



COMUNE DI
San Marco Evangelista
PROVINCIA DI CASERTA

COPIA

DELIBERAZIONE DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO

Numero 11 Del 24-06-2025

**Oggetto: Adozione del piano triennale dei fabbisogni del personale 2025 - 2027.
SEZIONE 3.3 DEL PIAO 2025/2027.**

L'anno duemilaventicinque il giorno ventiquattro del mese di giugno alle ore 18:30

presso questa Sede Municipale

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO
Dott.ssa Antonella De Ninno

Con l'assistenza del SEGRETARIO COMUNALE Dott.ssa Maria Angela Terribile, ha
adottato la seguente deliberazione:

IL RESPONSABILE DEL PERSONALE

VISTO il Decreto del Presidente della Repubblica in data 27 maggio 2025 con cui è stato disposto lo scioglimento del Consiglio Comunale di San Marco Evangelista e nominato il Commissario Straordinario nella persona del Viceprefetto Dott.ssa Antonella De Ninno, cui sono stati conferiti i poteri spettanti al consiglio comunale, alla giunta ed al sindaco;

PREMESSO CHE:

- con delibera di Consiglio comunale n. 8 in data 25/02/2025 è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2025 - 2027;
- con delibera di Consiglio comunale n. 12 in data 12/03/2025 è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2025 - 2027;
- con delibera di Giunta comunale n. 30 in data 27/03/2025 è stato approvato il PIAO 2025/2027, rinviando l'approvazione della sezione 3.3 relativa al fabbisogno del personale a seguito dell'approvazione del Rendiconto 2024;
- con delibera del Commissario Prefettizio con i poteri del Consiglio n. 1 del 13/05/2025 è stato approvato il rendiconto 2024;

PRESO ATTO CHE il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs. n. 267/2000 e dal D.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

VISTO l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, che recita:

“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, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

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

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

4. *Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali. (...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.”*

VISTO inoltre l'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che recita:

“1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.

2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.

3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.

4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.

5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.”

RILEVATO CHE:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
- le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti;
- l'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che *"(...) il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo"*;

VISTI:

- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita: *"Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla [legge 2 aprile 1968, n. 482](#);*
- l'art. 91, commi 1-3, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita:
 1. *Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla [legge 12 marzo 1999, n. 68](#), finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.*
 2. *Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.*
 3. *Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.*
- l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e 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;

RICHIAMATO inoltre l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così dispone:

“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.

2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.

4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area.”

CONSIDERATO CHE il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese;

PRESO ATTO CHE, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di *“dotazione organica”* si deve tradurre, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente, nel caso degli enti locali, che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei *budget* assunzionali;

RILEVATO CHE l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone:

“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 valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018."

VISTO il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

RILEVATO CHE il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dalla normativa previgente;

VISTA la circ. Presidenza del Consiglio dei ministri 13 maggio 2020 ad oggetto: "Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019,

in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni”, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell’11 settembre 2020;

VISTA la determinazione del valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell’anno **2025**, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, come di seguito riportato:

Spesa di personale al netto di IRAP - Ultimo Rendiconto -	2024	776.753,30
Entrate correnti – rendiconti di gestione ultimo triennio	2022	5.503.849,25
	2023	5.665.430,83
	2024	5.272.238,04
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell’ultimo triennio		5.480.506,04
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell’esercizio	2024	1.197.892,71
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		4.282.613,33
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette		18,14%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM 17/03/2020		26,90 %
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da tabella 3 DM 17/03/2020		30,90 %
Limite massimo di spesa di personale		26,90 %

PRESO ATTO CHE tale valore inferiore al valore della soglia di virtuosità;

CONSIDERATO CHE, ai sensi dell’art. 4, comma 2, del D.M. 17 marzo 2020 “[...] i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall’art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell’ultimo rendiconto approvato, per 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 rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell’art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica”;

Considerato che il valore soglia del rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti come da tabella 1 DM 17/03/2020 è pari a 26,90% l’ente può incrementare la spesa di personale registrata nell’ultimo rendiconto approvato, per assunzioni a tempo indeterminato,

sino a tale valore soglia (26,90%), che per il Comune di San Marco Evangelista è pari a €. 1.152.022,99;

PRESO ATTO CHE la spesa potenziale massima derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni è quella derivante dall'applicazione dei parametri di cui al D.M. 17 marzo 2020, come di seguito indicato:

Spesa potenziale massima (A)	€ 1.152.022,99
---------------------------------	----------------

VISTO l'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, il quale testualmente recita:

“28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi

dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (...). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.”

