente locale, in altre parole, ha sempre trovato limite nelle disposizioni di legge intese a realizzare la progressiva riduzione della spesa pubblica e drasticamente preclusive della reintegra degli organici ridotti, nel tempo, per cause del tutto naturali.

E infatti, se da un lato l'art. 89, comma 5, del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, prevede che *"Gli enti locali ... provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti"*, dall'altro la stessa "autonomia normativa ed organizzativa" trova limite nelle disposizioni di legge che, in tempi diversi e con l'obiettivo unico di ridurre la spesa pubblica, prima hanno eliminato il presupposto giuridico per l'effettuazione di nuove assunzioni, imponendo la riduzione del divario esistente tra dotazione organica e posti occupati attraverso la cancellazione dei posti vacanti (con la legge 30 dicembre 2004, n. 311, ed il d.p.c.m. 15 febbraio 2006) e poi hanno limitato gli eventuali nuovi reclutamenti al solo *turn over*, consentendo assunzioni di personale a copertura - inizialmente di una parte soltanto - dei posti rimasti vacanti per cessazioni dal servizio, a partire dal decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 123, e fino al decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con modificazioni dalla legge 11 agosto 2014, n. 114.

Il risultato, assolutamente matematico, ha visto le dotazioni organiche "formali", ossia le dotazioni organiche approvate in fase di periodica ridefinizione - ex art. 6 d.lgs. n. 165 del 2001 - via via sempre meno corrispondenti alle dotazioni organiche di fatto, ossia al personale in servizio, dal che illogica conservazione di posti d'organico destinati a rimanere vacanti.

Il periodo restrittivo si è concluso con il decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con modificazioni dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, per effetto del quale per lo meno il *turn over*, a partire dal 2018, è stato portato al 100%.

Il meccanismo legislativo appena descritto, impositivo della riduzione degli organici e della limitazione delle sostituzioni, negli ultimi due decenni ha determinato, dati alla mano, il dimezzamento degli organici degli enti locali, senza ridurre - anzi ampliando - gli obblighi istituzionali degli enti medesimi. Dal che la conclusione, altrettanto matematica, che gli enti locali avrebbero dovuto assicurare gli stessi, se non maggiori, compiti istituzionali con un numero sempre minore di dipendenti.

Dal canto suo l'art. 6, comma 3, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, in prima stesura, stabiliva che *"Per la ridefinizione degli uffici e delle dotazioni organiche si procede periodicamente e comunque a scadenza triennale, nonché ove risulti necessario a seguito di riordino, fusione, trasformazione o trasferimento di funzioni. Ogni amministrazione procede adottando gli atti previsti dal proprio ordinamento"*.

All'epoca, pur in presenza di una pari cadenza triennale, la ridefinizione della dotazione organica restava del tutto indifferente rispetto al fabbisogno e quest'ultimo, dal canto suo, non poteva non dipendere dalla prima, non essendo ipotizzabile che il piano delle assunzioni potesse riguardare la copertura di posti non previamente previsti nella dotazione organica cosiddetta formale, o di diritto.

Allo stato, invece, la relazione tra dotazione organica e fabbisogno del personale è stata completamente invertita, nel senso che è con la definizione del fabbisogno che si determina la dotazione organica, non più viceversa.

E infatti l'attuale art. 6 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, in ultimo modificato dall'art. 4 d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, testualmente prevede che:

"1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, ..."

"2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, ... 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 fasce assunzionali previste a legislazione vigente."

"3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati ... garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente."

Nella buona sostanza, quindi, il processo di ridefinizione della dotazione organica diventa un tutt'uno con la programmazione triennale del fabbisogno, con l'inversione dell'ordine di priorità dell'una rispetto all'altro, così che, in linea di principio ma non in termini strettamente matematici, non appare più compatibile con l'ordinamento la previsione di posti d'organico per i quali non sussistano concrete prospettive di copertura.

2. Criteri di definizione della dotazione organica.

Dal quadro normativo sopra delineato si traggono, per quanto attiene alla definizione della dotazione organica, i seguenti punti – o criteri – essenziali:

- a) la relazione tra dotazione organica e fabbisogno di personale viene invertita, così che il fabbisogno determina la dotazione organica e non più viceversa;
- b) la correlazione tra obiettivi e programmi dell'amministrazione con la dotazione organica tanto sussiste in quanto a tali obiettivi e programmi è correlato il fabbisogno;
- c) la dotazione organica dovrà essere quindi ridefinita in termini di estrema concretezza, al pari del fabbisogno di personale, escludendo la previsione, in astratto, di strutture organiche e/o posizioni di lavoro prive di prospettive di effettività;
- d) la ridefinizione della dotazione organica dovrà inoltre garantire l'invarianza della

spesa, se non la sua riduzione.

In conformità con siffatti criteri, la dotazione organica sarà pari, nel minimo, alla somma tra dipendenti in servizio e personale il cui reclutamento è previsto nel fabbisogno.

