



Comune di Terzigno

Città Metropolitana di Napoli

COPIA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Atto n.34 del 11.3.2019

OGGETTO: Revisione della dotazione organica e definizione del fabbisogno di personale per il triennio 2019-2021 Legge 449/1997 art. 38.

Il giorno **11 marzo 2019** alle ore **19:14** nella Sede Comunale, convocata nei modi di legge, si è riunita la Giunta Comunale.

Alla discussione del presente punto all'ordine del giorno, risultano presenti i signori:

N.	COMPONENTE	QUALIFICA	PRESENTE	ASSENTE
1	RANIERI FRANCESCO	Sindaco	S	
2	ANNUNZIATA MASSIMO	Assessore		S
3	AMBROSIO MARIANTONIETTA	Assessore	S	
4	FALCIANO GENNY	Assessore	S	
5	MOSCA ANTONIO	Assessore	S	
6	RANIERI ALFREDO	Assessore	S	

Partecipa alla seduta il dr. Luigi Annunziata - SEGRETARIO GENERALE - incaricato della redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il sindaco Francesco Ranieri assume la Presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento indicato in oggetto.



COMUNE DI TERZIGNO
Provincia di Napoli

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la proposta ad oggetto: “*Revisione della dotazione organica e definizione del fabbisogno di personale per il triennio 2019-2021 legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 39*”, che si allega al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale;

Visti i pareri espressi in merito alla relazione medesima ai sensi dell’art. 49 del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

Visto il parere del collegio dei revisori dei conti assunto a protocollo 7089 in data 11 marzo 2019, che si allega al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale;

A voti unanimi,

DELIBERA

di approvare l’allegata proposta – relazione illustrativa, afferente alla ridefinizione della dotazione organica ed alla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2019-2021, e per l’effetto:

1. di approvare la nuova dotazione organica di questo comune articolata nelle seguenti unità organizzative di massima dimensione:

- 1 – Organi istituzionali e personale
- 2 – Servizi sociali e affari generali
- 3 – Servizi finanziari
- 4 – Urbanistica e ambiente
- 5 – Lavori pubblici e paesaggistica
- 6 – Polizia locale

e con una dotazione di personale, nel complesso, di 81 unità delle quali 9 a tempo parziale, per 18 ore settimanali, in luogo delle 84 previste, in ultimo, con deliberazione della giunta comunale n. 4 del 2019, come in dettaglio indicato nell’allegato prospetto riepilogativo che forma parte integrante del presente atto;

2. di definire, nei termini di cui appresso, relativamente al triennio 2019-2021, il fabbisogno di personale e le relative procedure di reclutamento:

per il 2019

- con rapporto di lavoro a tempo indeterminato:

<i>servizio</i>	<i>unità</i>	<i>cat.</i>	<i>qualifica</i>
2	1	D	assistente sociale h 36
3	1	C	istruttore contabile h 30 (su posto a tempo pieno)
4	1	C	istruttore tecnico h 30 (su posto a tempo pieno)
5	1	C	istruttore informatico h 18
6	5	C	agente polizia locale h 18

- con rapporto di lavoro ex art. 90 TUEL:

<i>servizio</i>	<i>unità</i>	<i>cat.</i>	<i>qualifica</i>	<i>durata</i>
-	1	D	direttivo contabile h 18	mesi 5

- in comando da altri enti:

<i>servizio</i>	<i>unità</i>	<i>cat.</i>	<i>qualifica</i>	<i>durata</i>
2	1	A	operatore servizi generali	mesi 12
5	1	A	operatore servizi cimiteriali	mesi 12

- con rapporto di lavoro autofinanziato ex art. 208 del codice della strada:

<i>servizio</i>	<i>unità</i>	<i>cat.</i>	<i>qualifica</i>	<i>durata</i>
6	1	C	agente polizia locale h 18	mesi 5

- anno 2020**

- con rapporto di lavoro a tempo indeterminato

<i>servizio</i>	<i>unità</i>	<i>cat.</i>	<i>qualifica</i>
5	1	B.1	operaio specializzato

- in comando da altri enti:

<i>servizio</i>	<i>unità</i>	<i>cat.</i>	<i>qualifica</i>	<i>durata</i>
2	1	A	operatore servizi generali h 18	mesi 12
5	1	A	operatore servizi cimiteriali h 18	mesi 12

- con rapporto di lavoro ex art. 90 TUEL:

<i>servizio</i>	<i>unità</i>	<i>cat.</i>	<i>qualifica</i>	<i>durata</i>
-	1	D	direttivo contabile h 18	mesi 5

- con rapporto di lavoro autofinanziato ex art. 208 del codice della strada:

<i>servizio</i>	<i>unità</i>	<i>cat.</i>	<i>qualifica</i>	<i>durata</i>
6	1	C	agente polizia locale h 18	mesi 5

- **anno 2021**

- con rapporto di lavoro a tempo indeterminato

<i>servizio</i>	<i>unità</i>	<i>cat.</i>	<i>qualifica</i>
1	1	D	avvocato
2	1	D	direttivo amministrativo
4	1	C	istruttore amministrativo
5	1	A	operatore

- con rapporto di lavoro autofinanziato ex art. 208 del codice della strada:

<i>servizio</i>	<i>unità</i>	<i>cat.</i>	<i>qualifica</i>	<i>durata</i>
6	1	C	agente polizia locale h 18	mesi 5

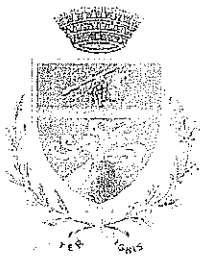
- in comando da altri enti:

<i>servizio</i>	<i>unità</i>	<i>cat.</i>	<i>qualifica</i>	<i>durata</i>
2	1	A	operatore servizi generali	mesi 12
5	1	A	operatore servizi cimiteriali	mesi 12

3. di dare atto che la concreta attuazione del fabbisogno così programmato è subordinata al controllo di cui all'art. 243 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, essendo questo ente risultato strutturalmente deficitario all'esito dell'approvazione del conto consuntivo relativo all'anno 2017;
4. di partecipare l'adozione del presente atto ai soggetti sindacali di cui all'art. 10, comma 2 del C.c.n.l. 1° aprile 1999, ai sensi dell'art. 7, comma 1, del medesimo contratto.

delibera

Altresì, con separata unanime votazione, di rendere la presente immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.



Comune di Terzigno

Provincia di Napoli

Proposta di deliberazione ad oggetto:

Revisione della dotazione organica e definizione del fabbisogno di personale per il triennio 2019-2021 legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 39.

Vista la relazione illustrativa ad oggetto: “Revisione della dotazione organica e definizione del fabbisogno di personale per il triennio 2019-2021 legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 39”, che si allega al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale;

si propone

di approvare l'allegata relazione illustrativa, afferente alla ridefinizione della dotazione organica ed alla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2019-2021, e per l'effetto:

1. di approvare la nuova dotazione organica di questo comune articolata nelle seguenti unità organizzative di massima dimensione:
 - 1 – Organi istituzionali e personale
 - 2 – Servizi sociali e affari generali
 - 3 – Servizi finanziari
 - 4 – Urbanistica e ambiente
 - 5 – Lavori pubblici e paesaggistica
 - 6 – Polizia locale

e con una dotazione di personale, nel complesso, di 81 unità delle quali 9 a tempo parziale, per 18 ore settimanali, in luogo delle 84 previste, in ultimo, con deliberazione della giunta comunale n. 4 del 2019, come in dettaglio indicato nell'allegato prospetto riepilogativo che forma parte integrante del presente atto;

2. di definire, nei termini di cui appresso, relativamente al triennio 2019-2021, il fabbisogno di personale e le relative procedure di reclutamento:

per il 2019

- con rapporto di lavoro a tempo indeterminato:

<i>servizio</i>	<i>unità</i>	<i>cat.</i>	<i>qualifica</i>
2	1	D	assistente sociale h 36
3	1	C	istruttore contabile h 30 (su posto a tempo pieno)
4	1	C	istruttore tecnico h 30 (su posto a tempo pieno)
5	1	C	istruttore informatico h 18
6	5	C	agente polizia locale h 18

- con rapporto di lavoro ex art. 90 TUEL:

<i>servizio</i>	<i>unità</i>	<i>cat.</i>	<i>qualifica</i>	<i>durata</i>
-	1	D	direttivo contabile h 18	mesi 5

- in comando da altri enti:

<i>servizio</i>	<i>unità</i>	<i>cat.</i>	<i>qualifica</i>	<i>durata</i>
2	1	A	operatore servizi generali	mesi 12
5	1	A	operatore servizi cimiteriali	mesi 12

- con rapporto di lavoro autofinanziato ex art. 208 del codice della strada:

<i>servizio</i>	<i>unità</i>	<i>cat.</i>	<i>qualifica</i>	<i>durata</i>
6	1	C	agente polizia locale h 18	mesi 5

- anno 2020

- con rapporto di lavoro a tempo indeterminato

<i>servizio</i>	<i>unità</i>	<i>cat.</i>	<i>qualifica</i>
5	1	B.1	operaio specializzato

- in comando da altri enti:

<i>servizio</i>	<i>unità</i>	<i>cat.</i>	<i>qualifica</i>	<i>durata</i>
2	1	A	operatore servizi generali h 18	mesi 12
5	1	A	operatore servizi cimiteriali h 18	mesi 12

- con rapporto di lavoro ex art. 90 TUEL:

servizio	unità	cat.	qualifica	durata
-	1	D	direttivo contabile h 18	mesi 5

- con rapporto di lavoro autofinanziato ex art. 208 del codice della strada:

servizio	unità	cat.	qualifica	durata
6	1	C	agente polizia locale h 18	mesi 5

- anno 2021

- con rapporto di lavoro a tempo indeterminato

servizio	unità	cat.	qualifica
1	1	D	avvocato
2	1	D	direttivo amministrativo
4	1	C	istruttore amministrativo
5	1	A	operatore

- con rapporto di lavoro autofinanziato ex art. 208 del codice della strada:

servizio	unità	cat.	qualifica	durata
6	1	C	agente polizia locale h 18	mesi 5

- in comando da altri enti:

servizio	unità	cat.	qualifica	durata
2	1	A	operatore servizi generali	mesi 12
5	1	A	operatore servizi cimiteriali	mesi 12

3. di dare atto che la concreta attuazione del fabbisogno così programmato è subordinata al controllo di cui all'art. 243 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, essendo questo ente risultato strutturalmente deficitario all'esito dell'approvazione del conto consuntivo relativo all'anno 2017.