VISTO inoltre l'art. 1, c. 234, L. n. 208/2015 che recita: “*Per le amministrazioni pubbliche interessate ai processi di mobilità in attuazione dei commi 424 e 425 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, le ordinarie facoltà di assunzione previste dalla normativa vigente sono ripristinate nel momento in cui nel corrispondente ambito regionale è stato ricollocato il personale interessato alla relativa mobilità. Per le amministrazioni di cui al citato comma 424 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014, il completamento della predetta ricollocazione nel relativo ambito regionale è reso noto mediante comunicazione pubblicata nel portale «Mobilita.gov», a conclusione di ciascuna fase del processo disciplinato dal decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 14 settembre 2015, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 227 del 30 settembre 2015. Per le amministrazioni di cui al comma 425 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014 si procede mediante autorizzazione delle assunzioni secondo quanto previsto dalla normativa vigente”;*

RICHIAMATO inoltre il testo dell'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 il quale dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato;

CONSIDERATO ai fini dell'impiego ottimale delle risorse come richiesto dalle Linee Guida sopra citate che:

- si rileva la necessità di perseguire l'ottimale distribuzione del personale tramite la mobilità interna ed esterna;
- si rileva la necessità di prevedere eventuali progressioni di carriera nella programmazione;
- si rileva la necessità di prevedere ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile, ivi comprese quelle comprese nell'art. 7, D.Lgs. n. 165/2001;
- le assunzioni delle categorie protette all'interno della quota d'obbligo devono essere garantite anche in presenza di eventuali divieti sanzionatori, purché non riconducibili a squilibri di bilancio;

RICHIAMATA la deliberazione di Giunta Comunale n. 10 in data 26/01/2024 ad oggetto “Aggiornamento piano fabbisogno personale 2024/2026 e rideterminazione dotazione organica dell'ente”;

RAVVISATA la necessità di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2025-2027, e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

VISTA la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2025 - 2027 predisposta dal responsabile del Settore Finanziario insieme al segretario Comunale e tenuto conto delle indicazioni fornite dai singoli responsabili dei servizi, a seguito di attenta valutazione:

- a) del fabbisogno di personale connesso a esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
- b) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
- c) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;

PRESO ATTO, dunque, che, come indicato nelle Linee Guida sopra richiamate: *“l’indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni”*.

CONSIDERATO CHE la spesa potenziale massima derivante dall’applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni è quella derivante dall’applicazione dei parametri di cui al D.M. 17 marzo 2020;

Spesa potenziale massima (A)	€ 1.152.022,99
-------------------------------------	----------------

CONSIDERATO CHE per l’attuazione del piano triennale delle assunzioni 2025 – 2027 l’ente deve programmare una spesa complessiva così determinata:

Personale a tempo indeterminato a tempo pieno IN SERVIZIO (+)	€ 514.063,94
Personale a tempo indeterminato a tempo parziale IN SERVIZIO (+)	€ 42.794,96
Possibili espansioni da part-time a tempo pieno (+)	€
Personale in comando in entrata (+)	€
Possibili rientri di personale attualmente comandato presso altri enti (+)	€
Personale a tempo determinato (tutte le configurazioni compresa convenzione Segreteria) (+)	€ 83.543,03
Spesa per le assunzioni programmate (+)	€ 214.408,15
Assunzioni di categorie protette nella quota d’obbligo (+)	€
Assunzioni per mobilità (+)	€
Altre modalità di acquisizione temporanea di personale (+)	€
Spesa TOTALE (B) (=)	€ 854.810,08