In base agli stessi criteri, intanto, la revisione della dotazione organica non potrà che essere in riduzione, eliminando la maggior parte dei posti resi progressivamente vacanti nel periodo restrittivo e limitando la previsione di posti tuttora vacanti, e non inseriti nel fabbisogno, a quelle posizioni di lavoro che nel medio o lungo termine potranno essere coperte.

Lo schema organizzativo così semplificato è quindi incompatibile con l'impostazione di assetti rigidi e ormai superati da un ordinamento imperniato sulla flessibilità, anche in senso dinamico. Ciò in quanto l'eccessiva burocratizzazione della struttura organizzativa porterebbe ad individuare uffici e servizi "riempiti" da una sola unità lavorativa o addirittura vacanti in conseguenza di cessazioni dal servizio, ostacolando l'autonomia organizzativa dei soggetti preposti alla gestione e limitando l'esigibilità delle mansioni, a tutto discapito dell'obbligo costituzionale di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa.

Il nuovo schema organizzativo qui ipotizzato va, dunque, ad individuare le sole unità organizzative apicali, denominate "Servizi", conformemente alla nomenclatura rinvenibile nell'art. 109 del d.lgs. n. 267 del 2000, assegnandovi un determinato contingente di personale. Sarà poi cura del soggetto preposto alla gestione di quel Servizio ripartire compiti e responsabilità di procedimento tra i dipendenti a lui assegnati.

Tale schema organizzativo, assolutamente flessibile, realizza le condizioni per consentire al Servizio di svolgere tutti i compiti istituzionali di sua competenza ed è conforme alle prescrizioni di cui, rispettivamente:

- all'art. 89, comma 6, del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, ai sensi del quale *"Nell'ambito delle leggi nonché dei regolamenti ..., le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte dai soggetti preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro"*, laddove la gestione dei rapporti di lavoro include l'esercizio dello *ius variandi*, presupposto per l'impiego polivalente e flessibile del personale nei limiti di esigibilità delle mansioni;
- all'art. 5, comma 1, della legge 7 agosto 1990, n. 241, ai sensi del quale *"Il dirigente di ciascuna unità organizzativa provvede ad assegnare a sé o ad altro dipendente addetto all'unità la responsabilità della istruttoria e di ogni altro adempimento inerente il singolo procedimento nonché, eventualmente, dell'adozione del provvedimento finale"*, in tal modo assicurando decentramento e semplificazione dell'azione amministrativa e distribuzione delle competenze secondo criteri di professionalità, esclusa, tuttavia, l'ipotesi finale del predetto comma 1. Negli enti privi di dirigenza, infatti, la titolarità delle funzioni di gestione - tra le cui prerogative vi è quella dell'adozione del provvedimento finale - viene assunta in via derivata, per decreto sindacale, ai sensi dell'art. 109, comma 2, del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, e non a titolo originario;
- all'art. 3 del C.c.n.l. di comparto del 31 marzo 1999, introduttivo del nuovo ed attuale ordinamento professionale, ai sensi del quale *"tutte le mansioni ascrivibili a ciascuna categoria, in quanto professionalmente equivalenti, sono esigibili"*, frantumando, anche in ambito contrattuale, l'eccessivo mansionismo che aveva caratterizzato il previgente

ordinamento.

La dotazione organica di Servizio comprende, quindi, tutte le professionalità attraverso le quali il Servizio medesimo – e, per estensione, l'ente nella sua interezza – potrà assicurare i propri compiti d'istituto.

Il predetto organico, salvo improbabili situazioni di esubero, comprenderà dunque:

- a) il personale in servizio;
- b) il fabbisogno programmato, ossia i posti dei quali si prevede la copertura;
- c) un contingente di posti che, almeno nell'immediato, resteranno vacanti.

Sul punto va detto che l'attuale criterio secondo il quale il personale in servizio ed il fabbisogno programmato costituiscono la dotazione organica non può essere interpretato in modo semplicisticamente matematico, come afferma il decreto, iniano *"di natura non regolamentare"*, del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8 maggio 2018, né la presenza e permanenza di posti vacanti sta ad indicare che l'ente di tali posti non abbia bisogno e che le corrispondenti funzioni possono essere assicurate da altri in via ordinaria.

È innegabile, infatti, che gli organici comunali siano tutti in affanno, dopo decenni di progressivo depauperamento per cessazioni dal servizio e di blocco delle assunzioni per pari durata. Ecco che i posti non coperti e non iscritti nel fabbisogno programmato più che essere inutili rappresentano, invece, le esigenze che l'ente deve continuare a risolvere con gli espedienti che l'ordinamento consente.

Pertanto, pur abbandonando i vecchi criteri di organizzazione per sposare quelli attuali, passando da situazioni astratte ad altre di estrema concretezza, deve comunque prevalere il principio della massima flessibilità.