Terzigno, 4 marzo 2019

Il Responsabile del servizio
gestione risorse umane

Pasquolina Girardi



(Handwritten signature)



COMUNE DI TERZIGNO
Provincia di Napoli

proposta di deliberazione della giunta comunale

Oggetto	Revisione della dotazione organica e definizione del fabbisogno di personale per il triennio 2019-2021 legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 39.
---------	---

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

La sottoscritta Girardi Pasqualina, nella sua qualità di Responsabile dell'Area dei servizi organi istituzionali - personale ai sensi degli artt. 49, comma 1, del d.lgs. 267/2000, 147bis, comma 1 del d.lgs. 267/2000, 5, comma 1, del Regolamento sul sistema dei Controlli interni di cui alla delibera di C.C. 3/2013, in ordine alla regolarità tecnica esprime:

- Parere Favorevole;
 Parere Sfavorevole per i motivi di seguito evidenziati: ___;
 Non necessita in quanto mero atto d'indirizzo

Terzigno, 4 marzo 2019



Responsabile del servizio gestione risorse umane
Sig.ra Pasqualina Girardi

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

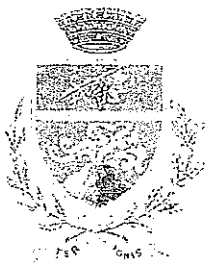
La sottoscritta Carmela Buondonno, in qualità di Responsabile dell'Area II - Finanziaria, ai sensi degli artt. 49, comma 1, del d.lgs. 267/2000, 147bis, comma 1 del D.LGS. 267/2000, 6, comma 1 e 2, del Regolamento sul sistema dei Controlli interni di cui alla delibera di C.C. 3/2013, in ordine alla regolarità contabile esprime:

- Parere Favorevole
 Parere Sfavorevole, per i motivi di seguito evidenziati: ___;
 Non necessita in quanto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente.

Terzigno, 04/03/2019



Il Responsabile dell'Area II Finanziaria
Sig./dr. Carmela Buondonno



Comune di Terzigno

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 materia di spesa pubblica.

Ma la disponibilità d'organico non era 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 sol perché tali. L'autonomia propria dell'ente locale, in altre parole, tuttora trova limite nelle disposizioni di legge intese a realizzare la progressiva riduzione della spesa pubblica.

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 trova limite nelle disposizioni di

legge che, in tempi diversi e con l'obiettivo unico di ridurre la spesa pubblica, prima hanno portato ad eliminare il presupposto giuridico per l'effettuazione di nuove assunzioni, imponendo la drastica riduzione del divario esistente tra dotazione organica e posti occupati – consistente, sostanzialmente, nell'eliminazione dei posti vacanti - e poi hanno subordinato al *turn over* gli eventuali nuovi reclutamenti, consentendo assunzioni di personale a copertura di una parte soltanto di quello cessato dal servizio.

Tale autonomia trova altresì limite nel caso in cui l'ente sia strutturalmente deficitario o in dissesto. Infatti lo stesso art. 89, comma 5, ultimo periodo, precisa che *“Restano salve le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari”*, rinviando, sistematicamente, all'art. 243 dello stesso decreto per effetto del quale sono sottoposte a controllo centrale solo le dotazioni organiche degli enti che versano nelle dette condizioni.

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 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 facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.”;

“3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati ... 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 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 a tali criteri, intanto, la revisione della dotazione organica non potrà che essere in riduzione, eliminando la maggior parte dei posti resisi 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 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.

Siffatto 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, il che ne esclude la delega (in conformità con il principio secondo il quale *delegatus non delegat*);
- all’art. 3 del C.c.n.l. di comparto del 31 marzo 1999, introduttivo del nuovo 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 contingenti 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, né la presenza e permanenza di posti vacanti sta ad indicare che l’ente di tali posti non ha 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 inseriti 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. Ebbene, se il principio cardine è quello della flessibilità, tale flessibilità 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, e con estrema concretezza, le funzioni delle quali l'ente è ancora costretto a fare a meno aggravando, correlativamente, il carico di lavoro dell'organico di fatto.

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 versasse 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, rinviando, magari ancora una volta, il rafforzamento di unità organizzative in sofferenza.

In ambito di definizione del fabbisogno, pertanto, saranno gli aspetti tecnici ad indirizzare 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'un l'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 *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 dovevano essere contenute nel limite percentuale ivi 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 fino a quando la predetta percentuale di *turn over* non sarebbe stata ristabilita nella misura del 100%, dall'art. 3, comma 5, del decreto-legge n. 90 del 2014 sopra citato.

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 finché 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, per cui in sede di confronto della previsione di spesa corrente con quella dell'anno precedente, la prima doveva essere epurata 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.

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 cadenze rispettivamente indicate.

Per effetto della normativa 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.

Subentra, quindi, una seconda esigenza, ossia quella di attualizzare le risultanze del calcolo prima effettuato in condizioni di omogeneità.

Le relative distinte contabilità, effettuate in modo analitico, meglio evidenziano 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 nonché per il calcolo della spesa teorica della situazione attuale;
- 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 quota 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 al 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;
- l'integrazione salariale da corrispondere ai lavoratori socialmente utili, determinata in base ai valori contrattuali del 2004, ai fini del confronto, e 2018, ai fini della previsione della relativa spesa in quanto allo stato effettivamente sostenuta;

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 del relativo 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 dotazione nuova 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;
- 8^a – 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, ivi compreso il costo dell'integrazione salariale per i lavoratori socialmente utili ed ivi compreso il costo del personale il cui reclutamento è finanziato ai sensi dell'art. 208 del codice della strada, per:
- stipendi,
 - indennità fisse e continuative,
 - oneri riflessi,
 - IRAP;
- 9^a – 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;
- 10^a – 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;

11^a – fase: prospettazione delle risultanze delle precedenti fasi, dall'11^a alla 13^a, ai fini dell'inserimento 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 la 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 precedente, si articola nei seguenti sei servizi aventi le competenze rispettivamente indicate nei relativi prospetti:

- 1 – Organi istituzionali e personale
- 2 – Servizi sociali e affari generali
- 3 – Servizi finanziari
- 4 – Urbanistica e ambiente
- 5 – Lavori pubblici e paesaggistica
- 6 – Polizia locale.

La nuova dotazione organica ha una consistenza complessiva di 81 unità, tre in meno della precedente, delle quali, inoltre, 9 a tempo parziale per 18 ore settimanali.

I confronti, tuttavia, vanno fatti in base ai costi e non in base ai numeri. Rispetto alla dotazione organica in ultimo approvata con deliberazione della giunta comunale n. 4 del 2019, la nuova prevede una riduzione di costo, espresso in valori parametrici, del 4,82%.

La predetta riduzione è ovviamente riferita a situazioni teoriche, in quanto derivante dal confronto tra la dotazione organica nuova e quella in ultimo approvata con deliberazione della giunta comunale n. 4 del 2019.

Nella nuova dotazione organica il personale in servizio copre il 60,11%, mentre i posti scoperti corrispondono al 39,89%, sempre in termini di costo espresso in valori parametrici.

L'attuale piano triennale del fabbisogno, se approvato dagli organi centrali, consentirà di coprire, con rapporti di lavoro a tempo indeterminato entro il 2021, il 34,71% 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:

- anno 2019
- con rapporto di lavoro a tempo indeterminato:

<i>servizio</i>	<i>unità</i>	<i>cat.</i>	<i>qualifica</i>
2	1	D	assistente sociale h 36
3	1	C	istruttore contabile h 30 (su posto a tempo pieno)
4	1	C	istruttore tecnico h 30 (su posto a tempo pieno)
5	1	C	istruttore informatico h 18
6	5	C	agente polizia locale h 18

- con rapporto di lavoro ex art. 90 TUEL:

<i>servizio</i>	<i>unità</i>	<i>cat.</i>	<i>qualifica</i>	<i>durata</i>
-	1	D	direttivo contabile h 18	mesi 5

- in comando da altri enti:

<i>servizio</i>	<i>unità</i>	<i>cat.</i>	<i>qualifica</i>	<i>durata</i>
2	1	A	operatore servizi generali	mesi 12
5	1	A	operatore servizi cimiteriali	mesi 12

- con rapporto di lavoro autofinanziato ex art. 208 del codice della strada:

<i>servizio</i>	<i>unità</i>	<i>cat.</i>	<i>qualifica</i>	<i>durata</i>
6	1	C	agente polizia locale h 18	mesi 5

- anno 2020
- con rapporto di lavoro a tempo indeterminato

<i>servizio</i>	<i>unità</i>	<i>cat.</i>	<i>qualifica</i>
5	1	B.1	operaio specializzato

- in comando da altri enti:

<i>servizio</i>	<i>unità</i>	<i>cat.</i>	<i>qualifica</i>	<i>durata</i>
2	1	A	operatore servizi generali h 18	mesi 12
5	1	A	operatore servizi cimiteriali h 18	mesi 12

- con rapporto di lavoro ex art. 90 TUEL:

<i>servizio</i>	<i>unità</i>	<i>cat.</i>	<i>qualifica</i>	<i>durata</i>
-	1	D	direttivo contabile h 18	mesi 5

- con rapporto di lavoro autofinanziato ex art. 208 del codice della strada:

<i>servizio</i>	<i>unità</i>	<i>cat.</i>	<i>qualifica</i>	<i>durata</i>
6	1	C	agente polizia locale h 18	mesi 5

- anno 2021

- con rapporto di lavoro a tempo indeterminato

<i>servizio</i>	<i>unità</i>	<i>cat.</i>	<i>qualifica</i>
1	1	D	avvocato
2	1	D	direttivo amministrativo
4	1	C	istruttore amministrativo
5	1	A	operatore

- con rapporto di lavoro autofinanziato ex art. 208 del codice della strada:

<i>servizio</i>	<i>unità</i>	<i>cat.</i>	<i>qualifica</i>	<i>durata</i>
6	1	C	agente polizia locale h 18	mesi 5

- in comando da altri enti:

<i>servizio</i>	<i>unità</i>	<i>cat.</i>	<i>qualifica</i>	<i>durata</i>
2	1	A	operatore servizi generali	mesi 12
5	1	A	operatore servizi cimiteriali	mesi 12

Per ulteriori dati di dettaglio si rinvia ai tabulati qui allegati.