RILEVATO dunque che la spesa totale per l’attuazione del piano triennale delle assunzioni 2025 – 2027 (B) è **inferiore** alla spesa potenziale massima (A);

RICHIAMATI:

- l’art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

- l’art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 il dispone che: *“2. A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall’art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell’ultimo rendiconto approvato, per 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 rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell’art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica”*;

RICHIAMATI, altresì, l’art. 52, c. 1-bis, D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165, come modificato da ultimo dall’art. 3, c. 1, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 il quale così recita:

“1-bis. (...) Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all’accesso dall’esterno, le progressioni fra le aree avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio, sull’assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli professionali e di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l’accesso all’area, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti. All’attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente. (...)”.

CONSIDERATO CHE il Comune di San Marco Evangelista ha partecipato all’avviso pubblico del Dipartimento per le Politiche di coesione, Decreto 307/2023, finalizzato all’acquisizione delle manifestazioni di interesse per accedere al finanziamento strutturale di assunzioni a tempo indeterminato di funzionari da destinare all’attuazione delle politiche di coesione con le risorse della Programmazione Nazionale Capacità per la Coesione 2021 – 2027 e con le modalità disciplinate dall’art. 19 del D.L. n. 124/2023, richiedendo n. 1 figura di funzionario con profilo specialistico economico-statistico e che, con Decreto Direttoriale n. 8/2024, sono stati approvati e pubblicati gli elenchi relativi agli esiti della ricognizione del fabbisogno di personale proposto dalle amministrazioni, ritenendo ammissibile la richiesta del Comune di San Marco Evangelista;

CONSIDERATO CHE tale ultima assunzione sarà etero finanziata e quindi neutra rispetto alle facoltà assunzionali di cui all’art. 33, commi 1-bis e 2, del D.L. n. 34/2019;

VISTO in proposito il parere favorevole, verbale n. 57 del 18/06/2025, acquisito al protocollo generale in pari data al n. 5893, che si allega, con cui l'organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020, asseverando contestualmente il mantenimento degli equilibri di bilancio;

RITENUTO di approvare la nuova dotazione organica organica dell'ente (allegato B);

VISTO il piano occupazionale 2025-2027 predisposto sulla base della nuova dotazione organica e della normativa sopra richiamata e tenendo altresì conto delle esigenze dell'ente, che si riporta all'allegato C) alla presente deliberazione;

DATO ATTO in particolare che il nuovo piano occupazionale 2025 - 2027 prevede:

- **per il personale a tempo indeterminato**
 - il trattenimento in servizio del dipendente Giuseppe Aiello ai sensi di quanto previsto dall'art. 1 comma 165 della legge n. 2027/2025, tenuto conto della disponibilità resa dal dipendente che matura il requisito alla pensione al 30/06/2025 con nota prot. n. 2078 del 27/02/2025. Il Dipendente in questione è in possesso di specifica professionalità ed esperienza e svolgerà per il periodo 01/07/2025 - 31/12/2025 le funzioni di tutoraggio e affiancamento al dipendente neoassunto nell'ambito dei servizi demografici;
 - n. 1 trasformazione del rapporto di lavoro da part time a full time dell'agente di polizia municipale;
 - n. 1 trasformazione del rapporto di lavoro da part time a full time dell'Istruttore tecnico;
 - n. 1 Funzionario con profilo specialistico economico-statistico assegnato dal Dipartimento per le politiche di coesione e per il sud la cui assunzione è prevista entro il prossimo 31 luglio 2025;
 - n. 1 dipendente a tempo indeterminato AREA operatori esperti da destinare al Settore II servizi demografici, tramite scorrimento di graduatoria di altri enti;
 - n. 1 dipendente a tempo indeterminato AREA istruttori da destinare al Settore V Vigilanza tramite scorrimento di graduatoria di altri enti;
 - n. 1 dipendente a tempo indeterminato full time AREA Operatori da destinare al Settore IV Ambiente e cimiteri tramite scorrimento di graduatoria di altri enti;
- **per il personale a tempo determinato o con altre forme flessibili di lavoro**
 - n. 1 dipendente Area Funzionari ed Elevate Qualificazioni ex art. 110 1° comma del D.Lgs. 267/2000 nella misura del 50% del tempo pieno;