Altrimenti, se il principio cardine è quello della flessibilità, questa esclude, per converso, ogni forma di rigidità, ivi compreso quello secondo il quale la dotazione organica corrisponde, semplicisticamente, al personale in servizio cui si aggiunge quello da assumere. Né può dirsi che la previsione di posti d'organico che almeno nell'immediato resteranno vacanti sia sinonimo di astrattezza; anzi, la previsione di posti dei quali non si prevede la copertura, almeno nell'immediato, rappresentano, con estrema concretezza, le prestazioni delle quali l'ente è ancora costretto a fare a meno aggravando, correlativamente, il carico di lavoro dell'organico di fatto per assicurare le funzioni di istituto.

3. Criteri di definizione del fabbisogno triennale.

La definizione del fabbisogno, siccome contingentato, investe due diversi aspetti: uno politico e l'altro tecnico, entrambi con effetto diretto sulla dotazione organica che, come detto, dovrà essere coerente col primo.

Se l'amministrazione si trovasse a poter coprire tutti i posti vacanti d'organico, quand'anche risultanti tali all'esito di un processo di ridimensionamento, la relativa scelta costituirebbe esercizio di mera discrezionalità politica, insindacabile se non, appunto, in sede politica. In tal caso gli aspetti tecnici riguarderebbero la sola definizione delle modalità di attuazione del fabbisogno in questione.

Invece, in presenza di un fabbisogno contingentato e partendo dal presupposto che la dotazione organica non deve essere parimenti contingentata, quand'anche ridefinita con i criteri sopra illustrati, le relative decisioni costituiscono espressione di discrezionalità di merito amministrativo, insindacabili sotto il profilo della legittimità ma plausibilmente condizionate dagli aspetti tecnici e da eventi futuri, più o meno prossimi e già noti. E così, per esempio, quand'anche un'unità organizzativa versi in condizioni di grave carenza d'organico, la definizione del fabbisogno dovrà risolvere prioritariamente la carenza di posizioni infungibili, che più pregiudica il regolare svolgimento dell'azione amministrativa, inviando, magari ancora una volta, il rafforzamento di unità organizzative in sofferenza.

In ambito di definizione del fabbisogno, pertanto, saranno gli aspetti tecnici ad indirizzare, ma non a condizionare, le scelte politiche e non viceversa. Questi riguardano innanzitutto la definizione dei limiti comunque posti dal legislatore e preclusivi di nuovi reclutamenti e poi, subito dopo, le modalità e i tempi delle diverse procedure fattibili, al fine di scegliere quelle più rispondenti ai criteri di trasparenza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa e flessibilità dinamica delle soluzioni.

L'effettuazione di nuovi reclutamenti è infatti soggetta a tre diversi limiti che si sovrappongono l'uno all'altro; in particolare:

- a) il limite massimo è rappresentato dalla capacità di bilancio, ai sensi dell'art. 89, comma 5, del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267. Il relativo sbarramento entra in funzione quando non siano stati superati gli altri due limiti posti al livello inferiore, ossia la media della spesa del personale relativa al triennio 2011-2013 ed il *turn over* determinato in base al cosiddetto sistema dei "resti", nel qual caso il limite invalicabile sarà quello stabilito da questi ultimi;
- b) il limite immediatamente inferiore è quello della media della spesa del personale relativa al triennio 2011-2013, di cui all'art. 1, comma 557-*quater*, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, inserito dall'art. 3, comma 5-*bis*, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con modificazioni dalla legge 11 agosto 2014, n. 114. Per questo limite, che normalmente viene a trovarsi in posizione intermedia, vale la stessa regola del primo, nel senso che esso opera sempre che la prospettiva di nuovi reclutamenti non abbia già trovato limite nel *turn over*;
- c) il minor limite è, plausibilmente, quello risultante dal cosiddetto sistema dei "resti", innescato dall'art. 76, comma 7, decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, ai sensi del quale di anno in anno le assunzioni di personale devono essere contenute nel limite percentuale, di volta in volta stabilito, della spesa corrispondente alle cessazioni dal servizio verificatesi nell'anno precedente, in tal modo assicurando, matematicamente, la riduzione progressiva della spesa di personale. Ciò vale fino a quando la predetta percentuale di *turn over* non viene ristabilita nella misura del 100%, dall'art. 3, comma 5, del decreto-legge n. 90 del 2014 sopra citato. È di tutta evidenza che il ripristino del *turn over* nella misura di 1 a 1 resta pur sempre un limite, giacché il contingente di eventuali nuove assunzioni in ogni caso non può eccedere le cessazioni.

Nella considerazione che i due limiti minori sono stabiliti dalla legge, la programmazione del fabbisogno terrà conto di questi ultimi, lasciando alla previsione di bilancio la

determinazione del primo.