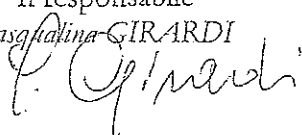
8. Conclusioni.


Dotazione organica e fabbisogno del personale sono dunque in strette 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.

Terzigno, 4 marzo 2019

Il responsabile
Pasqualina GIRARDI


L'Assessore al personale
D.ssa Gerry Falciano


Calcolo analitico e progressivo dei "resti" costituenti il budget disponibile per nuovi reclutamenti

<i>Anno</i>	<i>a) Assunzioni su budget anno precedente</i>			<i>b) Personale cessato dal servizio</i>			<i>Quote turn over</i>		<i>Budget progressivo</i>
	<i>dipendente</i>	<i>Cat</i>	<i>Tabellare</i>	<i>dipendente</i>	<i>Cat</i>	<i>Tabellare</i>	<i>Aliq.</i>	<i>Budget</i>	
2010 - b)				AURICCHIO Raffaele	D1	27.479,41			
				PAGANO Pasquale	C	25.018,50			
				RANIERI Mario	B1	22.405,95			
				<i>art. 76, comma 7, DL 112/2008</i>		74.903,85	20%	14.980,77	14.980,77
2011 - a)	nessuno								
			0,00						14.980,77
2011 - b)				BIFULCO Angelo	B1	22.405,95			
				GIORDANO Gianfranco	B1	22.405,95			
				RANIERI Maria Grazia	C	25.018,50			
				<i>art. 4-ter, comma 10, DL 16/2012</i>		69.830,40	40%	27.932,16	42.912,93
2012 - a)	nessuno								
			0,00						42.912,93
2012 - b)				ANNUNZIATA Anna Orsola	C	25.018,50			
				PAGANO Filomena	D1	27.479,41			
				<i>art. 4-ter, comma 10, DL 16/2012</i>		52.497,91	40%	20.999,16	63.912,09

Calcolo analitico e progressivo dei "resti" costituenti il budget disponibile per nuovi reclutamenti

<i>Anno</i>	<i>a) Assunzioni su budget anno precedente</i>			<i>b) Personale cessato dal servizio</i>			<i>Quote turn over</i>		<i>Budget progressivo</i>
	<i>dipendente</i>	<i>Cat</i>	<i>Tabellare</i>	<i>dipendente</i>	<i>Cat</i>	<i>Tabellare</i>	<i>Aliq.</i>	<i>Budget</i>	
2013 - a)	nessuno								
			0,00						63.912,09
2013 - b)				GIUGLIANO Salvatore	B1	22.405,95			
				<i>art. 3, comma 5-quater, DL 90/2014</i>		22.405,95	80%	17.924,76	81.836,85
2014 - a)	AURICCHIO Antonio (hh 30)	C	20.848,75						
			20.848,75						60.988,10
2014 - b)				BELLOBUONO Anna	D1 PM	28.665,69			
				FERRANTE Paolino	B1	22.405,95			
				<i>art. 3, comma 5-quater, DL 90/2014</i>		51.071,64	100%	51.071,64	112.059,74
2015 - a)	nessuno								
			0,00						112.059,74
2015 - b)				BELLISTRI Giuseppe	DI	27.479,41			
				DI PRISCO Maria	A	21.160,19			
				<i>art. 3, comma 5-quater, DL 90/2014</i>		48.639,60	100%	48.639,60	160.699,34
2016 - a)	nessuno								
			0,00						160.699,34

Calcolo analitico e progressivo dei "resti" costituenti il budget disponibile per nuovi reclutamenti

<i>Anno</i>	<i>a) Assunzioni su budget anno precedente</i>			<i>b) Personale cessato dal servizio</i>			<i>Quote turn over</i>		<i>Budget progressivo</i>	
	<i>dipendente</i>	<i>Cat</i>	<i>Tabellare</i>	<i>dipendente</i>	<i>Cat</i>	<i>Tabellare</i>	<i>Aliq.</i>	<i>Budget</i>		
2016 - b)				CASULLO Nunzio Umberto	B1	22.405,95				
				NAPPO Giovanni	B1	22.405,95				
						DL 50/2017	44.811,89	75%	33.608,92	194.308,26
2017 - a)	AURICCHIO Antonio (hh 6)	C	-4.169,75							
			4.169,75						190.138,51	
2017 - b)				nessuno						
						DL 50/2017	0,00	75%	0,00	190.138,51
2018 - a)	ALFIERI Umberto Maria	DI	27.479,41							
	COZZOLINO Nicola	DI	27.479,41							
	DE ROSA Francesco	D.1 PM	spesa neutra							
	MASSA Michela	C	25.018,50							
	PAPPACENA Elisa	C	spesa neutra							
	TRAMONTANO G. Cecilia	C PM	spesa neutra							
			79.977,31						110.161,20	
2018 - b)				AURICCHIO Michele	A	21.160,19				
				AUSIELLO Assunta	C	25.018,50				
				AVINO Rosa	C	25.018,50				

Calcolo analitico e progressivo dei "resti" costituenti il budget disponibile per nuovi reclutamenti

<i>Anno</i>	<i>a) Assunzioni su budget anno precedente</i>			<i>b) Personale cessato dal servizio</i>			<i>Quote turn over</i>		<i>Budget progressivo</i>
	<i>dipendente</i>	<i>Cat</i>	<i>Tabellare</i>	<i>dipendente</i>	<i>Cat</i>	<i>Tabellare</i>	<i>Aliq.</i>	<i>Budget</i>	
				COZZOLINO Nicola	C	25.018,50			
				GIANGRIECO Luigi	C	25.018,50			
				GIUGLIANO Antonio	C	25.018,50			
				PICCIOLA Olimpia	C	25.018,50			
				RANIERI Assunta Giuseppina	C	25.018,50			
				RANIERI Pasquale	B1	22.405,95			
				<i>DL 90/2014</i>		218.695,65	100%	218.695,65	328.856,84
2019 - a)	BOVE Giuliana	C	25.018,50						
	FARASO Carmela	C	25.018,50						
	PALMA Nicola	C	25.018,50						
	SPANCO' Gennaro	B1	22.405,95						
	assistente sociale	D1	27.479,41						
	istruttore informatico h 18	C	12.509,25						
	istruttore tecnico h 24	C	16.679,00						
	istruttore contabile h 24	C	16.679,00						
	agente polizia locale hh 18	C PM	13.096,89						
	agente polizia locale hh 18	C PM	13.096,89						
	agente polizia locale hh 18	C PM	13.096,89						

Calcolo analitico e progressivo dei "resti" costituenti il budget disponibile per nuovi reclutamenti

<i>Anno</i>	<i>a) Assunzioni su budget anno precedente</i>			<i>b) Personale cessato dal servizio</i>			<i>Quote turn over</i>		<i>Budget progressivo</i>
	<i>dipendente</i>	<i>Cat</i>	<i>Tabellare</i>	<i>dipendente</i>	<i>Cat</i>	<i>Tabellare</i>	<i>Aliq.</i>	<i>Budget</i>	
	agente polizia locale hh 18	C PM	13.096,89						
	agente polizia locale hh 18	C PM	13.096,89						
			236.292,58						92.564,27
2019 - b)				RANIERI Angelo Raffaele	C	25.018,50			
				RANIERI Lina	C	25.018,50			
				<i>DL 90/2014</i>		50.037,00	100%	50.037,00	142.601,27
2020 - a)	operaio specializzato	B1	22.405,95						
			22.405,95						120.195,32
2020 - b)				ANNUNZIATA Angela	C	25.018,50			
				DEL GIUDICE Francesco	C PM	26.193,79			
				PARISI Luisa	D1	27.479,41			
				SANGIOVANNI Angela	C	25.018,50			
				<i>DL 90/2014</i>		103.710,20	100%	103.710,20	223.905,52
2021 - a)	direttivo amministrativo	D1	27.479,41						
	avvocato	D1	27.479,41						
	istruttore amministrativo	C	25.018,50						
	operaio	A	21.160,19						

Calcolo analitico e progressivo dei "resti" costituenti il budget disponibile per nuovi reclutamenti

<i>Anno</i>	<i>a) Assunzioni su budget anno precedente</i>			<i>b) Personale cessato dal servizio</i>			<i>Quote turn over</i>		<i>Budget progressivo</i>	
	<i>dipendente</i>	<i>Cat</i>	<i>Tabellare</i>	<i>dipendente</i>	<i>Cat</i>	<i>Tabellare</i>	<i>Aliq.</i>	<i>Budget</i>		
			101.137,51						122.768,01	
2021 - b)				AVINO Gennaro	CPM	26.193,79				
				D'AMBROSIO Anna	C	25.018,50				
						<i>DL 90/2014</i>	51.212,29	100%	51.212,29	173.980,30
			totali						638.812,14	173.980,30

Per esigenze di omogenità, i calcoli sono effettuati in base ai valori contrattuali valevoli al 31.12.2004 (ex art. 1, comma 199 b, legge 23.12.2005, n. 266) e sempre in ragione annua, a prescindere dalla durata effettiva del servizio.

Note Nella voce "tabellare" sono ricomprese le indennità aventi carattere di fissità e continuità, costituenti anch'esse il trattamento economico iniziale di livello o posizione economica (in dettaglio indicate nelle "tabelle"), esclusa l'indennità di comparto.

