



COMUNE DI POGGIOMARINO Città Metropolitana di Napoli

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 32 DEL 20/04/2021

OGGETTO: Oggetto: Ricognizione situazioni di soprannumero o eccedenze di personale. Approvazione piano del fabbisogno di personale annuale 2021 e triennale 2021/2023”.

L'anno **duemilaventuno** addì **venti** del mese di **aprile** alle ore **20:13** in Poggiomarino nella sala delle adunanze comunali, a seguito di convocazione, si è riunita la Giunta Comunale con l'intervento dei Sigg.:

Cognome e Nome - Qualifica	Presente	Assente
Maurizio Falanga - Sindaco	Si	
Luigi Belcuore - Assessore	Si	
Avv. Michele Aquino - Assessore	Si	
Maria Carillo - Assessore	Si	
Rachele Sorrentino - Assessore	Si	
Raffaele Gragnaniello - Assessore	Si	

Totale: 6	Totale: 0
------------------	------------------

Partecipa, con funzioni consultive, referenti, di assistenza e verbalizzazione (art.97, comma 4°, lett. a) del D.Lgs. 18/8/2000, 267, **dott. Aniello D'Angelo - Segretario Generale.**

Il Presidente **Maurizio Falanga - Sindaco**, riconosciuta legale, dichiara aperta la seduta, ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Su proposta e relazione dell'Assessore Raffaele GRAGNANIELLO

Esaminata l'allegata proposta di deliberazione del 08/04/2021 n. 23;

Visto il D.Lgs. 18 Agosto 2000, n. 267;

Premesso che sulla proposta della presente deliberazione:

- il Responsabile del servizio interessato, per quanto concerne il parere in ordine alla regolarità tecnica, prescritto dall'art. 49 del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267, nel caso in cui la proposta di deliberazione in oggetto non sia mero atto di indirizzo;

- il Responsabile del Servizio di Ragioneria, per quanto concerne il parere in ordine alla regolarità contabile, prescritto dall'art. 49 del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267, nel caso in cui la proposta di deliberazione in oggetto comporti impegno di spesa o diminuzione di entrata;

ha espresso il competente parere sull'allegata proposta.

ad unanimità

DELIBERA

Approvare, sì come ad ogni effetto approva, l'allegata proposta di deliberazione, che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.

La presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi del comma 4 dell'art. 134, T.U. n. 267 del 18/8/2000;

Si da atto che, prima della trattazione dell'argomento indicato in oggetto, ammoniti dal segretario Comunale sugli obblighi di astensione previsti dalla normativa vigente ed, in particolare, dall'art. 78 del Dlgs n. 267/2000 e dall'art. 6- bis della legge 241/90, i presenti dichiarano che la presente deliberazione non riguarda interessi propri o di loro parenti o affini sino al quarto grado e che rispetto ad essa non versano in una situazione di conflitto di interesse anche potenziale.



PARCO ARCHEOLOGICO
NATURALISTICO
di LONGOLA

Settore: I Settore - Affari Generali ed Istituzionali
Il Responsabile del Settore: Dott.ssa Rosa FINALDI
Responsabile: Dott.ssa Rosa FINALDI

PROPOSTA N° 23 DEL 08/04/2021

PROPOSTA DI DELIBERA DI GIUNTA

Oggetto: Ricognizione situazioni di soprannumero o eccedenze di personale. Approvazione piano del fabbisogno di personale annuale 2021 e triennale 2021/2023”.

RELAZIONE ISTRUTTORIA

Relazione istruttoria

L’art.39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, ha introdotto lo strumento della programmazione triennale del fabbisogno del personale finalizzata ad assicurare migliore funzionalità dei servizi e ottimizzazione delle risorse, nei limiti delle disponibilità di bilancio.

L’art.91, comma 1°, del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, prevede che gli Organi di vertice delle Amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno del personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999 n. 68, adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale.

L’art. 19 comma 8 della legge 448/2001 (legge finanziaria 2002) dispone che, a decorrere dall’anno 2002, gli organi di revisione contabile degli Enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate. L’art. 3 comma 120 bis del d.l. n. 90/2014 convertito dalla legge n. 114/2014 stabilisce, altresì, che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale deve essere certificato dai Revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell’Ente;

L’art. 33 del d.lgs. n. 165/2001, come sostituito dall’art. 16 della legge n. 183/2011, stabilisce che le pubbliche Amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, sono tenute a darne immediata 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. Per soprannumerarietà si intende la situazione per cui il personale in servizio supera la dotazione organica in tutte le qualifiche, categorie o aree. Per eccedenza si intende la situazione per cui il personale in servizio supera la dotazione organica in una o più qualifiche, categorie o aree professionali.

L’articolo 6 del d.lgs. n. 165/2001 come modificato dal d.lgs. n. 75/2017 recita: *“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'art. 6 ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'art. 33".

Il Ministero della Semplificazione e per la pubblica amministrazione ha emanato le linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale con decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri dell'8 maggio 2018 pubblicato sulla G.U. n. 173 del 27/7/2018. Come espressamente previsto dal d.lgs. n. 75/2017, occorre adeguare gli strumenti di pianificazione delle risorse umane ai nuovi indirizzi legislativi, finalizzati al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione.

Il documento espressamente fissa due principi:

- *“gli enti territoriali opereranno, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica”;*
- *Le linee guida, adottate con decreti di natura non regolamentare definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore”.*

Le Linee Guida non hanno, dunque, natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali;

Tuttavia, una delle principali novità della riforma del testo unico sul pubblico impiego è la valorizzazione del piano del fabbisogno del personale rispetto alla dotazione organica. Mentre prima della riforma il fabbisogno del personale era determinato sulla base della dotazione organica intesa come il complesso delle risorse umane suddivise per categoria e profilo professionale necessarie allo svolgimento delle attività dell'ente per il conseguimento degli obiettivi e le finalità istituzionali delle amministrazioni, dopo il d.lgs. n. 75/2017 la dotazione organica è una conseguenza delle scelte compiute dalle amministrazioni nel piano del fabbisogno. Il concetto di dotazione organica diventa, dunque, estremamente dinamico, potendo modificarla ogni qual volta lo richiedano norme di legge o nuove metodologie organizzative sempre nel rispetto dei vincoli imposti in materia di assunzioni e spesa del personale.

Secondo la novella impostazione definita dal d.lgs. n. 75/2017 e dalle successive linee guida ministeriali, è superato il tradizionale concetto di dotazione organica, dimostratosi strumento troppo rigido non più appropriato al fine di operare scelte sul reclutamento del personale rispondenti alle nuove esigenze di flessibilità della P.A. Il piano del fabbisogno appare invece strumento maggiormente flessibile e, altresì, modificabile per il sopraggiungere di nuove e/o diverse esigenze.

Il nuovo concetto di dotazione organica si traduce di fatto nella definizione di una dotazione di spesa potenziale massima che rappresenta esclusivamente un valore finanziario di spesa sostenibile e non valicabile. Precisamente, per i comuni la spesa del personale in servizio sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzione consentite non può essere superiore all'indicatore di spesa potenziale massima consentita dalla normativa vigente.

Alla luce delle linee guida, il concetto di fabbisogno di personale implica un'attività di analisi sotto un duplice profilo:

- quantitativo – riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla *mission* dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;

- qualitativo – riferito alle tipologie di profili e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare.

In sede di elaborazione dei piani i profili quantitativi e qualitativi devono convivere posto che, soprattutto in ragione dei vincoli finanziari esterni che incidono negativamente sulla quantificazione del fabbisogno, le scelte qualitative diventano determinanti al fine dell'ottimale utilizzo delle risorse tanto finanziarie quanto umane.

Come si legge nel richiamato documento, le novità introdotte dal d.lgs. n. 75/2017 sono finalizzate a mutare la logica e la metodologia che le amministrazioni devono seguire nell'organizzazione e nella definizione del proprio fabbisogno di personale.