4. La metodologia.

Il percorso logico e la relazione esistente tra programmazione del fabbisogno e dotazione organica, quest'ultima da rivedere in relazione al primo, impongono l'effettuazione di fasi progressive e tali che l'una generi l'altra, purché non siano superati i limiti di legge di cui sopra. In tal caso, infatti, le diverse fasi vengono a trovarsi in relazione inversa, nel senso che se dalla fase successiva dovesse risultare il superamento dei limiti di legge, sarà questa a determinare, all'inverso, una modifica della fase precedente.

Il percorso logico suggerisce di iniziare il processo dalla determinazione di quello che dovrebbe essere il minor limite, ossia quello riferito al *turn over*, così da evitare programmi ridondanti destinati ad infrangersi contro le restrizioni di legge.

Il predetto limite, in quanto determinato in percentuale rispetto alle cessazioni dell'anno di volta in volta precedente - a partire dal 20% della spesa dei cessati nel 2010 - plausibilmente si colloca al livello inferiore ma non sempre. Tale deduzione, matematicamente ineccepibile, viene infatti smentita dalla pratica e, più precisamente, nel caso di mancato utilizzo dei "resti" man mano maturati, in quanto il relativo cumulo offre una disponibilità tale da superare il secondo limite, quello costituito dalla media della spesa del personale del triennio 2011-2013.

Ed è proprio quest'ultima ipotesi qui verificatasi, così che il programma del fabbisogno, inizialmente elaborato in relazione all'ammontare dei "resti", è stato poi ridimensionato in riduzione per evitare il superamento del limite della spesa del triennio 2011-2013.

L'esistenza di limiti di natura diversa, e cioè:

- a) statici ed attuali (quelli riferiti al bilancio corrente);
- b) statici ed anacronistici (quelli riferiti al triennio 2011-2013);
- c) dinamici e variabili (quelli riferiti alla spesa del personale cessato dal servizio);

ha evidenziato l'esigenza di un'operazione di raccordo, tale, cioè, da consentire confronti tra valori omogenei.

La stessa Corte dei conti, con deliberazione della Sezione autonomie n. 13 del 9 marzo 2015, ha elaborato una modalità di prospettazione analitica delle spese del personale che ne estrapola gli aumenti contrattuali e le altre voci etero/autofinanziate o comunque non riconducibili ad un concetto storico di spesa del personale, così che eventuali confronti afferenti ad epoche diverse risultassero omogenei.

L'art. 1, comma 199, lettera b), della legge 23 dicembre 2005, n. 266, in correlazione con l'introduzione del sistema secondo il quale di anno in anno la spesa del personale doveva essere messa a confronto con quella dell'anno precedente, ebbe a stabilire il criterio secondo il quale tale confronto venisse effettuato per valori omogenei, escludendo, cioè, le variazioni intervenute in aumento per effetto di rinnovi contrattuali. Il Ministero dell'economia e delle finanze ebbe poi a precisare, con circolare del 17 febbraio 2005, n. 9, che i valori contrattuali di riferimento dovevano essere cristallizzati al 2004, come determinati in base ai contratti collettivi a tale data vigenti, per cui in sede di confronto

della previsione di spesa corrente con quella dell'anno precedente, la prima doveva essere ripurata degli aumenti contrattuali intervenuti successivamente a tale anno. Pertanto i valori contrattuali da prendere in considerazione, ai fini dei relativi calcoli, sono quelli del C.c.n.l. di comparto del 22 gennaio 2004 a regime, ossia vigenti alla data del 31 dicembre 2004 per effetto dell'aumento contrattuale avente decorrenza dal 1° gennaio 2003.

Successivamente alla predetta data, sono intervenuti:

- il C.c.n.l. del 9 maggio 2006,
- il C.c.n.l. dell'11 aprile 2008,
- il C.c.n.l. del 31 luglio 2009,
- il C.c.n.l. del 21 maggio 2018,

recanti, ognuno, gli aumenti tabellari da corrispondere con le scadenze rispettivamente indicate.

Per effetto della notunativa fin qui richiamata, l'esigenza di omogeneità dei termini di paragone può essere soddisfatta soltanto utilizzando i relativi valori per tutte le operazioni di verifica o confronto, e precisamente:

- per il calcolo dei resti;
- per il calcolo del fabbisogno.

In tal caso, però, le risultanze saranno solo funzionali alla verifica del contenimento della spesa del fabbisogno entro i limiti di cui s'è detto ma non anche per la previsione di bilancio a farsi per lo stesso triennio, 2019-2021, cui si riferisce il fabbisogno.

L'esigenza di omogeneità dei relativi calcoli viene soddisfatta detraendo dalla previsione di bilancio, riferita al personale in servizio ed al fabbisogno programmato, gli aumenti tabellari previsti dai contratti collettivi successivi al 2004, in conformità con lo schema definito con la citata deliberazione n. 13 del 2015 della Sezione autonomie della Corte dei conti.

Le relative distinte contabilità, effettuate in modo analitico, meglio evidenziando le componenti di spesa, le relative causali e la distribuzione del tempo.