L'utilizzo della disponibilità è subordinata alla verifica del contenimento della spesa complessiva per il personale nel tetto della media della stessa spesa relativa al triennio 2011-2013, con le modalità di cui alla deliberazione della Sezione autonomie della Corte di conti n. 13 del 2015.

Il budget per cessazioni di ciascun anno è utilizzabile a partire dall'anno successivo.

Dotazione organica - previgente - in ultimo definita con deliberazione della giunta comunale n. 4 del 2 gennaio 2019

Cat.	Organi istituzionali e personale	Servizi finanziari	Urbanistica e ambiente	Polizia locale	Affari sociali e servizi generali	Lavori pubblici e paesaggistica	Affari legali	Totali
	Area 1	Area 2	Area 3	Area 4	Area 5	Area 6	Area 7	
a) Posti d'organico								
D.3		1						1
D.1	2	1	1	2	1	1		8
C	9	7	5	16	4	4	1	46
B.3					3			3
B.1	9	1	1		5	2		18
A					3	5		8
	20	10	7	18	16	12	1	84

Servizio 1 - ORGANI ISTITUZIONALI E PERSONALE

<i>Dotazione organica formale</i>		
<i>cat</i>	<i>Figura professionale</i>	<i>nr</i>

D.1	Istruttore direttivo amministrativo	1
D.1	Istruttore direttivo amministrativo	1
D.1	Avvocato	1
C.1	Istruttore amministrativo	1
C.1	Istruttore amministrativo	1
C.1	Istruttore amministrativo	1
C.1	Istruttore amministrativo	1
C.1	Istruttore amministrativo	1
C.1	Istruttore amministrativo	1
C.1	Istruttore amministrativo	1
C.1	Istruttore amministrativo	1
C.1	Istruttore amministrativo	1
C.1	Istruttore amministrativo	1
C.1	Istruttore amministrativo	1
B.1	Impiegato esecutivo	1
B.1	Impiegato esecutivo	1

<i>Dotazione organica di fatto (personale in servizio)</i>
--

Girardi Pasqualina
Ammendola Francesca
Annunziata Angela
Bove Giuliana
Faraso Carmela
Lo Russo Roberto
Massa Michela
Rafani Ambrogio
Ranieri Lina
Severino Liberata
Verdone Rubina

<i>Nuovi reclutamenti previsti nel triennio 2019-2021</i>

Avvocato

Servizio 1 - ORGANI ISTITUZIONALI E PERSONALE

<i>Totali</i>			
<i>categoria e profilo professionale</i>	<i>DO</i>	<i>dip</i>	<i>PTFP</i>
D - funzionario direttivo	3	1	1
C - istruttore	11	10	
B.3 - collaboratore professionale			
B.1 - esecutore	2		
A - operatore			
	16	11	1

Dettaglio delle competenze

Attività connesse al funzionamento degli organi istituzionali
 Supporto segreteria comunale, anche in materia di controlli
 Affari legali
 Gestione giuridica del personale
 Servizi demografici

Servizio 2 - SERVIZI SOCIALI E AFFARI GENERALI

<i>Dotazione organica formale</i>		
<i>cat</i>	<i>Figura professionale</i>	<i>nr</i>

D.1	Assistente sociale	1
D.1	Assistente sociale	1
D.1	Istruttore direttivo amministrativo	1
C.1	Istruttore amministrativo	1
C.1	Istruttore amministrativo	1
C.1	Istruttore amministrativo	1
C.1	Istruttore amministrativo	1
B.1	Impiegato esecutivo - messo	1
B.1	Impiegato esecutivo - messo	1
B.1	Impiegato esecutivo	1
B.1	Centralinista non vedente	1
A.1	Operatore servizi generali	1
A.1	Operatore servizi generali	1

<i>Dotazione organica di fatto (personale in servizio)</i>
--

Parisi Luisa
D'Ambrosio Anna
Palma Nicola
Tortora Loredana
Bianco Gennaro
Avino Francesca
Ambrosio Francesco Antonio

<i>Nuovi reclutamenti previsti nel triennio 2019-2021</i>

Assistente sociale
Istruttore direttivo amministrativo

Servizio 2 - SERVIZI SOCIALI E AFFARI GENERALI

<i>Totali</i>			
<i>categoria e profilo professionale</i>	<i>DO</i>	<i>dip</i>	<i>PTFP</i>
D - funzionario direttivo	3	1	2
C - istruttore	4	3	
B.3 - collaboratore professionale			
B.1 - esecutore	4	2	
A - operatore	2	1	
	13	7	2

Dettaglio delle competenze

Servizi sociali

Pubblica istruzione e trasporto scolastico

Politiche giovanili e informagiovani

Protocollo

Albo pretorio e messi comunali

Servizi generali (centralino, uscierato, pulizie)

Servizio 3 - SERVIZI FINANZIARI

<i>Dotazione organica formale</i>		
<i>cat</i>	<i>Figura professionale</i>	<i>nr</i>

D.1	Funzionario direttivo contabile	1
D.1	Istruttore direttivo contabile	1
C.1	Istruttore contabile	1
C.1	Istruttore contabile	1
C.1	Istruttore contabile	1
C.1	Istruttore contabile	1
C.1	Istruttore contabile	1
C.1	Istruttore amministrativo	1

<i>Dotazione organica di fatto (personale in servizio)</i>
--

Buondonno Carmela
Diafano Rosario
Pappacena Elisa
Ranieri Angelo Raffaele
Parisi Nunziata

<i>Nuovi reclutamenti previsti nel triennio 2019-2021</i>

Istruttore contabile

Servizio 3 - SERVIZI FINANZIARI

<i>Totali</i>			
<i>categoria e profilo professionale</i>	<i>DO</i>	<i>dip</i>	<i>PTFP</i>
D - funzionario direttivo	2	1	
C - istruttore	7	4	1
B.3 - collaboratore professionale			
B.1 - esecutore			
A - operatore			
	9	5	1

Dettaglio delle competenze

Gestione bilancio

Economato

Tributi ed entrate

Gestione economica del personale

Servizio 4 - URBANISTICA E AMBIENTE

<i>Dotazione organica formale</i>		
<i>cat</i>	<i>Figura professionale</i>	<i>nr</i>

D.1	Istruttore direttivo tecnico	1
C.1	Istruttore tecnico	1
C.1	Istruttore tecnico	1
C.1	Istruttore tecnico	1
C.1	Istruttore tecnico	1
C.1	Istruttore tecnico	1
C.1	Istruttore tecnico	1
C.1	Istruttore amministrativo	1
C.1	Istruttore amministrativo	1
B.1	Impiegato esecutivo	1

<i>Dotazione organica di fatto (personale in servizio)</i>
--

Alfieri Umberto Maria
Casalvieri Celestino
Maresca Giuseppe
Perillo Salvatore
Sangiovanni Angela
Camera Gennaro

<i>Nuovi reclutamenti previsti nel triennio 2019-2021</i>

Istruttore tecnico
Istruttore amministrativo

Servizio 4 - URBANISTICA E AMBIENTE

<i>Totali</i>			
<i>categoria e profilo professionale</i>	<i>DO</i>	<i>dip</i>	<i>PTFP</i>
D - funzionario direttivo	1	1	
C - istruttore	8	4	2
B.3 - collaboratore professionale			
B.1 - esecutore	1	1	
A - operatore			
	10	6	2

Dettaglio delle competenze

Edilizia privata

Pianificazione urbanistica

Idoneità alloggiative

Toponomastica

Condominio edilizio

Certificazioni

Abusivismo edilizio e relativa vigilanza

SUE

Ecologia e ambiente - AUA

Servizio 5 - LAVORI PUBBLICI - PAESAGGISTICA

<i>Dotazione organica formale</i>		
<i>cat</i>	<i>Figura professionale</i>	<i>nr</i>

D.1	Direttivo tecnico	1
C.1	Istruttore tecnico	1
C.1	Istruttore tecnico	1
C.1	Istruttore tecnico	1
C.1	Istruttore amministrativo	1
C.1	Istruttore informatico h 18	1
B.1	Custode cimiteriale	1
B.1	Operaio specializzato	1
A.1	Operatore servizi tecnici	1
A.1	Operatore servizi tecnici	1
A.1	Operatore servizi tecnici	1
A.1	Operatore cimiteriale	1
A.1	Operatore cimiteriale	1
B.1	Impiegato esecutivo	1

<i>Dotazione organica di fatto (personale in servizio)</i>
--

Cozzolino Nicola
Auricchio Francesco
Auricchio Antonio
Giamundo Antonio
Armenio Ferdinando
Spanò Gennaro

<i>Nuovi reclutamenti previsti nel triennio 2019-2021</i>

Istruttore informatico h 18
Operaio specializzato
Operatore servizi tecnici

Servizio 5 - LAVORI PUBBLICI - PAESAGGISTICA

<i>Totali</i>			
<i>categoria e profilo professionale</i>	<i>DO</i>	<i>dip</i>	<i>PTFP</i>
D - funzionario direttivo	1	1	
C - istruttore	5	2	1
B.3 - collaboratore professionale			
B.1 - esecutore	3	1	1
A - operatore	5	2	1
	14	6	3

Dettaglio delle competenze
Lavori pubblici
CUC
Manutenzioni
Patrimonio
Impianti sportivi
Cimitero
Attività produttive - SUAP
Informatizzazione

Servizio 6 - POLIZIA LOCALE

Dotazione organica formale		
cat	Figura professionale	nr

D.1	Direttivo vigilanza	1
C.1	Istruttore vigilanza	1
C.1	Istruttore vigilanza	1
C.1	Istruttore vigilanza	1
C.1	Istruttore vigilanza	1
C.1	Istruttore vigilanza	1
C.1	Istruttore vigilanza	1
C.1	Agente polizia locale	1
C.1	Agente polizia locale	1
C.1	Agente polizia locale h 18	1
C.1	Agente polizia locale	1
C.1	Agente polizia locale h 18	1
C.1	Agente polizia locale h 18	1
C.1	Agente polizia locale h 18	1
C.1	Agente polizia locale h 18	1
C.1	Agente polizia locale h 18	1
C.1	Agente polizia locale h 18	1
C.1	Agente polizia locale h 18	1
C.1	Istruttore amministrativo	1