La scelta delle competenze professionali deve essere coerente con gli obiettivi generali di performance organizzativa incentrati sul miglioramento della qualità dei servizi offerti a cittadini e imprese; non si applica una mera logica di sostituzione del personale uscente ma è imprescindibile l'individuazione delle professionalità e delle competenze necessarie al soddisfacimento di bisogni emergenti per rendere più efficiente l'organizzazione del lavoro e adeguare la struttura alle nuove modalità di offerta di servizi ai cittadini, anche attraverso l'uso delle tecnologie.

Il piano del fabbisogno del personale annuale e triennale deve essere improntato prioritariamente ad ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e garantire l'ottimale distribuzione delle risorse umane anche mediante la valorizzazione delle professionalità interne.

La stratificazione normativa e la complessità dei vincoli che caratterizzano il presente Piano, rendono opportuna una ricognizione normativa sintetica della disciplina delle assunzioni.

Il legislatore da oltre un decennio persegue il principio del contenimento della spesa pubblica anche attraverso il contenimento della spesa del personale, introducendo e continuamente modificando, nel corso dell'ultimo decennio, una serie di vincoli assunzionali espressi in termini percentuali sulle cessazioni e finalizzati a regolare il turn over del personale ed in particolare di quello a tempo indeterminato. Per gli enti soggetti al patto di stabilità sono state variate costantemente le percentuali assunzionali in relazione alla spesa dei cessati. A ciò si aggiunge il tetto di spesa introdotto dall'art. 1 comma 557 quater della legge n. 296/2006.

L'insieme dei vincoli imposti ed il complesso quadro normativo hanno determinato enormi difficoltà, soprattutto per i comuni, a procedere a nuove assunzioni e a sostituire i dipendenti cessati dal servizio.

Gli Enti Locali ormai da oltre un decennio sono sottoposti a una severa disciplina vincolistica in materia di spese di personale e limitazioni al turn-over. Gli enti locali sono chiamati fin dal 2007 al contenimento della spesa del personale secondo i criteri dettati dai commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e s.m.i., differenziati in base alla tipologia di ente ed alla situazione organizzativa e/o finanziaria, secondo quanto stabilito da successivi interventi legislativi.

La capacità di gestire efficaci politiche per il personale negli ultimi anni è stata fortemente compressa dalla legislazione finanziaria, che ne ha drasticamente ridotto l'autonomia organizzativa. Tutto ciò ha comportato una consistente riduzione del personale del comparto delle autonomie locali, una riduzione del valore medio delle retribuzioni e un notevole incremento dell'età media del personale.

Il legislatore ha imposto vincoli sia di carattere generale che specifici a seconda del comparto.

Prioritariamente gli enti locali sono tenuti al rispetto del patto di stabilità e dall'anno 2016 al rispetto del pareggio di bilancio. L'art. 1 commi da 819 a 830 della legge n. 145/2018 (legge di

bilancio per l'anno 2019) ha disposto per gli enti territoriali il superamento delle norme sul pareggio di bilancio a decorrere dall'anno 2019. In particolare il comma 821 dell'art. 1 della legge n. 145/2018 dispone che, dall'esercizio 2019, gli enti locali concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica e si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo da desumere, in ciascun anno, dal prospetto di verifica degli equilibri di cui allegato 10 del d.lgs. n. 118/2011. La circolare del MEF n. 3 del 14/02/2019 ha chiarito che, in materia di personale, le disposizioni normative che fanno riferimento alle regole del patto di stabilità interno o al rispetto degli obiettivi del pareggio di bilancio di cui all'art. 9 della legge n. 243/2012 o, più in generale, degli obiettivi di finanza pubblica, si intendono ora riferite all'equilibrio di bilancio di cui all'art. 1 comma 821 della legge n. 145/2018.

A detto vincolo primario, si accompagna l'osservanza dell'obbligo di riduzione tendenziale della spesa del personale disposto dall'art. 1 comma 557 della legge n. 296/2006 così come successivamente modificato, da attuarsi mediante il contenimento della dinamica retributiva ed occupazionale con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia. La violazione di detto obbligo è sanzionata con il divieto di assunzione nell'esercizio successivo con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione nonché con il divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della norma in oggetto.

A decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della legge n. 114/2014. Tale limite per il contenimento della spesa di personale, rappresentato dal valore medio del triennio 2011/2013, rimane un limite fisso per ciascun anno di riferimento a decorrere dall'anno 2014. Il legislatore introduce così un parametro temporale fisso.

Come chiarito dal Dipartimento della Funzione Pubblica con nota n. 11786 del 22/02/2011, ai fini del computo delle economie derivanti dalle cessazioni di personale avvenute nell'anno precedente, non rileva né l'effettiva data di cessazione né la posizione economica in godimento ma esclusivamente quella di ingresso. Allo stesso modo, per il computo delle facoltà assunzionali, la spesa deve essere considerata annuale, indipendentemente dalla data di assunzione effettiva.

L'art. 33, comma 2, del Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 34 convertito con modificazioni dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58, (nel seguito, anche "DL34/2019") ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turn-over (cfr. art. 3, comma 5, del Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90, *convertito con Legge 11 agosto 2014, n. 114*) e *l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.*

In particolare, l'art. 33, comma 2, del Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 34 convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58, 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. ...”

A seguito di intesa in Conferenza Stato-città del 11 dicembre 2019, e tenuto conto di quanto deliberato dalla Conferenza medesima in data 30 gennaio 2020, il Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economie e delle Finanze e il Ministro dell'Interno hanno sottoscritto in data 17 marzo 2020 (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 27 aprile 2020) il decreto ministeriale attuativo del richiamato art. 33, comma 2, del DL34/2019 (nel seguito, per brevità, anche “Decreto Attuativo”), con il quale:

- è stata disposta l'entrata in vigore del citato disposto normativo, a decorrere dal 20 aprile 2020;
- sono stati specificati gli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa di personale/entrate correnti al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;
- sono stati definiti i valori soglia differenziati per fascia demografica;
- sono state stabilite le percentuali massime di incremento della spesa di personale, per i Comuni che si collocano al di sotto dei valori soglia di cui al precedente punto.

Il Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economie e delle Finanze e il Ministro dell'Interno hanno altresì congiuntamente elaborato e sottoscritto una Circolare in data 13 maggio 2020 (cfr. Circolare pubblicata in Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.226 dell'11 settembre 2020).

In fase di prima applicazione, come chiarito anche dalla circolare firmata congiuntamente dal Ministro della Pubblica Amministrazione, dal Ministro dell'Interno e dal Ministro Economie e Finanze, sono fatte salve le assunzioni programmate sulla base delle regole precedenti purchè siano state effettuate entro il 20 aprile 2020 le comunicazioni per la mobilità obbligatoria di cui all'articolo 34 bis del d.lgs. n. 165/2001 e siano state operate le relative prenotazioni nelle scritture contabili.

Conseguentemente a decorrere dal 2021, i comuni che sulla base dei dati 2020, si collocano, anche a seguito della maggiore spesa, fra le due soglie previste, assumono come parametro soglia a cui fare riferimento il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti registrato nel 2020 calcolato senza tener conto della predetta maggiore spesa del 2020.

Il nuovo sistema si basa sul rapporto tra spese del personale ed entrate correnti, allo scopo di consentire a queste ultime di sostenere le prime;

il comune di Poggiomarino rientra nella fascia demografica f) individuata per i comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;

il valore soglia del rapporto spesa personale/entrate correnti (ultimi tre esercizi al netto del FCDE) stabilito dal DPCM per i comuni compresi nella fascia demografica f) è del 27%;

il risultato del predetto rapporto per il comune di Poggiomarino è del 25%, pertanto, al di sotto del limite soglia previsto e, quindi, l'Ente ha facoltà di incrementare la spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per l'anno 2019, per personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, non superiore al valore soglia della relativa fascia demografica;

sulla base del preconsuntivo per l'anno 2020, il risultato del rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti è del 23%;

precisamente, il comune di Poggiomarino può aumentare la propria spesa del personale del 2018 entro i tetti previsti dallo stesso decreto che, per l'anno 2021 è del 16%, a condizione che non venga superato il rapporto di virtuosità tra spesa del personale ed entrate correnti.

l'art. 7 del DM 17 marzo 2020 stabilisce che la maggiore 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 (valore medio della spesa del personale del triennio 2011/2013).