Pertanto, la metodologia posta in essere, partendo dal fabbisogno calcolato in base ai valori contrattuali del 2005, arriva alla previsione di bilancio per il triennio 2019-2021 attraverso le seguenti azioni e rispettive fasi di dettaglio:

Azione 1

1^a - fase: predisposizione di tabelle di utilità. Prima di ogni operazione di calcolo vengono predisposte apposite tabelle da utilizzare, univocamente, per tutte le operazioni le cui risultanze dovranno essere messe a confronto. Tali tabelle riguardano, in particolare:

- la trasformazione in valori parametrici dei valori stipendiali riferiti alle diverse categorie contrattuali (A, B.1, B.3, C, D.1, D.3); questi valori saranno utilizzati per "pesare" la dotazione organica, vecchia e nuova, nonché il personale in servizio e quello da reclutare secondo il fabbisogno programmato, evidenziandone in modo semplificato incidenza e scostamenti;
- i costi unitari delle posizioni stipendiali iniziali (A, B.1 e B.3, C, D.1 e D.3) in base ai valori contrattuali vigenti al 31 dicembre 2004, in base al C.c.n.l.

di comparto del 22 gennaio 2004, in conformità con la legge n. 266 del 2005 e della circolare MEF n. 9 del 2006; i relativi valori saranno utilizzati per il calcolo dei "resti" e del relativo utilizzo;

- i valori stipendiali di tutte le posizioni economiche contrattuali e delle indennità fisse e ricorrenti valevoli al 31 dicembre 2004, ai fini del calcolo della spesa degli aumenti stipendiali previsti dai contratti collettivi dal 2005 al 2018, ai fini del calcolo delle relative quote da portare in detrazione al costo del personale nella verifica del rispetto del limite di spesa riferito al triennio 2011-2013;
- i valori stipendiali di tutte le posizioni economiche contrattuali e delle indennità fisse e ricorrenti valevoli per il periodo 2019-2021, in base ai C.c.n.l. del 21 maggio 2018, ancorché a regime, ai fini del calcolo della spesa del personale in servizio e del fabbisogno programmato da inserire in bilancio di previsione annuale e pluriennale;

2^a - fase: calcolo progressivo dei "resti", in base ai valori stipendiali 2004, evidenziando di anno in anno il *budget* maturato, a valere dall'anno successivo, al netto delle assunzioni effettuate nello stesso anno;

3^a - fase: prospettazione della spesa del personale per il triennio 2011-2013 con le modalità di cui alla deliberazione della Sezione autonomie della Corte dei conti n. 13 del 2015, ed in base alle risultanze dei rispettivi conti consuntivi, ai fini della determinazione della relativa media costituente limite;

Azione 2

4^a - fase: prospettazione della dotazione organica vigente e quindi da ridefinire in base al fabbisogno di personale per il triennio 2019-2021;

5^a - fase: ridefinizione analitica della nuova dotazione organica evidenziando, per singola unità organizzativa di livello apicale (denominata *Servizio*), i posti occupati dal personale in servizio, quelli da occupare attraverso i processi di reclutamento programmati con il fabbisogno 2019-2021 e gli eventuali altri corrispondenti ad effettive esigenze, ancorché destinati a restare scoperti, almeno nell'immediato;

6^a - fase: raffronto tra dotazione organica previgente e nuova, evidenziandone le variazioni sia in termini di consistenza numerica che in termini di costo, a tal fine utilizzando i valori parametrici dell'apposita tabella, nonché la percentuale di copertura data dal personale in servizio e da quello da reclutare;

Azione 3

7^a - fase: calcolo analitico, per il triennio 2019-2021, ai fini della previsione di bilancio del costo del personale in servizio e del fabbisogno programmato, in base ai valori stipendiali attuali e con l'aggiunta della previsione, già nota, del costo del rinnovo contrattuale, per:

- stipendi,
- indennità di vacanza contrattuale,
- indennità fisse e continuative,
- oneri riflessi,
- IRAP,
- assegni per il nucleo familiare;

- 8ª – fase: calcolo analitico, per il triennio 2019-2021, del costo del personale da reclutare con rapporto di lavoro a tempo determinato in base ai valori stipendiali attuali, per:
- stipendi,
 - indennità fisse e continuative,
 - oneri riflessi,
 - IRAP;
- 9ª – fase: calcolo delle altre voci di spesa per il personale, per il triennio 2019-2021, in base ai valori attuali, per:
- fondo risorse decentrate, con oneri riflessi e IRAP,
 - lavoro straordinario, con oneri riflessi e IRAP,
 - buoni pasto,
 - diritti di segreteria;
- 10ª – fase: calcolo degli aumenti tabellari recati dai contratti collettivi intervenuti nel periodo dal 2005 al 2018, ai fini dell'abbattimento del relativo ammontare in fase di verifica del contenimento della spesa nel limite della spesa media del triennio 2011-2013;
- 11ª – fase: prospettazione delle risultanze delle precedenti fasi, dalla 7ª alla 10ª, ai fini dell'iscrizione nel bilancio di previsione annuale e pluriennale e confronto delle risultanze con la spesa media del triennio 2011-2013 al netto degli abbattimenti di legge.