Dotazione organica di fatto (personale in servizio)
--

De Rosa Francesco
Annunziata Luigi
Avino Gennaro
Carillo Raffaele
Del Giudice Francesco
Ranieri Rachele
Sangiovanni Angelo
Tabacchini Michele
Tabacchini Pietro Paolo
Tramontano Guerritore Cecilia
Vastola Anna

Nuovi reclutamenti previsti nel triennio 2019-2021

Agente polizia locale h 18
Agente polizia locale h 18
Agente polizia locale h 18
Agente polizia locale h 18
Agente polizia locale h 18

Servizio 6 - POLIZIA LOCALE

<i>Totali</i>			
<i>categoria e profilo professionale</i>	<i>DO</i>	<i>dip</i>	<i>PTFP</i>
D - funzionario direttivo	1	1	
C - istruttore	18	10	5
B.3 - collaboratore professionale			
B.1 - esecutore			
A - operatore			
	19	11	5

Dettaglio delle competenze

Polizia urbana

Attività di vigilanza (edilizia, ambientale, ecc.) sul territorio

Polizia amministrativa, sanitaria e mortuaria

Protezione civile

Nuova dotazione organica - Quadri riepilogativi

Cat.	tipo rapporto (tempo pieno o parziale)	Servizio 1 - ORGANI ISTITUZIONALI E PERSONALE	Servizio 2 - SERVIZI SOCIALI E AFFARI GENERALI	Servizio 3 - SERVIZI FINANZIARI	Servizio 4 - URBANISTICA E AMBIENTE	Servizio 5 - LAVORI PUBBLICI - PAESAGGISTICA	Servizio 6 - POLIZIA LOCALE	TOTALI
a) Posti d'organico								
D	h 36	3	3	2	1	1	1	11
	h. 18							
C	h 36	11	4	7	8	4	10	44
	h. 18					1	8	9
B.3	h 36							
	h. 18							
B.1	h 36	2	4		1	3		10
	h. 18							
A	h 36		2			5		7
	h. 18							
		16	13	9	10	14	19	81

Note | La dotazione organica formale resta invariata per il triennio 2019-2021.

Nuova dotazione organica - Quadri riepilogativi

Cat.	tipo rapporto (tempo pieno o parziale)	Servizio 1 - ORGANI ISTITUZIONALI E PERSONALE	Servizio 2 - SERVIZI SOCIALI E AFFARI GENERALI	Servizio 3 - SERVIZI FINANZIARI	Servizio 4 - URBANISTICA E AMBIENTE	Servizio 5 - LAVORI PUBBLICI - PAESAGGISTICA	Servizio 6 - POLIZIA LOCALE	TOTALI
b) Personale in servizio allo stato attuale								
D	h 36	1	1	1	1	1	1	6
	h. 18							
C	h 36	10	3	4	4	2	9	32
	h. 18						1	1
B.3	h 36							
	h. 18							
B.1	h 36		2		1	1		4
	h. 18							
A	h 36		1			2		3
	h. 18							
		11	7	5	6	6	11	46

Note | Il personale considerato è quello in servizio allo stato attuale e si riduce, nel triennio, delle unità analiticamente indicate nel calcolo dei "resti"

Nuova dotazione organica - Quadri riepilogativi

Cat.	tipo rapporto (tempo pieno o parziale)	Servizio 1 - ORGANI ISTITUZIONALI E PERSONALE	Servizio 2 - SERVIZI SOCIALI E AFFARI GENERALI	Servizio 3 - SERVIZI FINANZIARI	Servizio 4 - URBANISTICA E AMBIENTE	Servizio 5 - LAVORI PUBBLICI - PAESAGGISTICA	Servizio 6 - POLIZIA LOCALE	TOTALI
c) Cessazioni dal servizio nel triennio 2019-2021								
D	h 36		1					1
	h. 18							
C	h 36	2	1	1	1		2	7
	h. 18							
B.3	h 36							
	h. 18							
B.1	h 36							
	h. 18							
A	h 36							
	h. 18							
		2	2	1	1		2	8

Note Il personale considerato è quello in servizio allo stato attuale e si riduce, nel triennio, delle unità analiticamente indicate nel calcolo dei "resti"

Nuova dotazione organica - Quadri riepilogativi

Cat.	tipo rapporto (tempo pieno o parziale)	Servizio 1 - ORGANI ISTITUZIONALI E PERSONALE	Servizio 2 - SERVIZI SOCIALI E AFFARI GENERALI	Servizio 3 - SERVIZI FINANZIARI	Servizio 4 - URBANISTICA E AMBIENTE	Servizio 5 - LAVORI PUBBLICI - PAESAGGISTICA	Servizio 6 - POLIZIA LOCALE	TOTALI
d) Fabbisogno programmato per il triennio 2019-2021								
D	h 36	1	2					3
	h. 18							
C	h 36			1	2			3
	h. 18					1	5	6
B.3	h 36							
	h. 18							
B.1	h 36					1		1
	h. 18							
A	h 36					1		1
	h. 18							
		1	2	1	2	3	5	14

Note | Il posti considerati, se a tempo pieno, possono essere coperti anche con rapporti di lavoro a tempo parziale.

Nuova dotazione organica - Quadri riepilogativi

Cat.	tipo rapporto (tempo pieno o parziale)	Servizio 1 - ORGANI ISTITUZIONALI E PERSONALE	Servizio 2 - SERVIZI SOCIALI E AFFARI GENERALI	Servizio 3 - SERVIZI FINANZIARI	Servizio 4 - URBANISTICA E AMBIENTE	Servizio 5 - LAVORI PUBBLICI - PAESAGGISTICA	Servizio 6 - POLIZIA LOCALE	TOTALI
e) Disponibilità d'organico residue al termine del triennio dopo la completa attuazione del fabbisogno.								
D	h 36	1	1	1				3
	h. 18							
C	h 36	3	2	3	3	2	3	16
	h. 18						2	2
B.3	h 36							
	h. 18							
B.1	h 36	2	2			1		5
	h. 18							
A	h 36		1			2		3
	h. 18							
		6	6	4	3	5	5	29

Raffronto analitico tra la dotazione organica previgente e la nuova ed il fabbisogno di personale 2019-2021

cat.	Dotazione organica previgente (delib. 4/2019)		Nuova dotazione organica			Personale in servizio			Fabbisogno personale triennio 2019- 2021		
	unità	prm	unità	hh	prm	unità	hh	prm	unità	hh	prm
D.3	1	149,95	/			1	36	149,95	/		
D	8	1.037,14	11	36	1.466,81	5	36	666,73	3	36	388,93
C	46	5.434,68	44	36	5.346,91	32	36	3.888,66	1	36	118,15
			9	18	531,65	1	18	59,07	2	30	196,91
B.3	3	334,60	/			/			6	18	354,44
B.1	18	1.899,43	10	36	1.085,39	4	36	434,16	1	36	105,52
A	8	800,00	7	36	759,77	3	36	325,62	1	36	108,54
	84	9.655,80	81		9.190,54	46		5.524,19	14		1.272,48

Raffronto analitico tra la dotazione organica previgente e la nuova ed il fabbisogno di personale 2019-2021

Nella nuova dotazione organica sono eliminati i posti di cat. D.3. per effetto dell'art. 12, comma 4, del CCNL del 21.5.2018.

Per effetto dell'art. 12 del CCNL del 21.5.2018, il personale in servizio in cat. D.3 mantiene tale posizione ad esaurimento.

La nuova dotazione organica, rispetto alla precedente, ha un minor costo teorico (quindi una riduzione) del 4,82%

Note Rispetto alla spesa teorica complessiva della nuova dotazione organica, l'organico di fatto attuale copre il 60,11%

I posti vacanti nella nuova dotazione organica corrispondono, in termini di spesa, al 39,89%

Il programma sul fabbisogno va a coprire le vacanze d'organico in misura pari al 34,71%

Il fabbisogno riferito a posti a tempo pieno non esclude la copertura dei relativi posti con rapporti a tempo parziale.

NUOVE ASSUNZIONI ANNO 2019 A TEMPO INDETERMINATO

	dipendente	pos.	stipendio	tabellare	elemento perequativo	ass. ad personam + benefici	ind. di comparto a carico del bilancio	ind. Di comparto a carico del fondo	ret. Anzianità	indennità di posizione e indennità di risultato	13	in dennità di vigilanza	tot. Fondamentale	
1	Assistente Sociale	DI	22.135,47	22.135,47	192,00		59,40	563,40			1.844,62		24.794,89	11001/5
2	struttore contabile 30 ORE	CI	16.953,36	16.953,36	220,00		43,40	414,60			1.412,78		19.044,14	1100/2
3	struttore Tecnico 30 ORE	CI	16.953,36	16.953,36	220,00		43,40	414,60			1.412,78		19.044,14	1100/3
4	struttore Informatico 50%	CI	10.172,04	10.172,04	138,00		26,01	248,76			847,67		11.432,48	1100/3
5	Agente P.M. 50%	CI	10.172,04	10.172,04	138,00		26,01	248,76			847,67	555,42	11.987,90	1100/4
6	Agente P.M. 50%	CI	10.172,04	10.172,04	138,00		26,01	248,76			847,67	555,42	11.987,90	1100/4
7	Agente P.M. 50%	CI	10.172,04	10.172,04	138,00		26,01	248,76			847,67	555,42	11.987,90	1100/4
8	Agente P.M. 50%	CI	10.172,04	10.172,04	138,00		26,01	248,76			847,67	555,42	11.987,90	1100/4
9	Agente P.M. 50%	CI	10.172,04	10.172,04	138,00		26,01	248,76			847,67	555,42	11.987,90	1100/4
	totali		117.074,43	117.074,43	1.460,00		302,26	2.885,16			9.756,20	2.777,10	134.255,15	