Come emerge dalla lettura delle norme richiamate, la nuova disciplina e quella pregressa di cui all'art. 1 comma 557 – quater legge n. 296/2006 sui tetti di spesa hanno due ambiti di applicazione differenti: le norme introdotte dall'art. 33, comma 2, D.L. n. 34/2019, infatti, individuano i criteri per stabilire quando e in che misura i comuni possano procedere ad assumere nuovo personale a tempo indeterminato, mentre le norme dettate dai commi 557-quater e 562, art. 1, L. n. 296/2006, fissano i limiti alla spesa complessiva del personale in un'ottica di contenimento della stessa. Pertanto, poiché i due interventi normativi richiamati disciplinano due aspetti differenti della gestione del personale, non è configurabile alcuna abrogazione implicita della vecchia disciplina ad opera della nuova. Peraltro, proprio al fine di regolare le possibili interferenze fra le due discipline, l'art. 7, comma 1, D.M. Pubblica amministrazione 17 marzo 2020, adottato in attuazione dell'art. 33, comma 2, D.L. n. 34/2019, ha espressamente previsto che "la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli artt. 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della L. 27 dicembre 2006, n. 296". Ne consegue, pertanto, che permane a carico del comune l'obbligo di rispettare i limiti di spesa fissati, a seconda della fascia demografica, dai commi 557-quater e 562, art. 1, L. n. 296/2006 e che, qualora il comune che sia in regola con i predetti limiti proceda, sulla base della disciplina introdotta dall'art. 33, comma 2, D.L. n. 34/2019, all'assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale, la maggior spesa contratta per queste ultime assunzioni non si computa ai fini della verifica del rispetto del limite di spesa previsto dai predetti commi 557-quater e 562. (Corte dei Conti Lombardia Sez. contr. Delib., 09/12/2020, n. 164)

Ai suddetti vincoli finalizzati al rispetto del contenimento della spesa del personale, il legislatore ne aggiunge altri di carattere generale che devono necessariamente essere rispettati prima di procedere all'assunzione di personale.

Possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale gli Enti che:

-abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dallo loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art.9 comma 1-quinquies Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113);

-abbiano adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150) che, per gli Enti Locali, ai sensi dell'art. 169, comma 3bis, del Decreto Legislativo 28 agosto 2000, n. 267, è unificato al Piano Esecutivo di Gestione;

-rispettino l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296);

-abbiano approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 e art.91 Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267);

-abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);

-abbiano approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);

- rispettino gli obblighi previsti dell'art.9, comma 3 bis, Decreto Legge 29 novembre 2008, n. 185, e dall'art. 27 del Decreto Legge 24 aprile 2014, n. 66, in materia di certificazione dei crediti;

Con deliberazioni di G.C. n. 6 del 14/2/2019 e successiva n. 48 del 28/06/2019 è stato approvato il piano del fabbisogno del personale annuale 2019 e triennale 2019/2021, in ossequio al quale è stato indetto concorso pubblico per l'assunzione di sei istruttori amministrativi cat. C di cui tre posti riservati al personale interno, due istruttori direttivi tecnici cat. D di cui un posto riservato al personale interno, due istruttori direttivi informatici cat. D di cui un posto riservato al personale interno, un istruttore contabile cat. C.

Con deliberazione di C.S. n. 42 del 25/08/2020 è stato approvato il piano del fabbisogno del personale annuale 2020 e triennale 2020/2022 confermando le assunzioni programmate con deliberazione di G.C. n. 48/2019 e per le quali *in itinere* le procedure concorsuali e, programmando per l'anno 2020, l'assunzione a tempo pieno ed indeterminato di due agenti di polizia municipale cat. C, due istruttori amministrativi cat. C da assegnare al settore Affari Generali ed istituzionali ed un istruttore tecnico – geometra da assegnare all'area tecnica, mediante scorrimento di graduatorie di altri enti, previo espletamento delle procedure di mobilità obbligatoria e volontaria di cui al d.lgs. n. 165/2001.

Le procedure concorsuali avviate hanno subito sensibili rallentamenti, a causa dell'emergenza sanitaria e delle conseguenti misure di prevenzione e contenimento adottate a livello nazionale, che hanno determinato la sospensione delle procedure concorsuali per una parte dell'anno, nonché una maggiore complessità nell'organizzazione delle selezioni.

Sono in fase di conclusione le procedure per l'assunzione di due istruttori direttivi informatici cat. D di cui uno riservato al personale interno, di sei istruttori amministrativi cat. C di cui tre riservati al personale interno e di un istruttore contabile cat. C.

Giusta nota prot. n. 28403 del 10/12/2020 l'Assessore alle Risorse Umane invitava i Responsabili dei settori a relazionare sul fabbisogno del personale per il triennio 2021/2023 previa ricognizione su eventuali situazioni di soprannumero o eccedenze di personale.

I Responsabili dei settori hanno riscontrato giusta note agli atti prot. n. 28424/2020, n. 28736/2020, n. 29161/2021, n. 2361/2021, n. 593/2021, n. 8396/2021, n. 8546/2021, n. 8547/2021 evidenziando i fabbisogni di personale necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente.

visti i prospetti della spesa del personale elaborati dal Servizio Finanziario;

vista l'attestazione del Responsabile dei Servizi Finanziari dalla quale si evince che il comune di Poggiomarino non si trova in condizioni di ente strutturalmente deficitario;

dato atto che

questo Ente ha rispettato i vincoli di finanza pubblica per l'anno 2020 ed ha trasmesso il Bilancio di previsione 2020/2022, il Rendiconto di Gestione per l'anno 2019 ed il Bilancio consolidato alla BDAP nei termini previsti;

rispetto ad un rapporto medio dipendenti – popolazione di un dipendente ogni 152 abitanti, come definito con decreto del Ministero dell'Interno del 18/11/2020, il comune di Poggiomarino con una popolazione all'ultimo censimento 2011 pari a n. 21206 abitanti, ha in servizio solo 54 dipendenti, sensibilmente inferiore al rapporto medio previsto per la classe demografica di appartenenza.

Nell'anno 2019 si sono verificate n. 8 cessazioni dal servizio e, precisamente, di due istruttori direttivi amministrativi cat. D, quattro istruttori amministrativi cat. C, un messo comunale cat. B e un usciere cat. A. nell'anno 2020 si sono verificate ulteriori 10 cessazioni dal servizio e, precisamente, n. 4 agenti di polizia municipale cat. C, n. 3 istruttori amministrativi cat. C, n. 2 autisti cat. B, un operatore consollista cat. B3, per un risparmio nell'anno 2020 pari ad € 303.774,50 come da prospetto allegato;

nell'anno 2021 sono previste n. 4 cessazioni dal servizio e, precisamente, n. 2 istruttori amministrativi cat. C, un agente di polizia municipale cat. C ed un coadiutore amministrativo cat. B;

l'esiguità dei dipendenti in servizio pregiudica la possibilità di attivare processi di rotazione e di mobilità interna e, soprattutto, determina difficoltà nell'erogazione dei servizi al cittadino con il rischio di provocare disagi e tempi più lunghi.

Ritenuto, sulla base delle esigenze rappresentate dai Responsabili dei settori, approvare il piano del fabbisogno del personale triennale 2021/2023 prevedendo per l'anno 2021 l'assunzione di un autista cat. B posizione economica B1, un istruttore amministrativo cat. C posizione economica C1, un geometra cat. C pos. econ. C1, un aumento di ore al messo comunale cat. B pos. econ. B1 da part-time al 50% al 66,66% per una spesa annuale complessiva di € 92.657,24;

ai sensi dell'art. 9 comma 28 del d.l. n. 78/2010 la spesa per personale a tempo determinato o con convenzione ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa non può essere superiore al 50% di quella sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Le suddette limitazioni non si applicano alle regioni e agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale. In ogni caso resta fermo che la spesa complessiva non può essere superiore spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per assunzioni a tempo determinato, il limite è computato con riferimento alla media del triennio 2007/2009.