TENUTO CONTO CHE l'ente, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, intende avvalersi della facoltà, prevista fino al 31 dicembre 2025, di procedere alle assunzioni senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'art. 30 del d.lgs. n. 165/2001, fermo

restando l'obbligo del previo esperimento delle procedure di mobilità obbligatoria ex art. 34-*bis*, D.Lgs. n. 165/2001;

DATO ATTO CHE:

- questo ente è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2025 non si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- questo ente non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;

ACCERTATO CHE sul presente provvedimento è stata espletata la procedura di informazione in data 19/06/2025;

RITENUTO di provvedere in merito;

VISTO il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

VISTO il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

VISTO il CCNL Funzioni locali 21 maggio 2018;

VISTO il CCNL Funzioni locali 16 novembre 2022;

VISTO il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;

VISTO il D.M. 17 marzo 2020;

PROPONE

1. **DI APPROVARE**, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del d.Lgs. n. 267/2000, il **piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2025-2025** che costituisce integrazione della sezione 3.3 del PIAO approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 30 del 27/03/2025;
2. **DI PRENDERE ATTO** della dichiarazione, allegata alla presente deliberazione, di non sussistenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
3. **DI APPROVARE**, per le motivazioni riportate nella premessa, la **dotazione organica** dell'Ente, costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
4. **DI APPROVARE**, per le motivazioni riportate nella premessa, il nuovo **piano occupazionale per il triennio 2025-2026-2027**, dando atto che lo stesso è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30,

34-*bis* e 35 del decreto legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;

5. **DI DARE ATTO CHE** il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con i limiti di spesa determinati ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;
6. **DI DARE ATTO** infine che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, d.Lgs. n. 165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
7. **DI TRASMETTERE**, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2025 – 2027 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tramite invio al portale SICO (<https://www.sico.tesoro.it/Sico/>) un file in formato .pdf, come indicato anche nella Circ. RGS n. 18/2018: tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano;
8. **DI PUBBLICARE** la presente deliberazione sul portale PIAO quale integrazione della sezione 3.3 del PIAO già approvato e pubblicato;
9. **DI DEMANDARE** al responsabile del servizio personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento;
10. **DI DICHIARARE** il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000.

Allegato A) alla deliberazione G.C. n. in data

Comune di San Marco Evangelista (Prov.Caserta)

**PIANO TRIENNALE
DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**

2025-2027

Indice:

- a) Premessa
- b) L'organizzazione dell'ente
- c) I servizi gestiti
- d) Le scelte organizzative
- e) Fabbisogno di personale a tempo indeterminato
- f) Fabbisogno di personale a tempo determinato o altre forme flessibili di lavoro
- g) I costi del fabbisogno di personale
- h) La compatibilità con i vincoli di bilancio e della finanza pubblica

PREMESSA

Il Comune di San Marco Evangelista risente fortemente della carenza di personale in tutti i settori, in particolare manca almeno n. 1 figura di Operatore Esperto da assegnare ai servizi demografici in sostituzione del dipendente Giuseppe Aiello prossimo al pensionamento; rafforzare il contingente assegnato al Settore Vigilanza prevedendo un aumento a 36 ore settimanali del dipendente part time 18 ore e l'assunzione di un'altra unità di personale Area degli istruttori tramite scorrimento di graduatorie altri enti; aumento a 36 ore settimanali del dipendente part time 30 ore assegnato al settore urbanistica;

L'ORGANIZZAZIONE DELL'ENTE

La macrostruttura dell'ente risulta strutturata come segue

- SINDACO
- SEGRETARIO GENERALE
- SETTORE 1 _ Segreteria – Contenzioso
- SETTORE 2 _ Finanziario – Personale– SUAP– Affari Generali - Servizi Demografici – Elettorale
- SETTORE 3 _ Ufficio tecnico comunale – Urbanistica
- SETTORE 4 _ Ambiente e Idrico integrato
- SETTORE 5 _ Polizia Municipale
- SETTORE 6 _ Manutenzione, cimitero e OO.PP.