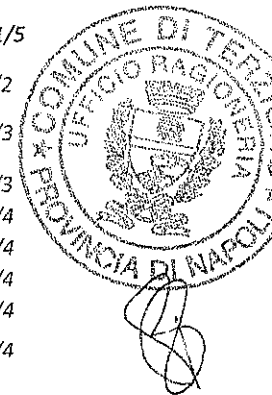
NUOVE ASSUNZIONI ANNO 2019 A TEMPO DETERMINATO

	dipendente	pos.	stipendio	tabellare	elemento perequativo	ass. ad personam + benefici	ind. di comparto a	ind. Di comparto a	ret. Anzianità	indennità di posizione e	13	in dennità di vigilanza	tot. Fondamentale	
	L.S.U.												20.268,43	11012/1
														1100/3
	totali												20.268,43	13.377,16

IN COMANDO DA ALTRI ENTI 2019

	dipendente	pos.	stipendio	tabellare	elemento perequativo	ass. ad personam + benefici	ind. di comparto a carico del bilancio	ind. Di comparto a carico del fondo	ret. Anzianità	indennità di posizione e indennità di risultato	13		tot. Fondamentale	
	Operatore servizi generali	A	17.060,98	17.060,98	348,00		37,08	351,60			1.421,75	64,56	19.219,41	11012/1
	Operatore servizi dimiteriali	A	17.060,98	17.060,98	348,00		37,08	351,60			1.421,75	64,56	19.219,41	11007/3
	totali		34.121,96	34.121,96	696,00		74,16	703,20			2.843,50	129,12	38.438,82	

CON RAPPORTO DI LAVORO EX ART 90 TUEL 2019



<i>dipendente</i>	<i>pos.</i>	<i>stipendio</i>	<i>tabellare</i>	<i>elemento perequativo</i>	<i>ass. ad personam + benefici</i>	<i>ind. di comparto a carico del bilancio</i>	<i>ind. Di comparto a carico del fondo</i>	<i>ret. Anzianità</i>	<i>Indennità di posizione e Indennità di risultato</i>	<i>13</i>	<i>in dennità' di vigilanza</i>	<i>tot. Fondamentale</i>
<i>Direttivo contabile 5 MESI + 50%</i>	<i>D1</i>	4.611,55	4.611,55	47,50		23,15	117,38			384,30		5.183,88
<i>totali</i>		4.611,55	4.611,55	47,50		23,15	117,38			384,30		5.183,88

1100/2

NUOVE ASSUNZIONI ANNO 2020 A TEMPO INDETERMINATO

<i>dipendente</i>	<i>pos.</i>	<i>stipendio</i>	<i>tabellare</i>	<i>elemento perequativo</i>	<i>ass. ad personam + benefici</i>	<i>ind. di comparto a carico del bilancio</i>	<i>ind. Di comparto a carico del fondo</i>	<i>ret. Anzianità</i>	<i>Indennità di posizione e Indennità di risultato</i>	<i>13</i>	<i>in dennità' di vigilanza</i>	<i>tot. Fondamentale</i>
<i>Operaio specializzato</i>	<i>B1</i>	18.034,07	18.034,07	288,00	1.877,88	44,76	426,84			156,49	64,56	20.892,60
<i>totali</i>		18.034,07	18.034,07	288,00		44,76	426,84			156,49	64,56	20.892,60

NUOVE ASSUNZIONI ANNO 2020 A TEMPO DETERMINATO

<i>dipendente</i>	<i>pos.</i>	<i>stipendio</i>	<i>tabellare</i>	<i>elemento perequativo</i>	<i>ass. ad personam + benefici</i>	<i>ind. di comparto a carico del bilancio</i>	<i>ind. Di comparto a carico del fondo</i>	<i>ret. Anzianità</i>	<i>Indennità di posizione e Indennità di risultato</i>	<i>13</i>	<i>in dennità' di vigilanza</i>	<i>tot. Fondamentale</i>
<i>L.S.U.</i>												20.268,43
<i>totali</i>												20.268,43

13.377,16

13.377,16

IN COMANDO DA ALTRI ENTI 2020



<u>dipendente</u>	<u>pos.</u>	<u>stipendio</u>	<u>tabellare</u>	<u>elemento perequativo</u>	<u>ass. ad personam + benefici</u>	<u>Ind. di comparto a carico del bilancio</u>	<u>Ind. Di comparto a carico del fondo</u>	<u>ret. Anzianità</u>	<u>Indennità di posizione e Indennità di risultato</u>	<u>13</u>	<u>dennità'</u>	<u>tot. Fondamentale</u>
<u>Operatore servizi generali 50%</u>	<u>A</u>	<u>8.530,49</u>	<u>8.530,49</u>	<u>174,00</u>		<u>18,54</u>	<u>175,80</u>			<u>710,87</u>	<u>43,04</u>	<u>9.609,70</u>
<u>Operatore servizi cimiteriali 50%</u>	<u>A</u>	<u>8.530,49</u>	<u>8.530,49</u>	<u>174,00</u>		<u>16,48</u>	<u>156,27</u>			<u>710,87</u>	<u>43,04</u>	<u>9.588,11</u>
<u>totali</u>		<u>17.060,98</u>	<u>17.060,98</u>	<u>348,00</u>		<u>35,02</u>	<u>332,07</u>			<u>1.421,75</u>	<u>86,08</u>	<u>19.197,82</u>

CON RAPPORTO DI LAVORO EX ART 90 TUEL 2020

<u>dipendente</u>	<u>pos.</u>	<u>stipendio</u>	<u>tabellare</u>	<u>elemento perequativo</u>	<u>ass. ad personam + benefici</u>	<u>Ind. di comparto a carico del bilancio</u>	<u>Ind. Di comparto a carico del fondo</u>	<u>ret. Anzianità</u>	<u>Indennità di posizione e Indennità di risultato</u>	<u>13</u>	<u>in dennità' di viailanza</u>	<u>tot. Fondamentale</u>
<u>Direttivo contabile 5 MESI + 50%</u>	<u>D1</u>	<u>4.611,55</u>	<u>4.611,55</u>	<u>47,50</u>		<u>23,15</u>	<u>117,38</u>			<u>384,30</u>		<u>5.183,88</u>
<u>totali</u>		<u>4.611,55</u>	<u>4.611,55</u>	<u>47,50</u>		<u>23,15</u>	<u>117,38</u>			<u>384,30</u>	<u>-</u>	<u>5.183,88</u>

NUOVE ASSUNZIONI ANNO 2021 A TEMPO INDETERMINATO

<u>dipendente</u>	<u>pos.</u>	<u>stipendio</u>	<u>tabellare</u>	<u>elemento perequativo</u>	<u>ass. ad personam + benefici</u>	<u>Ind. di comparto a carico del bilancio</u>	<u>Ind. Di comparto a carico del fondo</u>	<u>ret. Anzianità</u>	<u>Indennità di posizione e Indennità di risultato</u>	<u>13</u>	<u>in dennità' di viailanza</u>	<u>tot. Fondamentale</u>
<u>Avvocato</u>	<u>D1</u>	<u>22.135,47</u>	<u>22.135,47</u>	<u>192,00</u>		<u>59,40</u>	<u>563,40</u>			<u>1.844,62</u>		<u>24.794,89</u>
<u>Direttore Amministrativo</u>	<u>D1</u>	<u>22.135,47</u>	<u>22.135,47</u>	<u>192,00</u>		<u>59,40</u>	<u>563,40</u>			<u>1.844,62</u>		<u>24.794,89</u>
<u>struttore Amministrativo</u>	<u>C1</u>	<u>20.344,07</u>	<u>20.344,07</u>	<u>276,00</u>		<u>52,08</u>	<u>497,52</u>			<u>1.695,34</u>		<u>22.865,01</u>
<u>perolo</u>	<u>A1</u>	<u>17.060,97</u>	<u>17.060,97</u>	<u>276,00</u>		<u>37,08</u>	<u>351,60</u>			<u>1.421,75</u>	<u>64,56</u>	<u>19.211,96</u>
<u>totali</u>		<u>81.675,98</u>	<u>81.675,98</u>	<u>936,00</u>		<u>207,96</u>	<u>1.975,92</u>			<u>6.806,33</u>	<u>64,56</u>	<u>91.666,75</u>



NUOVE ASSUNZIONI ANNO 2021 A TEMPO DETERMINATO



dipendente	pos.	stipendio	tabellare	elemento perequativo	ass. ad personam + benefici	Ind. di comparto a carico del bilancio	Ind. Di comparto a carico del fondo	ret. Anzianità	Indennità di posizione e Indennità di risultato	13	In dennità di vigilanza	tot. Fondamentale
L.S.U.			-	-	-	-	-	-	-	-	-	20.268,43
totali			-	-	-	-	-	-	-	-	-	20.268,43

13.377,16

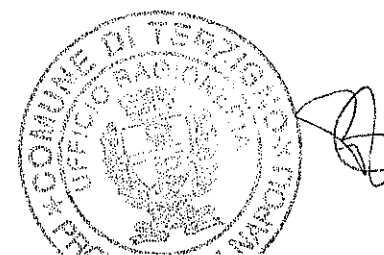
13.377,16

IN COMANDO DA ALTRI ENTI 2021

dipendente	pos.	stipendio	tabellare	elemento perequativo	ass. ad personam + benefici	Ind. di comparto a carico del bilancio	Ind. Di comparto a carico del fondo	ret. Anzianità	Indennità di posizione e Indennità di risultato	13	In dennità di vigilanza	tot. Fondamentale
Operatore servizi generali 50%	A	8.530,49	8.530,49	174,00		18,54	175,80			710,87	43,04	9.609,70
Operatore servizi cimiteriali 50%	A	8.530,49	8.530,49	174,00		16,48	156,27			710,87	43,04	9.588,11
totali		17.060,98	17.060,98	348,00		35,02	332,07			86,08	86,08	19.197,82

CON RAPPORTO DI LAVORO EX ART 90 TUEL 2021

dipendente	pos.	stipendio	tabellare	elemento perequativo	ass. ad personam + benefici	Ind. di comparto a carico del bilancio	Ind. Di comparto a carico del fondo	ret. Anzianità	Indennità di posizione e Indennità di risultato	13	In dennità di vigilanza	tot. Fondamentale
Direttivo contabile 5 MESI + 50%	D1		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
totali			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-