Visto il prospetto informativo di cui alla legge n. 68/1999 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili", dal quale si evince che il comune di Poggiomarino rispetta la quota d'obbligo;

rilevato che la legge n. 160/2019 cd. Legge di bilancio per l'anno 2020, con l'abrogazione dei commi da 361 a 362 ter e del comma 365 dell'art. 1 della legge n. 145/2018, ha ripristinato la possibilità di utilizzo delle graduatorie, non solo per i posti messi a concorso ma anche per eventuali scorrimenti, soprattutto al fine di garantire la copertura dei posti in organico nelle ipotesi in cui si manifestassero ulteriori esigenze assunzionali non inizialmente previste;

ai sensi dell'art. 3 comma 8 della legge n. 56/2019, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019/2021 le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1

comma 2 del d.lgs. n. 165/2001 e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'art. 30 del medesimo decreto legislativo n. 165/2001; rimane fermo invece l'obbligo di far precedere l'avvio di procedure concorsuali dalla c.d. mobilità obbligatoria di cui all'art. 34 bis del d.lgs. n. 165/2001.

Dato atto che

Con deliberazione di G.C. n. 8 del 9/2/2017 è stata approvata la dotazione organica dell'Ente confermata con deliberazione di C.S. n. 42/2020;

le assunzioni previste dal piano del fabbisogno approvato con deliberazione di G.C. n. 42/2020 per le quali sono in fase di conclusione le procedure concorsuali comportano una spesa presunta annua complessiva di € 172.877,32 mentre le assunzioni previste dal presente piano comportano una spesa presunta annua complessiva di € 92.657,24;

Con deliberazione di G.C. n. 21 del 31 marzo 2021 è stato approvato il Piano triennale delle azioni positive 2021/2023.

con deliberazione di G.C. n. 74 del 27/7/2017 è stata approvata la disciplina per utilizzo graduatorie concorsi pubblici espletati da altri enti locali e successivamente modificata con deliberazione di Commissario Straordinario n. 28 del 9/7/2020;

con deliberazione di G.C. n. 49/2020 è stato approvato il Piano della Performance 2020/2022;

la suddetta proposta di deliberazione viene preventivamente trasmessa al Collegio dei Revisori dei Conti per il parere di competenza, ai sensi dell'art. 19 della legge n. 448/2001;

SI PROPONE DI DELIBERARE

per tutto quanto esposto in narrativa, che qui si intende per ripetuto e trascritto quale parte integrante e sostanziale del presente atto:

1)- dare atto preliminarmente che, come da attestazione dei Responsabili dei settori, non sussistono situazioni di soprannumero e non si rilevano eccedenze di personale né in relazione alle esigenze funzionali né alla situazione finanziaria dell'Ente;

2) approvare, sì come a tutti gli effetti approva, il piano del fabbisogno del personale triennale 2021/2023 confermando le assunzioni programmate con deliberazione di G.C. n. 42/2020 per le quali sono in corso le procedure concorsuali e programmando per l'anno 2021, l'assunzione a tempo pieno ed indeterminato di un autista cat. B posizione economica B1, un istruttore amministrativo cat. C pos. econ. C1, un geometra cat. C pos. econ. C1, un aumento di ore al messo comunale cat. B pos. econ. B1 da part- time al 50% al 66,66 % per una spesa annuale complessiva di € 92.657,24;

3) stabilire di procedere alla copertura del posto di autista cat. B pos. econ. B 1 mediante avviamento a selezione ai sensi dell'art. 16 della legge n. 56/1987, alla copertura degli altri posti previsti dal presente piano mediante concorso pubblico, previo espletamento delle procedure di mobilità obbligatoria di cui agli artt. 34 e 34 bis del d.lgs. n. 165/2001 e previa verifica della possibilità di attingere da graduatorie di concorsi pubblici;

4) riservarsi di stabilire con successivo atto il piano del fabbisogno del personale per gli anni 2022 e 2023, subordinatamente alle possibilità assunzionali fissate dal legislatore e, in ogni caso, in base alle

disponibilità di bilancio;

5)- dare atto che con il presente provvedimento viene assicurato il rispetto del valore soglia definito nel DM 17 marzo 2020;

6)- dare atto che la spesa scaturente dal presente atto è prevista nel redigendo bilancio triennale 2021/2023 annualità 2021;

7) - di riservarsi la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione del fabbisogno di personale, approvata con il presente atto, qualora dovessero emergere nuove esigenze organizzative, così come per il raggiungimento di nuovi e/o diversi obiettivi o successivi interventi legislativi;

8)- di precisare che le assunzioni programmate con il presente atto restano, in ogni caso, subordinate alla verifica del rispetto delle condizioni previste dalla normativa vigente all'atto dell'assunzione;

9)- di trasmettere la presente al Dipartimento della Funzione Pubblica entro 30 giorni dalla sua adozione, tramite il Portale SICO e con file in formato pdf (circolare RGS n. 18/2018);

10) di trasmettere, altresì, copia della presente al Responsabile Servizio Personale e al Responsabile del Servizio Finanziario per i provvedimenti consequenziali e per opportuna e debita conoscenza al Collegio dei Revisori dei Conti e alle Organizzazioni sindacali;

11)-di dichiarare la presente, con separata ed unanime votazione, resa ai sensi dell'art.134, 4° comma, del D. gs. 18/8/2000, n.267, immediatamente eseguibile.

IL PROPONENTE

f.to

Assessore

Raffaele GRAGNANIELLO



PARCO ARCHEOLOGICO
NATURALISTICO
di LONGOLA

COMUNE DI POGGIOMARINO

Città Metropolitana di Napoli

P.ZZA DE MARINIS, 3 – 80040 POGGIOMARINO (NA)

TEL. 081 865 81 11 – FAX. 081 865 82 50

I Settore - Affari Generali ed Istituzionali

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE N. 23 DEL 08/04/2021

Oggetto: Oggetto: Ricognizione situazioni di soprannumero o eccedenze di personale. Approvazione piano del fabbisogno di personale annuale 2021 e triennale 2021/2023”.

Parere in ordine alla regolarità tecnica.

Favorevole

Poggiomarino, lì 09/04/2021

Il Responsabile del Settore

f.to Dott.ssa Rosa FINALDI



PARCO ARCHEOLOGICO
NATURALISTICO
di LONGOLA

COMUNE DI POGGIOMARINO

Città Metropolitana di Napoli

P.ZZA DE MARINIS, 3 – 80040 POGGIOMARINO (NA)

TEL. 081 865 81 11 – FAX. 081 865 82 50

I Settore - Affari Generali ed Istituzionali

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE N. 23 DEL 08/04/2021

Oggetto: Oggetto: Ricognizione situazioni di soprannumero o eccedenze di personale. Approvazione piano del fabbisogno di personale annuale 2021 e triennale 2021/2023”.

Parere in ordine alla regolarità contabile.

Favorevole

Poggiomarino lì, 09/04/2021

**Il Responsabile del Settore
f.to Dott.ssa Antonietta DE ROSA**

Letto, approvato e sottoscritto:

IL SINDACO
f.to Maurizio Falanga - Sindaco

IL SEGRETARIO GENERALE
f.to dott. Aniello D'Angelo - Segretario Generale

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

(Articolo 124, comma secondo, Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267)

Il sottoscritto Responsabile del Servizio certifica che copia del presente atto è stato pubblicato all'Albo Pretorio il giorno 22/04/2021 e vi rimarrà fino al 07/05/2021.

Poggiomarino, lì 22/04/2021

Il Responsabile della Pubblicazione
f.to MAISTO ANNA

Il Segretario
f.to dott. Aniello D'Angelo - Segretario Generale

Copia conforme all'originale, per uso amministrativo e di ufficio.

Poggiomarino, 22/04/2021

Il Vice Segretario Generale
Dott.ssa Rosa Finaldi

Il sottoscritto Vice Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

CHE La presente deliberazione:

X E' stata affissa all'Albo pretorio, 15 giorni consecutivi, per la pubblicazione, come prescritto dall'art. 124, comma 1, T.U. n. 267/2000;

- E' stata comunicata con lettera n. _____ in data _____ ai signori capigruppo consiliari come prescritto dall'art. 125 del T.U. n. 267/2000;

ESECUTIVITÀ

(Articolo 134, Decreto Legislativo 18/08/2000 n. 267)

X Si certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il 22/04/2021 perchè è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi del comma 4 dell'art. 134, T.U. n. 267 del 18/8/2000;

Poggiomarino, 22/04/2021

IL RESPONSABILE
DELL'UFFICIO SEGRETERIA
f.to Dott. De Simone Salvatore

Il Segretario
f.to dott. Aniello D'Angelo - Segretario Generale

Il presente provvedimento viene assegnato a:

_____ per le procedure attuative, ai sensi del combinato disposto di cui agli art.107, comma 3, e 109, comma 2, del T.U.E.L. 267/2000.