5. La fase operativa.

La fase operativa segue le diverse fasi della metodologia appena illustrata.

Come già detto, le fasi sono in successione ma non sempre la singola fase deriva da quella precedente, giacché in alcuni casi è quella successiva che condiziona la precedente, come quando il *budget* maturato in base ai “resti” resta utilizzato per superamento del limite della media del triennio 2011-2013. In tal caso – qual è quello di questo ente – il mancato utilizzo dei “resti” maturati negli anni pregressi ne ha determinato un accumulo non utilizzabile a causa del limite della spesa del triennio 2011-2013. Tale circostanza ha determinato una revisione in riduzione della programmazione inizialmente riferita ai predetti “resti”, tornando quindi alla fase precedente, e un'ulteriore revisione della dotazione organica, sempre in riduzione e sempre tornando indietro, per evitare di formalizzare una struttura organizzativa destinata a rimanere astratta ed ormai incompatibile con l'attuale assetto ordinamentale.

6. La nuova dotazione organica.

La nuova dotazione organica, ridefinita con i criteri descritti nei paragrafi precedenti, si articola nei seguenti cinque Servizi aventi le competenze rispettivamente indicate nei relativi prospetti:

- 1 – Affari generali,
- 2 – Ragioneria e tributi,

- 3 - Lavori pubblici,
- 4 Urbanistica ed ecologia,
- 5 - Polizia municipale.

La nuova dotazione organica ha una consistenza complessiva di 37 unità, 7 in meno rispetto alla precedente, delle quali, inoltre, 30 a tempo pieno e 7 a tempo parziale per 18 ore settimanali.

Il confronto, tuttavia, vanno fatti in base ai costi e non in base ai numeri. Rispetto alla dotazione organica in ultimo approvata con deliberazioni della giunta comunale n. 63 del 9 dicembre 2010 e n. 55 del 3 settembre 2015, la nuova prevede una riduzione di costo, espresso in valori parametrici, del 20,36%.

La predetta riduzione è ovviamente riferita a situazioni teoriche, in quanto derivante dal confronto tra la dotazione organica formale nuova e quella in ultimo approvata con le citate deliberazioni n. 63 del 2010 e n. 55 del 2015.

Nella nuova dotazione organica il personale in servizio copre il 52,84%, mentre i posti scoperti corrispondono al 47,16%, sempre in termini di costo espresso in valori parametrici. L'attuale piano triennale del fabbisogno consentirà di coprire, con rapporti di lavoro a tempo indeterminato entro il 2021, il 42,30% del divario esistente tra posti d'organico e personale in servizio.

7. Il fabbisogno in dettaglio.

In sintesi il fabbisogno per il triennio 2019-2021, come definito all'esito del processo illustrato nei precedenti paragrafi, prevede i seguenti nuovi reclutamenti:

a) con rapporto di lavoro a tempo indeterminato:

anno 2019

servizio	unità	cat.	qualifica
1 - Affari generali	2	C	istruttore amministrativo h 18
5 - Polizia municipale	2	C	agente polizia locale h 18

anno 2020

servizio	unità	cat.	qualifica
2 - Ragioneria e tributi	1	D	direttivo contabile h 18
	2	C	istruttore contabile h 18

anno 2021

servizio	unità	cat.	qualifica
1 - Affari generali	1	D	direttivo amministrativo

	2	C	istruttore amministrativo h 18
3 - lavori pubblici	1	D	direttivo tecnico

b) con rapporto di lavoro a tempo determinato ex art. 90 TUEL, nei limiti del mandato dell'amministrazione in carica:

incarico	unità	cat.	qualifica
supporto organi ist.	2	C	istruttore amministrativo h 12

c) con rapporto di lavoro a tempo determinato ex art. 110 TUEL, nei limiti del mandato del sindaco in carica:

incarico	unità	cat.	qualifica
4 - Urbanistica/ecologia	1	D	direttivo tecnico h 18

d) con rapporto di lavoro in convenzione, ex art. 14 CCNL 22.1.2004, per la durata di un anno salvo rinnovo:

incarico	unità	cat.	qualifica
5 - Polizia municipale	1	C	agente polizia locale h 12

Per ulteriori dati di dettaglio si rinvia ai tabulati

8. Conclusioni.

Dotazione organica e fabbisogno del personale sono dunque in stretta correlazione reciproca, facendo parte di un unico programma nel quale la prima supporta l'altro e l'altro soddisfa la prima.

La concreta attuazione del fabbisogno così determinato e della nuova dotazione organica, ad esso correlata, resta subordinata, ai sensi dell'art. 89 del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, alla verifica dell'effettiva capacità di bilancio nonché, ai sensi dell'art. 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448, al parere dell'organo di revisione contabile.