RIEPILOGO TRATTAMENTO ECONOMICO PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2019

Stipendi Personale	1.288.569,43
Oneri Riflessi	370.905,71
IRAP	115.815,40
Assegno Familiare	8.053,56
assunzioni anno 2019 A TEMPO INDETERMINATO	134.255,15
oneri su assunzioni anno 2019	36.361,67
irap su assunzioni anno 2019	11.411,69
ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO ANNO 2019	5.183,88
ONERI RIFLESSI SU ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO ANNO 2019	1.404,00
IRAP SU ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO ANNO 2019	440,63
IN COMANDO DA ALTRI ENTI ANNO 2019	38.438,82
ONERI RIFLESSI SU COMANDO DA Altri enti	10.410,77
IRAP SU PERSONALE COMANDATO DA ALTRI ENTI	3.267,30
Fondo Miglioramento Servizi al netto della PEO e indennita' di comparto	144.632,53
Oneri Riflessi su Fondo Miglioramento Servizi	35.006,86
IRAP su Fondo Miglioramento Servizi	12.366,08
Inail	15.000,00
LSU	20.268,43
Assistenza e Previdenza vv.uu. Ex art 208	
PERSONALE COMANDATO	
CONVENZIONI	
Buoni Pasto	

2.251.791,90

Aumenti contrattuali 2006/2018

187.335,54

oneri riflessi ed irap su aumenti contrattuali

66.661,48

RIMBORSO SPESE PERSONALE COMUNE DI LETINO

31.326,93

oneri riflessi ed irap su vacanza contrattuale

285.323,94

1.966.467,96

limite di spesa

1.972.642,90

6.174,94

INDETERMINATO

182.028,51

DETERMINATO

7.028,51

IN COMANDO

52.116,89

241.173,90

L.S.U.

20.268,43

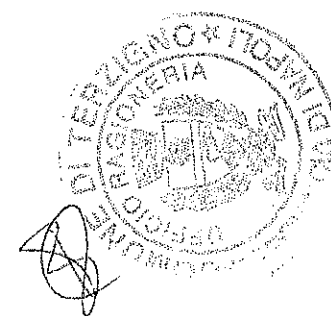
EX ART. 90

7.028,51

27.296,94 LIMITE

27.897,65

600,71



SPESA MEDIA DEL PERSONALE TRIENNIO 2011/2013

<u>2011</u>	<u>2012</u>	<u>2013</u>
2.068.800,80	1.993.191,42	1.855.936,47

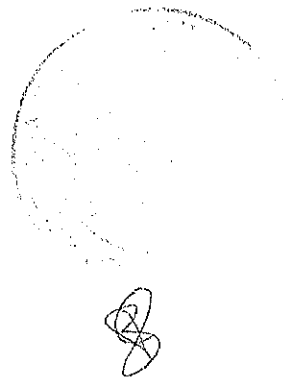
MEDIA TRIENNIO 1.972.642,90



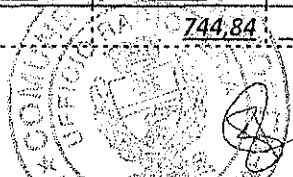
NUMERO DIPENDENTI	LIVELLO	DIPENDENTI	RETRIBUZIONE TABELLARE DAL 1/04/2018	RETRIBUZIONE TABELLARE DAL 31/12/2004
1	S.G.	ANNUNZIATA LUIGI	39.979,32	23.561,43
1	D6	BUONDONNO CARMELA	29.638,92	25.988,32
2	D5	PARISI LUISA	27.723,70	24.419,26
3	D2	GIRARDI PASUALINA	23.220,05	20.307,89
4	D2	DE ROSA FRANCESCO	23.220,05	20.307,89
5	D1	ALFIERI UMBERTO MARIA	22.135,47	19.270,71
6	D1	COZZOLINO NICOLA	22.135,47	19.270,71
7	C5	RANIERI ANGELO RAFFAELE	22.903,20	19.988,52
8	C5	ANNUNZIATA ANGELA	22.903,20	19.988,52
9	C5	AVINO GENNARO	22.903,20	19.988,52
10	C5	CARILLO RAFFAELE	22.903,20	19.988,52
11	C5	D'AMBROSIO ANNA	22.903,20	19.988,52
12	C5	PERILLO SALVATORE	22.903,20	19.988,52
13	C5	RANIERI LINA	22.903,20	19.988,52
14	C5	RANIERI RACHELE	22.903,20	19.988,52
15	C5	SANGIOVANNI ANGELA	22.903,20	19.988,52
16	C5	SANGIONANNI ANGELO	22.903,20	19.988,52
17	C5	TORTORA LOREDANA	22.903,20	19.988,52
18	C4	AMMENDOLA FRANCESCA	22.086,11	19.252,91
19	C4	ANNUNZIATA LUIGI	22.086,11	19.252,91
20	C4	TABACCHINI PAOLO	22.086,11	19.252,91
21	C3	DEL GIUDICE FRANCESCO	21.409,92	18.605,42
22	C3	PARISI NUNZIA	21.409,92	18.605,42
23	C3	VERDONE RUBINA	21.409,92	18.605,00
24	C2	CASALVIERI CELESTINO	20.829,26	18.067,46
25	C2	DIAFANO ROSARIO	20.829,26	18.067,46
26	C2	LO RUSSO ROBERTO	20.829,26	18.067,46
27	C2	RAFANI AMBROGIO	20.829,26	18.067,46
28	C2	TABACCHINI MICHELE	20.829,26	18.067,46

DIFFERENZA SU AUMENTI CONTRATTUALI 2006/2018 SU
ASSUNZIONI ANNO 2019

16.417,89
3.650,60
3.304,44
2.912,16
2.912,16
2.864,76
2.864,76
2.914,68
2.914,68
2.914,68
2.914,68
2.914,68
2.914,68
2.914,68
2.914,68
2.914,68
2.914,68
2.914,68
2.833,20
2.833,20
2.804,50
2.804,50
2.804,92
2.761,80
2.761,80
2.761,80
2.761,80
2.761,80



29	C2	VASTOLA ANNA	20.829,26	18.067,46	2.761,80			
30	C2	MARESCA GIUSEPPE	20.829,26	18.067,46	2.761,80			
31	C2	AURICCHIO FRANCESCO	20.829,26	18.067,46	2.761,80			
32	C1	SEVERINO LIBERATA	20.344,07	17.603,72	2.740,35			
33	C1	AURICCHIO ANTONIO	20.344,07	17.603,72	2.740,35			
34	C1	TRAMONTANO GUERRITORE CECILIA	20.344,07	17.603,72	2.740,35			
35	C1	PAPPACENA ELISA	20.344,07	17.603,72	2.740,35			
36	C1	MASSA MICHELA	20.344,07	17.603,72	2.740,35			
37	C1	BOVE GIULIANA	20.344,07	17.603,72	2.740,35			
38	C1	FARASO CARMELA	20.344,07	17.603,72	2.740,35			
39	C1	PALMA NICOLA	20.344,07	17.603,72	2.740,35			
40	B5	BIANCO GENNARO	19.668,91	17.164,79	2.504,12			
41	B4	AVINO FRANCESCA	19.343,33	16.852,61	2.490,72			
42	B3	CAMERA GENNARO	19.083,80	16.585,92	2.497,88			
43	B1	SPANO' GENNARO	18.034,07	15.689,51	2.344,56			
44	A5	AMBROSIO FRANCESCO ANTONIO	18.661,97	16.044,45	2.617,52			
45	A5	GIAMUNDO ANTONIO	18.661,97	16.044,45	2.617,52			
46	A4	ARMENIO FERDINANDO	17.970,54	15.688,86	2.281,68			
47	D1	ASSISTENTE SOCIALE	22.135,47	19.270,71	2.864,76			
48	C1	ISTRUTTORE CONTABILE	20.344,07	17.603,72	2.740,35			
49	C1	ISTRUTTORE TECNICO			-			
50	C1	ISTRUTTORE INFORMATICO	20.344,07	17.603,75	2.740,32			
51	C1	AGENTE P.M	20.344,07	17.603,75	2.740,32			
52	C1	AGENTE P.M	20.344,07	17.603,75	2.740,32			
53	C1	AGENTE P.M	20.344,07	17.603,75	2.740,32			
54	C1	AGENTE P.M	20.344,07	17.603,75	2.740,32			
55	C1	AGENTE P.M	20.344,07	17.603,75	2.740,32			
56	C1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO			-			
57	C1	ISTRUTTORE TECNICO			-			
58	D1	DIRETTIVO CONTABILE	22.135,47	19.270,71	2.864,76			
			1.217.966,93	1.047.782,17	170.184,76	184.366,82	170.184,76	184.366,82
inp. CPDEL	CPDEL	imp.INADEL	INADEL	alg INAIL	INAIL	totale oneri	Cap. IRAP	IRAP
184.366,82	43.879,30	184.366,82	5.309,76	4	744,84	49.933,91	1712/1	15.671,18