Addì, _____

f.to dott.ssa Rosa Finaldi - Vice Segretario Generale

Ricevuta da parte del Responsabile

copia della su estesa deliberazione è stata ricevuta dal sottoscritto con onere della procedura attuativa.

Addì, _____

Firma _____



PARCO ARCHEOLOGICO
NATURALISTICO
di LONGOLA

COMUNE DI POGGIOMARINO

CITTÀ METROPOLITANA DI NAPOLI

P.ZZA DE MARINIS, 3 – 80040 POGGIOMARINO (NA)

TEL. 081 865 81 11 – FAX. 081 865 82 50

Prot.

li, 10/12/2020

Ai Responsabili dei settori

E, p.c.

Al Sindaco

Agli Assessori comunali

Al Segretario Generale

Oggetto: piano del fabbisogno del personale triennale 2021/2023 annuale 2021.

Con la presente si invitano i Responsabili dei settori a relazionare dettagliatamente sul fabbisogno del personale per il prossimo triennio previa ricognizione in merito ad eventuali situazioni di soprannumero o eccedenze di personale sia in relazione alle esigenze funzionali sia alla situazione finanziaria dell'Ente.

Atteso che il complesso quadro normativo in materia di spesa del personale pone una serie di vincoli e limiti assunzionali inderogabili, si invita ad un'analisi sia quantitativa, riferita alla consistenza numerica di unità necessarie all'erogazione dei servizi di competenza, sia qualitativa, riferita alle competenze e ai profili necessari.

In ragione dei vincoli finanziari in materia, è determinante l'analisi dettagliata dei propri fabbisogni al fine dell'ottimale utilizzo delle risorse sia finanziarie che umane.

Si resta in attesa di riscontro entro il 18/12/2020.

Il Responsabile settore Affari Generali ed Istituzionali L'assessore alle Risorse Umane

dr.ssa Rosa Finardi

dott. Raffaele Gragnaniello



COMUNE DI POGGIOMARINO

CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI

Piazza De Marinis, n. 3 – 80040 - Tel. 081/8658111 - Fax. 081/8658250

C.F. n. 00749590634 – P.I. n. 01244841212

Prot.

li, 21/12/2020

All'Assessore alle Risorse Umane

E, p.c.

Al Sindaco

Al Segretario Generale

Oggetto: piano del fabbisogno del personale 2021/2023. Relazione

In relazione al fabbisogno del personale del settore Affari Generali ed Istituzionali, preliminarmente si conferma che nel settore di competenza non si registrano situazioni di soprannumero o eccedenze di personale ma, al contrario, si evidenzia un'estrema carenza di personale, soprattutto a seguito dei pensionamenti degli ultimi tre anni.

Il settore Affari Generali ed Istituzionali ha subito negli ultimi anni diversi pensionamenti. Basti pensare che negli ultimi due anni si sono verificati n. 10 pensionamenti nel settore Affari Generali

A ciò si aggiunge che un istruttore amministrativo categoria giuridica C assegnato all'ufficio Anagrafe è da oltre un anno in congedo straordinario retribuito.

La dotazione organica del settore Affari Generali ed Istituzionali prevede 32 dipendenti mentre in servizio ne risultano solo 14.

Di seguito si riporta il confronto tra dotazione organica e personale in servizio

DOTAZIONE ORGANICA	PERSONALE IN SERVIZIO
SEGRETERIA 1D- 1C- 1B	1C- 1B
ARCHIVIO E PROTOCOLLO 1C- 1B3	1 B3
AFFARI GENERALI 1D- 1C- 2B	NESSUNO

NOTIFICHE 2B	1B PART-TIME
PERSONALE 1D- 1C- 1B	1B
STATO CIVILE 1D- 1C- 1B	1C
STATISTICHE E CENSIMENTI 1C	NESSUNO
ANAGRAFE 2C- 1B3- 1B	2C- 1B
ELETTORALE 2C	NESSUNO
GARE E CONTRATTI 1D- 1C	1B
LEGALE 2D- 1C- 1B	1D- 1C PART-TIME

Fino ad oggi, sia pure con grandi difficoltà e con la fattiva collaborazione di tutti i dipendenti, compresi i dipendenti di categoria B, si è riusciti ad assicurare in maniera efficiente i servizi al cittadino di competenza di questo settore. Tuttavia, la situazione è stata complicata dalla sospensione delle procedure concorsuali.

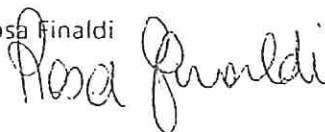
Basti pensare che le ultime elezioni del 21 e 22 settembre scorso sono state garantite anche grazie alla preziosa collaborazione di un dipendente in pensione, la sig.ra Palazzo.

E' da evidenziare che la scrivente è Responsabile di un settore particolarmente complesso e disomogeneo poiché articolato in uffici dedicati a materie completamente diverse l'una dall'altra: dai Servizi demografici al Personale, dal Contenzioso alla Segreteria, dal servizio Notifiche ai Censimenti e ciò comporta la necessità di un aggiornamento normativo e procedurale continuo per poter assicurare servizi adeguati. Tuttavia, la scrivente è spesso costretta a sopperire alla vacanza d'organico provvedendo personalmente ad adempimenti che sono propri degli uffici anche in considerazione della presenza di un unico dipendente per ufficio e spesso di categoria giuridica B.

Alla luce di quanto sopra, si rappresenta la necessità di procedere all'assunzione con la massima urgenza di almeno due istruttori direttivi amministrativi cat. D, quattro istruttori amministrativi cat. C, due coadiutori amministrativi cat. B, un autista cat. B e all'aumento di almeno sei ore al messo comunale part-time.

Il Responsabile settore Affari Generali ed Istituzionali

dr.ssa Rosa Finaldi





COMUNE DI POGGIOMARINO

CITTÀ METROPOLITANA DI NAPOLI

P.ZZA DE MARINIS, 3 - 80040 POGGIOMARINO (NA)

TEL. 081 865 81 11 - FAX. 081 865 82 50

P.IVA 01248441212 C.F. 00749590634

*** SETTORE II: PROGRAMMAZIONE ECONOMICA E FINANZIARIA ***

CAPO SETTORE: DOTT.SSA ANTONIETTA DE ROSA

ragioneria@comune.poggiomarino.na.it

antonietta.derosa@comune.poggiomarino.na.it

Prot. 8546 del 08/04/2021

Al Responsabili dei Settore I

- Dott.ssa Rosa Finaldi

e p.c. Al Sindaco

Al Sig. Segretario Generale

SEDE

Oggetto: Programmazione del fabbisogno del personale annuale 2021 e triennale 2021/2023. Riscontro nota.

In riferimento all'oggetto, si specifica che questo Settore ha necessità di:

Rafforzare il Servizio Sistemi Informativi e CED, attualmente coperto da una sola unità di cat. C rispetto alle 3 unità previste in pianta organica.

Relativamente agli altri Servizi incardinati nel Settore si segnala la forte carenza di personale (oltre il 50% del personale previsto in pianta organica), in particolare il Servizio Economato da circa 8 anni è completamente carente di personale ed è gestito da una unità che si alterna a svolgere più compiti in servizi differenti.

Nel Servizio Bilancio e Contabilità, a seguito di spostamenti del personale ivi incardinato, si registra la totale assenza di unità, rallentando non poco le attività di ordinaria gestione, di interfaccia con i vari organi esterni (Tesoriere, Revisori dei Conti, ...), pregiudicando il raggiungimento di una serie di target imposti dalla vigente normativa che hanno ripercussioni anche sulle scelte programmatiche dell'amministrazione comunale.