La presente programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2019-2021, con annessa nuova dotazione organica, viene rimessa ai predetti organi per quanto di rispettiva competenza.

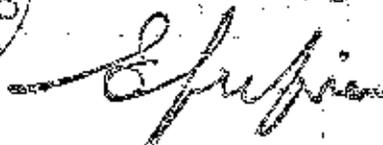
Scisciano, 11 marzo 2019.

Il responsabile




L'Assessore al personale

IL SINDACO



Comune di Scisciano
Provincia di Napoli

2020

Verbale N. 2 Data 12/03/2019	Parere sul piano triennale del fabbisogno di personale 2019-2021
---------------------------------	--

L'organo di revisione economico finanziaria ha esaminato, per esprimere il proprio parere, la proposta di deliberazione della Giunta Comunale, avente ad oggetto: "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2019-2021"

VISTO

- l'art. 8 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75
- l'attuale normativa in materia di facoltà di assunzione del personale negli Enti locali, nel combinato disposto tra art.3 del D.L.90 del 24/6/2014 conv. in L.114 del 11/08/2014, L. 208/2015 (legge di stabilità 2016), D.L. 113/2016 convertito Legge 7 agosto 2016, D.L. 50/2017 convertito in legge 96/2017 (decreto Enti locali);
- il D.M. 8 maggio 2019 recante "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA";

CONSIDERATO CHE

Dall'esame dei suddetti documenti si evince l'intenzione dell'Ente di procedere nel triennio 2019-2021 all'assunzione di personale come segue:

a) con rapporto di lavoro a tempo indeterminato:

anno 2019			
servizio	unità	cat.	qualifica
1 - Affari generali	2	C	istruttore amministrativo h 18
5 - Polizia municipale	2	C	agente polizia locale h 18

anno 2020			
servizio	unità	cat.	qualifica
2 - Ragioneria e tributi	1	D	direttivo contabile h 18
	2	C	istruttore contabile h 18

anno 2021			
servizio	unità	cat.	qualifica
1 - Affari generali	1	D	direttivo amministrativo
	2	C	istruttore amministrativo h 18
3 - Lavori pubblici	1	D	direttivo tecnico

b) con rapporto di lavoro a tempo determinato ex art. 90 TUEL, nei limiti del mandato dell'amministrazione in carica:

servizio	unità	cat.	qualifica
supporto organi ist.	2	C	istruttore amministrativo h 12

c) con rapporto di lavoro a tempo determinato ex art. 110 TUEL, nei limiti del mandato del sindaco in carica:

servizio	unità	cat.	qualifica
4 - Urbanistica/ecologia	1	D	direttivo tecnico h 18

d) con rapporto di lavoro in convenzione, ex art. 14 CCNL 22.1.2004, per la durata di un anno salvo rinnovo:

servizio	unità	cat.	qualifica
5 - Polizia municipale	1	C	agente polizia locale h 12

VERIFICATO CHE

- è stata effettuata la ricognizione annuale di eccedenze di personale, attraverso le certificazioni prodotte dai singoli responsabili apicali dell'Ente, conservate in atti, e tale ricognizione ha dato esito negativo (Delibera G.C. n.72 del 29/10/2018);
- l'ente ha rispettato gli obiettivi del Paraggio di bilancio per l'anno 2016 e 2017;
- è stata attivata la piattaforma di certificazione dei crediti;
- il valore medio della spesa di personale del 2011-2013, ai sensi dell'art. 1 comma 557-quater legge 27 dicembre 2006, n. 296, pari a € 850.195,07 e che la spesa di personale di cui al c.557 - art. 1 - L.292/2006, per l'anno 2017 è stata pari a € 788.357,71 e in sede previsionale la spesa di personale per il triennio 2018-2020 tale dato si mantiene in diminuzione rispetto al 2011-2013;
- Dispone di una capacità assunzionale sufficiente all'attuazione del programma di assunzioni previsto nella presente proposta di deliberazione, grazie alle cessazioni intervenute nel triennio precedente, secondo i calcoli elaborati ai sensi della normativa citata in premessa, come da prospetto esplicativo trasmesso.

ATTESTATO

Che il valore di spesa corrispondente alla dotazione organica approvata con il presente atto, in attuazione dell'art. 8 del D.Lgs.165/2001, si mantiene all'interno dei vincoli finanziari previsti per gli Enti locali (media della spesa nel triennio 2011-2013), nonché delle altre limitazioni in materia di spesa di personale;

Per tutto quanto sopra espresso,

Formula PARERE POSITIVO al Piano Triennale Fabbisogno del Personale 2019/2021 dell'Ente Comune di Scisciano

Raccomanda, inoltre, che nel corso dell'attuazione del Piano Triennale Fabbisogno del Personale 2019/2021, e all'atto delle assunzioni o mobilità, venga effettuata una costante opera di monitoraggio del rispetto di tutti i limiti stabiliti in materia di spese del personale, con l'adozione, ove dovuti, dei correttivi eventualmente indotti da modifiche della normativa in materia e dai vincoli di bilancio.