NUMERO DIPENDENTI	LIVELLO	DIPENDENTI	RETRIBUZIONE TABELLARE DAL 1/04/2018	RETRIBUZIONE TABELLARE DAL 31/12/2004
1	S.G.	ANNUNZIATA LUIGI	39.979,32	23.561,43
2	D6	BUONDONNO CARMELA	29.638,92	25.988,32
3	D5	PARISI LUISA	27.723,70	24.419,26
4	D2	GIRARDI PASUALINA	23.220,05	20.307,89
5	D2	DE ROSA FRANCESCO	23.220,05	20.307,89
6	D1	ALFIERI UMBERTO MARIA	22.135,47	19.270,71
7	D1	COZZOLINO NICOLA	22.135,47	19.270,71
8	C5	RANIERI ANGELO RAFFAELE	22.903,20	19.988,52
9	C5	ANNUNZIATA ANGELA	22.903,20	19.988,52
10	C5	AVINO GENNARO	22.903,20	19.988,52
11	C5	CARILLO RAFFAELE	22.903,20	19.988,52
12	C5	D'AMBROSIO ANNA	22.903,20	19.988,52
13	C5	PERILLO SALVATORE	22.903,20	19.988,52
14	C5	RANIERI LINA	22.903,20	19.988,52
15	C5	RANIERI RACHELE	22.903,20	19.988,52
16	C5	SANGIOVANNI ANGELA	22.903,20	19.988,52
17	C5	SANGIONANNI ANGELO	22.903,20	19.988,52
18	C5	TORTORA LOREDANA	22.903,20	19.988,52
19	C4	AMMENDOLA FRANCESCA	22.086,11	19.252,91
20	C4	ANNUNZIATA LUIGI	22.086,11	19.252,91
21	C4	TABACCHINI PAOLO	22.086,11	19.252,91
22	C3	DEL GIUDICE FRANCESCO	21.409,92	18.605,42
23	C3	PARISI NUNZIA	21.409,92	18.605,42
24	C3	VERDONE RUBINA	21.409,92	18.605,00
25	C2	CASALVIERI CELESTINO	20.829,26	18.067,46
26	C2	DIAFANO ROSARIO	20.829,26	18.067,46
27	C2	LO RUSSO ROBERTO	20.829,26	18.067,46
28	C2	RAFANI AMBROGIO	20.829,26	18.067,46
29	C2	TABACCHINI MICHELE	20.829,26	18.067,46

DIFFERENZA SU AUMENTI CONTRATTUALI 2006/2018 SU
ASSUNZIONI ANNO 2019

16.417,89
3.650,60
3.304,44
2.912,16
2.912,16
2.864,76
2.864,76
2.914,68
2.914,68
2.914,68
2.914,68
2.914,68
2.914,68
2.914,68
2.914,68
2.914,68
2.914,68
2.914,68
2.914,68
2.833,20
2.833,20
2.833,20
2.804,50
2.804,50
2.804,92
2.761,80
2.761,80
2.761,80
2.761,80
2.761,80



30	C2	VASTOLA ANNA	20.829,26	18.067,46	2.761,80			
31	C2	MARESCA GIUSEPPE	20.829,26	18.067,46	2.761,80			
32	C2	AURICCHIO FRANCESCO	20.829,26	18.067,46	2.761,80			
33	C1	SEVERINO LIBERATA	20.344,07	17.603,72	2.740,35			
34	C1	AURICCHIO ANTONIO	20.344,07	17.603,72	2.740,35			
35	C1	TRAMONTANO GUERRITORE CECILIA	20.344,07	17.603,72	2.740,35			
36	C1	PAPPACENA ELISA	20.344,07	17.603,72	2.740,35			
37	C1	MASSA MICHELA	20.344,07	17.603,72	2.740,35			
38	C1	BOVE GIULIANA	20.344,07	17.603,72	2.740,35			
39	C1	FARASO CARMELA	20.344,07	17.603,72	2.740,35			
40	C1	PALMA NICOLA	20.344,07	17.603,72	2.740,35			
41	B5	BIANCO GENNARO	19.668,91	17.164,79	2.504,12			
42	B4	AVINO FRANCESCA	19.343,33	16.852,61	2.490,72			
43	B3	CAMERA GENNARO	19.083,80	16.585,92	2.497,88			
44	B1	SPANO' GENNARO	18.034,07	15.689,51	2.344,56			
45	A5	AMBROSIO FRANCESCO ANTONIO	18.661,97	16.044,45	2.617,52			
46	A5	GIAMUNDO ANTONIO	18.661,97	16.044,45	2.617,52			
47	A4	ARMENIO FERDINANDO	17.970,54	15.688,86	2.281,68			
48	D1	ASSISTENTE SOCIALE	22.135,47	19.270,71	2.864,76			
49	C1	ISTRUTTORE CONTABILE	20.344,07	17.603,72	2.740,35			
50	C1	ISTRUTTORE TECNICO			-			
51	C1	ISTRUTTORE INFORMATICO	20.344,07	17.603,75	2.740,32			
52	C1	AGENTE P.M	20.344,07	17.603,75	2.740,32			
53	C1	AGENTE P.M	20.344,07	17.603,75	2.740,32			
54	C1	AGENTE P.M	20.344,07	17.603,75	2.740,32			
55	C1	AGENTE P.M	20.344,07	17.603,75	2.740,32			
56	C1	AGENTE P.M	20.344,07	17.603,75	2.740,32			
57	C1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO			-			
58	C1	ISTRUTTORE TECNICO			-			
59	D1	DIRETTIVO CONTABILE	22.135,47	19.270,71	2.864,76			
			1.217.966,93	1.047.782,17	170.184,76	184.366,82	170.184,76	184.366,82
inp. CPDEL	CPDEL	imp.INADEL	INADEL	alq INAIL	INAIL	totale oneri	Cap. IRAP	IRAP
184.366,82	43.879,30	184.366,82	5.309,76	4	744,84	49.933,91	1712/1	15.671,18



COMUNE DI TERZIGNO

Città Metropolitana di Napoli

Collegio dei Revisori

Verbale n. 05 del 09/03/2019

OGGETTO: **Parere proposta di deliberazione della Giunta comunale ad oggetto:
"Piano triennale dei fabbisogni di personale 2019 - 2021".**

L'anno duemiladiciannove, il giorno 09 del mese di marzo, alle ore 11:30, l'organo di revisione economico-finanziaria si è riunito alla presenza di:

- Presidente dott. Giovanni Padovano;
- Componente Dott. Abbatiello Marcello;
- Componente Dott. Carullo Vincenzo;

per esprimere il proprio parere in merito alla proposta di deliberazione della Giunta comunale ad oggetto: "Piano triennale dei fabbisogni di personale 2019-2021", ai sensi dell'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448;

Premesso

- che l'articolo 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448 prevede che questo organo accerti che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa, di cui all'articolo 39 della legge n. 449/1997 e che eventuali eccezioni siano analiticamente motivate;
- che l'art. 1, cc. 557 e segg., L. 27 dicembre 2006, n. 296 (Legge finanziaria 2007);
- che in data 08/03/2019 prot. N. 6914 è stata inviata a mezzo mail la proposta di deliberazione, da parte del Responsabile del Servizio Risorse Umane, con la quale la Giunta comunale approva, ai sensi dell'art. 6, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2019 - 2021 e il relativo piano occupazionale;

PRESO ATTO E RILEVATO

che:

- a) rientrano nelle spese di personale tutte le spese derivanti da rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, co.co.co., incarichi conferiti ai sensi dell'art. 90 e 110 del TUEL, rapporti di somministrazione di lavoro nonché tutte le spese sostenute per soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente;
- b) con la proposta di deliberazione in oggetto si garantisce la riduzione tendenziale della spesa di personale nel triennio considerato;
- c) l'ente ha un rapporto tra spesa di personale e spese correnti del 19,67%
- d) è stato rispettato il vincolo del pareggio di bilancio per l'esercizio 2017;

e) che la spesa media del personale, triennio 2011/2013, è di euro 1.972.642,90.

CONSIDERATO

- che ai sensi dell'art. 242 c. 1.°: "Sono da considerarsi in condizioni strutturalmente deficitarie gli enti locali che presentano gravi ed incontrovertibili condizioni di squilibrio, rilevabili da un apposita tabella, da allegare al rendiconto della gestione, contenente parametri obiettivi dei quali almeno la metà presentino valori deficitari, il rendiconto della gestione è quello relativo al penultimo esercizio precedente quello di riferimento".
- che gli enti locali strutturalmente deficitari, individuati ai sensi dell'articolo 242, sono soggetti al controllo centrale sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale da parte della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali. Il controllo è esercitato prioritariamente in relazione alla verifica sulla compatibilità finanziaria (art. 243 c.1);
- che il Comune di Terzigno per l'anno 2017 ha conseguito un numero di parametri tale da farlo risultare strutturalmente deficitario, ai sensi dell'art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000;
- che l'incremento della spesa del personale contribuisce ulteriormente ad irrigidire la spesa corrente, generando ulteriori difficoltà nell'assicurare l'equilibrio di parte corrente con i primi tre Titoli delle entrate;

Tutto ciò premesso e considerato;

Visto

- il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
- il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018 di approvazione delle linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche;

ACCERTA

che l'atto di programmazione del fabbisogno di personale è coerente con il principio di riduzione della spesa previsto dall'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e con l'articolo 1, cc. 557 e segg. della legge n. 296/2006;

ESPRIME

ai sensi dell'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001, parere **FAVOREVOLE** sulla proposta di deliberazione in oggetto, invitando il Responsabile delle Risorse Umane e l'amministrazione ad avviare procedure di reclutamento strettamente necessarie al reale fabbisogno del Comune di Terzigno, tenendo presente quanto già espresso nelle considerazioni e nel rispetto della verifica preliminare della propria compatibilità finanziaria, ai sensi degli artt. 242 e 243 del D.Lgs. N. 267/2000.

Letto, approvato e sottoscritto.

Il Collegio
Presidente

Componente

Componente

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto

IL SINDACO
F.to avv. Francesco Ranieri

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to dr. Luigi Annunziata

RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Si dichiara la regolare pubblicazione della presente deliberazione all'Albo Pretorio on-line di questo Comune il giorno 13.3.2019 e per 15 giorni consecutivi, ai sensi dell'art. 124 del D.lgs. 18.08.2000 n. 267 e la contestuale comunicazione ai Capigruppo consiliari ai sensi dell'art. 125 del D.lgs. 18.08.2000 n. 267.

Terzigno, 13.3.2019

L'Incaricato

Il Segretario Generale
F.to dr. Luigi Annunziata

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il 11.3.2019:

- essendo stata dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134 comma 4 d. lgs. 267/2000) ;
 decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione (art. 134 comma 3 d. lgs. 267/2000).

Terzigno, 13.3.2019

Il Segretario Generale
F.to dr. Luigi Annunziata

La presente deliberazione è copia conforme all'originale e si rilascia in carta libera per uso amministrativo.

Terzigno, 08.05.2019



Il Segretario Generale
Dr. Luigi Annunziata