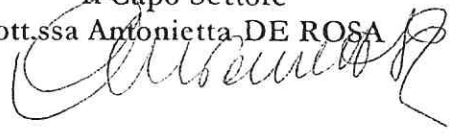
Infine al Servizio Tributi è in carico una sola unità che lamenta continuamente un eccessivo carico di lavoro.

Nell'attestare, quindi, che non si registrano situazioni di soprannumero o eccedenza di personale, è doveroso evidenziare è in itinere la procedura concorsuale per un Istruttore Contabile, mentre quella relativa all'Istruttore Direttivo Informatico, pur essendo conclusa, resta da perfezionare l'assunzione.

Comunque, sebbene le esigenze ravvisate, siano in parte in dirittura di essere soddisfatte, appare necessario ribadire che negli ultimi anni i procedimenti amministrativi sono stati fortemente rivoluzionati da processi informatizzati (SPID, workflow documentale, ...) e da tutta una serie di adempimenti che per poter essere perseguiti in maniera puntuale richiederebbero almeno un'altra unità di Istruttore Amministrativo cat. C.

Dalla Residenza Comunale, data del protocollo

Il Capo Settore
dott.ssa Antonietta DE ROSA





COMUNE DI POGGIOMARINO
CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI
SETTORE ED. SCOLASTICA – ATT. MANUTENTIVE
CIMITERO - PATRIMONIO
Tel. 081.8658203 – fax 081.8658250
e-mail: anicello.annunziata@comune.poggiomarino.na.it
pec: utc@pec.comune.poggiomarino.na.it
c.f. 00749590634 p.iva 01248441212



Prot. 8635 del 10/04/2020

**AL RESPONSABILE DEL SETTORE
AFFARI GENERALI**

E.P.C. AL SINDACO

ALL'ASSESSORE AL PERSONALE

AL SEGRETARIO GENERALE

SEDE

OGGETTO: PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO DEL PERSONALE 2021/2023.

In relazione alla programmazione del fabbisogno del personale, preliminarmente si attesta che nel settore di competenza non si registrano situazioni di soprannumero o eccedenza di personale.

Si chiede pertanto di procedere al completamento della dotazione organica di competenza attesa la carenza in tutti i servizi del settore a me assegnato.

In particolare, si segnalano situazioni urgenti e di emergenza legati alla messa in quiescenza dei dipendenti addetti al Cimitero con particolare riferimento del dipendente Cangianiello Giuseppe, che fino a giugno 2020 ha provveduto alla gestione di tutti i contratti relativi ai servizi cimiteriali quali ad esempio la programmazione delle esumazioni, estumulazioni, la gestione delle lampade votive, ecc... Si segnalano anche difficoltà nella gestione del patrimonio, come ad esempio l'apertura e chiusura del mercato settimanale e dello stadio comunale, dove il sottoscritto deve provvedere di volta in volta, con serie difficoltà anche per effettuare i dovuti controlli. Infine, si segnala ancora una volta la carenza di personale amministrativo e tecnico, in modo particolare sulla problematica della gestione e liquidazione delle utenze comunali. Infatti, si moltiplicano sempre di più le fatture che mi vengono smistate per le varie utenze comunali, tra energia, acqua, telefonia, pubblica illuminazione ecc..., ormai raggiungono la tripla cifra, nonchè le cessioni dei vari crediti, ormai di tutti gli enti erogatori e soprattutto puntuali alla scadenza delle fatture, con generazione automatica degli interessi. Mi risulta problematico da solo procedere nei tempi al controllo dei consumi, alla preparazione dei provvedimenti di liquidazione e alle varie comunicazioni, non avendo personale amministrativo a ciò preposto e dovendo comunque coprire la responsabilità di altri servizi non meno importanti.

Pertanto, chiedendo, a chi di dovere, di adottare i dovuti e idonei provvedimenti nell'interesse dell'ente per il quale presto servizio, si richiede di procedere alla programmazione del seguente personale:

1. Attività Manutentive - Pubblica Illuminazione:

- a.* N°1 Istruttore Direttivo Tecnico;
- b.* N°2 Istruttore Tecnico;
- c.* N°4 Istruttore Amministrativo;

2. Cimitero:

- a.* N°1 Istruttore Direttivo Tecnico;
- b.* N°1 Istruttore Tecnico;
- c.* N°1 Istruttore Amministrativo;
- d.* N°6 Addetti al Cimitero;

3. Patrimonio:

- a.* N°1 Istruttore Direttivo Tecnico;
- b.* N°1 Istruttore Tecnico;
- c.* N°1 Istruttore Amministrativo;

**IL RESPONSABILE DEL SETTORE
ING. ANIELLO ANNUNZIATA**





COMUNE DI POGGIOMARINO

CITTÀ METROPOLITANA DI NAPOLI

P.ZZA DE MARINIS, 3 - 80040 POGGIOMARINO (NA)

TEL. 081 865 82 21 - FAX. 081 865 82 50

IV Settore: Sviluppo Urbanistico ed Economico del Territorio

Pec: protocollo@pec.comune.poggiomarino.na.it



AL RESPONSABILE DEL SETTORE AFFARI GENERALI

Dott.ssa Rosa Finali

SEDE

E.p.c.

AL SEGRETARIO GENERALE

Dott.ssa Leondina Baron

SEDE

ALL'ASSESSORE ALLE RISORSE UMANE

Dott. Raffaele Gragnaniello

SEDE

AL SINDACO

Avv. Maurizio Falanga

SEDE

OGGETTO: PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO DEL PERSONALE TRIENNALE 2021/2023 – ANNUALITA' 2021 - INTEGRAZIONE NOTA DEL 15/12/2020 PROT. N. 28736

In relazione alla programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2021/2023, a seguito del decreto sindacale n. 2 del 07/01/2021 prot. n. 402, lo scrivente nella qualità di Responsabile IV Settore comunica di aver perso un ulteriore risorsa sul personale incardinato nel Servizio Urbanistica che tra l'altro, con determinazione dirigenziale R.G. n. 265 del 25/06/2020, risultava responsabile dei seguenti procedimenti:

- predisposizione della istruttoria di S.C.I.A. – C.I.L.A. – C.I.L. – S.C.A. e comunicazioni di manutenzione ordinaria di cui al D.P.R. n. 380/2001 e ss.mm.ii.;
- predisposizione dell'istruttoria di tutti gli atti relativi al settore Abusivismo edilizio (sopralluoghi e predisposizione degli atti consequenziali);
- predisposizione della istruttoria di tutti gli atti relativi all'accesso agli atti amministrativi ai sensi della L. n. 241/1990 e ss.mm.ii. (richieste cittadini, C.T.U. ecc.ecc);

alla luce di quanto sopra esposto si ritiene che occorre procedere con celerità alla programmazione del fabbisogno del personale al fine procedere alla sostituzione



COMUNE DI POGGIOMARINO

CITTÀ METROPOLITANA DI NAPOLI

P.ZZA DE MARINIS, 3 - 80040 POGGIOMARINO (NA)

TEL. 081 865 82 21 - FAX. 081 865 82 50

IV Settore: Sviluppo Urbanistico ed Economico del Territorio

Pec: protocollo@pec.comune.poggiomarino.na.it



della suddetta unità, precisando che tale nomina ha comportato un aumento delle unità al settore Affari sociali a discapito del IV settore pertanto si richiede, ad integrazione della nota del 15/12/2020 prot. n. 28736, il seguente personale:

- Servizio Urbanistica: n. 1 Istruttore Tecnico cat. C1;

Per quanto sopra esposto lo scrivente non potrà garantire gli stessi standard qualitativi del servizio URBANISTICA per l'anno 2021.

Lo scrivente si rende disponibile per qualsiasi ulteriore chiarimento.

Per quanto di competenza

Alla presente si allega: Programmazione fabbisogno del personale triennale 2021/2023 - Annualità 2021 - nota del 15/12/2020 prot. n. 28736.