Salerno, li 12/03/2019

Il Revisore dei Conti

D.ssa *Carmela Antonietta Ferrara*

POSTA CERTIFICATA: Parere piano triennale fabbisogno del personale 2019 - 2021

Da: Per conto di: carmelafergara@cgr.legalmail.it [posta-certificata@legalmail.it]
 Data: 12-mar-2019 15:07
 A: "finanziario" <finanziario@pec.comune.scisciano.na.it>
 Cc:
 Allegati:  dati-cert.xml (954 B)
 smime.p7s (9.1 KB)
 Parere piano triennale fabbisogno del personale 2019 - 2021 (93.4 KB)

Messaggio di posta certificata

Il giorno 12/03/2019 alle ore 16:07:55 (+0100) il messaggio "Parere piano triennale fabbisogno del personale 2019 - 2021" è stato inviato da "carmelafergara@cgr.legalmail.it" indirizzato a: finanziario@pec.comune.scisciano.na.it
 Il messaggio originale è incluso in allegato.

Identificativo messaggio: A9302674.00AA442A.72721E6D.74124D0D.posta-certificata@legalmail.it

L'allegato dati-cert.xml contiene informazioni di servizio sulla trasmissione.

Certified email message

On 12/03/2019 at 16:07:55 (+0100) the message "Parere piano triennale fabbisogno del personale 2019 - 2021" was sent by "carmelafergara@cgr.legalmail.it" and addressed to: finanziario@pec.comune.scisciano.na.it
 The original message is attached.

Message ID: A9302674.00AA442A.72721E6D.74124D0D.posta-certificata@legalmail.it

The dati-cert.xml attachment contains service information on the transmission

Parere piano triennale fabbisogno del personale 2019 - 2021

Da: CARMELA FERRARA [carmelafergara@cgr.legalmail.it]
 Data: 12-mar-2019 16:07
 A: "finanziario" <finanziario@pec.comune.scisciano.na.it>
 Cc:
 Allegati:  Parere del revisore sul piano triennale del fabbisogno di personale 2019-2021.pdf.p7r (81.9 KB)

Buonasera,

invio in allegato il parere in oggetto.

Cordiali saluti

Carmela A. Ferrara



COMUNE DI SCISCIANO

Città Metropolitana di Napoli

CAP. 80030 - Tel. (081) 5198959 - Fax (081) 8442095

I^A SETTORE

OGGETTO: Art. 91 del D.Lgs. n. 267 del 18/08/2000. Programmazione del fabbisogno del personale. Triennio 2019/2021

PARERI DEI RESPONSABILI DEI SERVIZI
(PARERI ART. 49 E 147 BIS DEC. LEG. 267/2000 E SS.MM.II)

A) IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA

Favorevole nel rispetto del D.M. 8 maggio 2018; del D.Lgs. n. 165/2001 come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017; della Legge n. 208/2015; della Legge n. 296/2006, del D.L. n. 90 /2014 convertito in Legge n. 114/2014

Scisciano, li 12/03/2019

IL RESPONSABILE DEL SETTORE
Avv. Stefano Addeo

B) IN ORDINE ALLA REGOLARITA' CONTABILE

*Favorevole nei limiti delle
disponibilità del bilancio
2019/2021 in corso di formazione*

Scisciano, li 12/03/2019

IL RESPONSABILE DEL SETTORE
Rag. Carmine Napolitano

IL SINDACO
F.to prof. Edoardo Serpico

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to avv. Antonio Scala

SI ATTESTA

che la presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile.

Scisciano li _____

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott. Antonio Scala

ovvero

che la presente deliberazione è stata pubblicata nel sito web di questo Comune per quindici giorni consecutivi, dal 15 MAR. 2019 al, ed è divenuta esecutiva oggi, decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, comma 3, del T.U. n. 267/2000)

Scisciano li _____

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott. Antonio Scala

Il Responsabile del Servizio delle Pubblicazioni aventi effetto di pubblicità legale, visti gli atti d'Ufficio;

Visto lo Statuto Comunale;

ATTESTA

Che la presente deliberazione è stata pubblicata, in data odierna, per rimanervi per 15 giorni consecutivi nel sito web istituzionale di questo Comune, accessibile al pubblico (art. 32, 1 comma, legge 18/6/2009 n. 69), ed è stata compresa nell'elenco delle deliberazioni comunicate ai capigruppo consiliari (art. 125 T.U. n. 267/2000).

Dalla residenza comunale, 15 MAR. 2019

F.to Il Responsabile del Servizio

E' copia conforme all'originale, da servire per uso amministrativo.

Scisciano, 15 MAR. 2019



IL SEGRETARIO GENERALE
Avv. Antonio Scala