Poggiomarino 11/01/2020

IL RESPONSABILE DEL IV SETTORE
Ing. Rino PAGANO



COMUNE DI POGGIOMARINO

CITTÀ METROPOLITANA DI NAPOLI

P.ZZA DE MARINIS, 3 - 80040 POGGIOMARINO (NA)

TEL. 081 865 82 21 - FAX. 081 865 82 50

IV Settore: Sviluppo Urbanistico ed Economico del Territorio

Pec: protocollo@pec.comune.poggiomarino.na.it



AL RESPONSABILE DEL SETTORE AFFARI GENERALI

Dott.ssa Rosa Finali

SEDE



E.p.c.

AL SEGRETARIO GENERALE

Dott.ssa Leondina Baron

SEDE

ALL'ASSESSORE ALLE RISORSE UMANE

Dott. Raffaele Gragnaniello

SEDE

AL SINDACO

Avv. Maurizio Falanga

SEDE

OGGETTO: PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO DEL PERSONALE TRIENNALE 2021/2023 - ANNUALITA' 2021 GIUSTA NOTA DEL 10/12/2020 PROT. N. 28403

In relazione alla programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2021/2023, con particolare riferimento all'annualità 2021, preliminarmente si attesta che nel settore di competenza non si registrano situazioni di soprannumero o eccedenza di personale.

Lo scrivente nella qualità di Responsabile IV Settore risulta Responsabile dei seguenti servizi:

1. Servizio Ambiente (Servizio di raccolta differenziata, Ordinanze Ambientali);
2. Servizio Urbanistica (Istruttoria e rilascio P.d.c. - S.c.i.a. - S.c.a. - C.i.l.a. - Condoni edilizi ai sensi della L. n. 47/85, n. 724/94 e n. 326/2003 - Abusivismo edilizio - Sopralluoghi - Ordinanze di demolizione e procedimenti connessi);
3. Servizio S.U.A.P. (Sportello unico attività produttive);
4. Servizio di Metanizzazione.

Occorre far presente che in data 01 Gennaio 2021 sarà collocata in quiescenza la sig.ra Arlomedea Grazia incardinata nel Servizio S.U.A.P., in data 01 Aprile 2021 sarà collocato in quiescenza il sig. D'Avino Raffaele incardinato nel Servizio Ambiente.



COMUNE DI POGGIOMARINO

CITTÀ METROPOLITANA DI NAPOLI

P.ZZA DE MARINIS, 3 - 80040 POGGIOMARINO (NA)

TEL. 081 865 82 21 - FAX. 081 865 82 50

IV Settore: Sviluppo Urbanistico ed Economico del Territorio

Pec: protocollo@pec.comune.poggiomarino.na.it



Per quanto sopra esposto lo scrivente non potrà garantire gli stessi standard qualitativi dei servizi S.U.A.P. ed Ambiente in quanto per l'anno 2021 la dotazione organica dei seguenti servizi sarà la seguente:

- Servizio S.U.A.P.: n. 1 dipendente part. time (50%);
- Servizio Ambiente: n. 0 dipendenti a partire dal 1° aprile 2021.

Detto ciò occorre precisare che dall'anno 2016, anno dell'attribuzione della Responsabilità del servizio Metanizzazione, in tale servizio non risulta incardinato nessun dipendente.

Occorre precisare che a partire dal 1° gennaio 2020 è stato collocato in quiescenza il sig. Renato Palmieri, Istruttore Amministrativo incardinato nel servizio Urbanistica, ad oggi non ancora sostituito, comportando notevoli disagi nella gestione del richiamato servizio.

Pertanto, attesa la forte carenza in tutti i servizi si chiede si procedere alla programmazione del seguente personale:

1. Servizio S.U.A.P.: n. 1 Istruttore Amministrativo cat. C1;
2. Servizio Ambiente: n. 1 Istruttore Tecnico cat. C1;
3. Servizio Urbanistica: n. 1 Istruttore amministrativo cat. C1;
4. Servizio Metanizzazione: n. 1 Istruttore tecnico cat. C1;

Lo scrivente si rende disponibile per qualsiasi ulteriore chiarimento.

Per quanto di competenza

Poggiomarino 15/12/2020

IL RESPONSABILE DEL IV SETTORE
Ing. Rino PAGANO

COMUNE DI POGGIOMARINO
Citta' Metropolitana di Napoli
Settore Polizia Municipale

Prot. n. 28424 del 10 DIC. 2020

Al Responsabile del Servizio AA.GG. e del Personale
d.ssa Rosa Finaldi



E p.c. Al Segretario Generale

All'Assessore al personale

Al Sindaco

Loro Sede

Oggetto: Programmazione del fabbisogno del personale triennale 2021/2023. Annuale 2021. Riscontro nota prot. n. 28403 del 10 dicembre 2020.

In riscontro alla nota di cui ad oggetto, si comunica che al fine di garantire una migliore efficienza e razionalizzazione dei servizi, in virtù delle competenze assegnate e del numero fortemente carente di operatori di polizia municipale, quiescenze mai integrate, alcuni operatori addetti ai soli servizi interni e/o con limitazioni fisiche, altri spesso in congedo per malattia), altri ancora che sono stati messi in quiescenza nel corso del corrente anno, si rende necessario ed improcrastinabile procedere all'assunzione a tempo indeterminato di almeno dieci unità con profilo professionale C, tenendo conto che la norma di riferimento prevede un operatore di p.m. ogni 800 abitanti (LEGGE REGIONALE N. 12 del 13 giugno 2003 "NORME IN MATERIA DI POLIZIA AMMINISTRATIVA REGIONALE E LOCALE E POLITICHE DI SICUREZZA" - art. 12 - comma 1^).

Si precisa che nel settore Polizia Municipale non vi sono situazioni di soprannumero o eccedenze di personale.

Il Responsabile del Settore P.M.

Rita Bonagura





COMUNE DI POGGIOMARINO

CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI

P.ZZA DE MARINIS, 3 – 80040 POGGIOMARINO (NA)

TEL. 081 865 81 11 – 0818658210 - FAX. 081 865 82 50

Settore VI - Attività Sociali Culturali e Ricreative

CAPO SETTORE: *D.SSA RAFFAELLA FORNARO*

Pec: servizisociali@pec.comune.poggiomarino.na.it

Prot.

Al Responsabile settore Affari Generali

E, p.c.

Al Sindaco

Al Segretario Generale

Oggetto: piano del fabbisogno del personale 2021/2023. Relazione

In relazione al fabbisogno del personale del settore Attività Sociali Culturali e Ricreative, preliminarmente si conferma che nel settore di competenza non si registrano situazioni di soprannumero o eccedenze di personale ma, al contrario, si evidenzia un'estrema carenza di personale, soprattutto a seguito dei pensionamenti degli ultimi tre anni.

Il settore Attività Sociali Culturali e Ricreative subirà a breve il pensionamento di una dipendente di categoria C. La mole di lavoro ricadente sul Settore scrivente è tale che, il numero dei dipendenti ascritti risulta assolutamente insufficiente e solo con grande sforzo e spirito di sacrificio, vengono resi i servizi di competenza. Si tratta inoltre di un settore con un'utenza esterna bisognosa di attenzione e di disponibilità la qual cosa implica competenza, tempo e dedizione.

Ad oggi il Settore si compone di:

- n.3 dipendenti di categoria D, tra i quali la sottoscritta, quale Responsabile di Settore, n.1 assistente sociale, n.1 istruttore direttivo amministrativo;

- n.3 dipendenti di categoria C, istruttori amministrativi, dei quali uno in imminente pensionamento.

In considerazione dello standard minimo previsto dalla normativa vigente che prevede n.1 assistente sociale ogni 5.000 abitanti o frazioni di esso, si rappresenta la necessità di procedere all'assunzione di n.3 assistenti sociali, essendo all'incirca 22.000 il numero di abitanti del Comune di Poggiomarino.

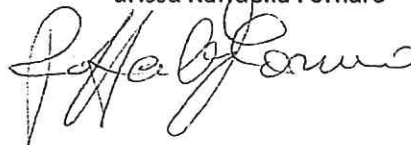
Inoltre in considerazione del pensionamento della dipendente di categoria C e dei numerosi servizi ascritti al Settore quali: Istruzione, Biblioteca comunale, Attività Sociali, Culturali, Sportive e Ricreative, si rende necessario assumere n.3 istruttori amministrativi di categoria C.

Infine, data la dislocazione del Settore nella sede decentrata di via XXV Aprile, si reputa necessario avere la disponibilità in sede, di un tecnico informatico, per un'assistenza celere ed efficace che, potrebbe risultare utile anche per gli altri settori dislocati nella medesima sede.

Si rappresenta in ultimo che il Settore scrivente necessita della disponibilità di un autista che possa guidare l'auto comunale in occasione degli spostamenti dell'assistente sociale.

Il Responsabile settore Attività Sociali Culturali e Ricreative

dr.ssa Raffaella Fornaro





COMUNE DI POGGIOMARINO
CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI

SETTORE LAVORI PUBBLICI – ESPROPRI – PAESAGGIO – VERDE E ARREDO URBANO – PROTEZIONE CIVILE

Tel. 081.8658237 – fax 081.8658250

e-mail: llpp@comune.poggiomarino.na.it

pec: protezionecivile@pec.comune.poggiomarino.na.it

c.f. 00749590634 p.iva 01248441212



Prot. 29361 del 23.12.2020

**Al Responsabile settore Affari Generali ed
Istituzionali
All'Assessore alle Risorse Umane**

e p.c. Al Sig. Sindaco

Al Segretario Generale

Sede

Oggetto: piano del fabbisogno del personale 2020/2022.

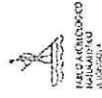
In riscontro alla nota del 11.02.2020 si rappresenta che allo stato il settore composto da cinque servizi, Lavori Pubblici, Espropri, Paesaggio, Verde –Arredo Urbano - Manutenzioni e Protezione Civile, ha urgente necessità di personale tecnico e amministrativo al fine di poter svolgere adeguatamente i compiti di Istituto oltre che studi per progetti e/o procedure amministrative innovative. Pertanto si chiede di prevedere l'assunzione di due tecnici e di un amministrativo da incardinare nei servizi di questo settore.

Si comunica infine che in questo settore non sussistono situazioni di soprannumero e/o eccedenze di personale.

Il Responsabile del settore Lavori Pubblici
Arch. Giuseppe Del Sorbo



COMUNE DI POGGIOMARINO
CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI
* SETTORE FINANZIARIO *



Entrate Correnti	2020	2019	2018	somma	media
Titolo I	8.900.426,41 €	8.632.470,66 €	8.843.960,15 €		
Titolo II	2.150.094,37 €	426.468,79 €	309.150,25 €		
Titolo III	462.338,85 €	781.215,06 €	622.963,06 €		
Totali	11.512.859,63 €	9.840.154,51 €	9.776.073,46 €	31.129.087,60 €	10.376.362,53 €
				-FCDE	846.000,00 €
					9.530.362,53 €

Spesa personale anno 2020	2.223.265,48 €	/	9.530.362,53 €	23%
	9.530.362,53 €	*27%	2.573.197,88 €	349.932,40 €

Spesa personale anno 2018	2.454.353,00 €	16%	392.696,48 €	massimo incremento della spesa
---------------------------	----------------	-----	--------------	--------------------------------

previsione 2021 2.302.902,05
Media Triennio 2011/2013 Euro 2.394.045,43

* la previsione 2021 comprende le assunzioni anno 2020 andate a regime, la copertura finanziaria dei posti previsti nei concorsi in itinere,

Sono stati anche già sottratti i ratei di spesa dei pensionamenti anno 2020 e 2021.



PARCO ARCHEOLOGICO
NATURALISTICO
di LONGOLA

COMUNE DI POGGIOMARINO

CITTÀ METROPOLITANA DI NAPOLI
SETTORE RAGIONERIA, FINANZE, TRIBUTI,
ECONOMATO

IL RESPONSABILE DEI SERVIZI FINANZIARI

Viste le risultanze contabili;

ATTESTA

Che il comune di Poggiomarino, ad oggi, non si trova nelle condizioni di Ente strutturalmente deficitario; che questo Ente ha rispettato i vincoli di finanza pubblica per l'anno 2020 ed ha trasmesso il Bilancio di previsione 2020/2022, il Rendiconto di Gestione per l'anno 2019 ed il Bilancio consolidato alla BDAP nei termini previsti.

Il Responsabile Servizi Finanziari
dr.ssa Antonietta De Rosa



COMUNE DI POGGIOMARINO

Città Metropolitana di Napoli

Verbale n. 58 del 20/04/2020

Parere sulla Proposta di Delibera n. 23 del 08/04/2021 avente ad oggetto "Ricognizione situazioni di soprannumero o eccedenze di personale. Approvazione piano del fabbisogno del personale annuale 2021 e triennale 2021/2023"

L'ORGANO DI REVISIONE

PREMESSO

-che ha ricevuto, a mezzo pec, la proposta di deliberazione in oggetto, con richiesta del parere di competenza.

CONSIDERATE

-le norme che regolano l'attività di revisione contenute negli artt. 234 e ss, in particolare, nell'art. 239 co.1 lett. b) del D.lgs. 267/2000, nonché nell'art. 90 dello Statuto e negli artt. 72 e ss. del Regolamento di contabilità dell'Ente;

VISTI

- l'art. 19 co. 8 della L. 448/2001, ai sensi del quale gli organi di revisione degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

- l'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, che prescrive il concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica ed in particolare 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, inoltre, la razionalizzazione e lo snellimento delle strutture burocratico-amministrative oltre al contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa;

- l'art. 1, comma 557 ter della Legge n. 296/2006 che prevede che in caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di 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;
- l'art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006, nella versione oggi in vigore, che stabilisce, ai fini del contenimento della spesa del personale, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore medio della stessa nel triennio 2011-2013;
- l'art. 9 comma 28, del D.L. n. 78/2010, conv. nella L. n. 122/2020 e ss.mm.ii. che limita, a decorrere dall'anno 2011, la possibilità di utilizzo di eventuale lavoro flessibile;
- l'art. 33 del DL n. 34/2019 conv. in L. 58/2019, che ha introdotto un nuovo sistema di calcolo della capacità assunzionale a tempo indeterminato, consentendo ai Comuni di procedere ad assunzioni 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
- Il DPCM 17 marzo 2020 che da attuazione all'art. 33, comma 2, D.L. n. 34/2019, stabilendo per la fascia demografica in cui si inserisce il Comune di Poggiomarino un valore soglia delle spese di personale pari al 27% delle spese correnti medie come sopra calcolate;

TENUTO CONTO

-delle attestazioni di regolarità tecnica e contabile, espressi dai Responsabili di settore, in riferimento alla proposta di deliberazione;

PRESO ATTO

- delle attestazioni contenute nei prospetti economici della proposta di delibera, ove si evidenzia il contenimento delle spese di personale comprensiva dei oneri derivanti dalla nuova programmazione 2021 nei limiti del 27% della media delle entrate correnti degli ultimi tre anni rendicontati al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione 2020;
- che risulta, altresì, il contenimento della spesa programmata nei limiti di quanto prescritto dall'art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006 e ss.mm.ii;
- che sono stati indicati, per la parte economica, le cessazioni dei rapporti di lavoro avvenute nell'anno 2020, quelle previste per l'anno 2021, i risparmi di spesa conseguenti, nonché la copertura nel prossimo bilancio di previsione della spesa di personale prevista;

- che risultano rispettati i vincoli di finanza pubblica per l'anno 2020;
- che l'Ente non supera il rapporto dipendenti/abitanti previsto dal decreto Min. Interno del 18/11/2020 (1/152);
- che l'Ente, sulla scorta dell'ultimo rendiconto approvato, non si trova in condizioni di deficitarietà strutturale;
- che la procedibilità della programmazione è subordinata all'aggiornamento del Piano triennale delle azioni positive per l'attuazione delle pari opportunità, nonché del Piano delle performance;

ESPRIME

parere favorevole all'adozione della delibera in oggetto.

DISPONE

la trasmissione di copia del presente verbale:

- al Sindaco;
- al Presidente del Consiglio;
- all'Assessore proponente;
- al Segretario generale;
- ai Responsabili dei servizi AA.GG e Finanziario.

documento firmato digitalmente

L'Organo di revisione

dott. Marco Caccavale
dott.ssa Miriana Imbriaco
dott. Danilo Lettera