I SERVIZI GESTITI

L'articolazione dei servizi afferenti i diversi Settori funzionali dell'ente risulta essere la seguente:

- SETTORE 1: Segreteria, Contenzioso, Tributi ed entrate comunali;
- SETTORE 2: Finanziario, Personale, Affari generali, Suap Servizi demografici, Servizio Elettorale;
- SETTORE 3: Pianificazione e programmazione urbanistica Generale, Pianificazione urbanistica attuativa, Valorizzazione del paesaggio, Edilizia ed edilizia convenzionata, zonizzazione acustica, SUE, Abusivismo edilizio, Concessione spazi pubblicitari, trasmissione dati istat del settore;
- SETTORE 4: Ambiente, igiene ed educazione ambientale, Ecologia, Procedure Servizio idrico integrato e relative tariffe, Utenze pubbliche, Relazioni e stime sinistri, trasmissione dati Istat inerenti il settore;
- SETTORE 5: Viabilità, Controllo del territorio, gestione del contenzioso relativo al settore, Protezione civile;
- SETTORE 6: Manutenzione ordinaria e straordinaria patrimonio comunale, Redazione Programma Triennale opere pubbliche e acquisizione beni e servizi, Ciclo delle opere pubbliche derivanti da finanziamenti PNRR e PNC, Patrimonio immobiliare comunale e approvvigionamento, Polizia mortuaria e concessioni cimiteriali, Autorizzazioni sismiche, trasmissioni Genio Civile e controlli sulla progettazione e sulla realizzazione

dei lavori per l'osservanza delle norme sismiche, Gestione e autorizzazione scavi e nuovi allacci servizi di rete.

La gestione commissariale, di cui al decreto del PdR del 27/05/2025 intende rafforzare gli uffici attraverso le seguenti azioni:

1) SCELTE ORGANIZZATIVE

- il trattenimento in servizio del dipendente Giuseppe Aiello, ai sensi di quanto previsto dall'art. 1 comma 165 della legge n. 2027/2025, tenuto conto della disponibilità resa dal dipendente che matura il requisito alla pensione al 30/06/2025 con nota prot. n. 2078 del 27/02/2025. Il Dipendente in questione è in possesso di specifica professionalità ed esperienza e svolgerà per il periodo 01/07/2025 - 31/12/2025 le funzioni di tutoraggio e affiancamento al dipendente da assumere nell'ambito dei servizi demografici;
- n. 1 trasformazione del rapporto di lavoro da *part time* a *full time* dell'agente di polizia municipale assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato part time 18 ore settimanali in data 03/03/2025;
- n. 1 trasformazione del rapporto di lavoro da *part time* a *full time* dell'Istruttore tecnico assunto in data 06/02/2025 con contratto di lavoro a tempo indeterminato part time 30 ore settimanali;

2) ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

- n. 1 Funzionario con profilo specialistico economico-statistico assegnato dal Dipartimento per le politiche di coesione e per il sud la cui assunzione è prevista entro il prossimo 31 luglio 2025;
- n. 1 dipendente a tempo indeterminato AREA operatori esperti da destinare al Settore II servizi demografici, tramite scorrimento di graduatoria di altri enti;
- n. 1 dipendente a tempo indeterminato AREA istruttori da destinare al Settore V Vigilanza tramite scorrimento di graduatoria di altri enti;
- n. 1 dipendente a tempo indeterminato full time AREA Operatori da destinare al Settore IV Ambiente e cimiteri tramite scorrimento di graduatoria di altri enti.

3) ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO O CON ALTRE FORME FLESSIBILI DI LAVORO

- n. 1 dipendente Area Funzionari ed Elevate Qualificazioni ex art. 110 1° comma del D.Lgs. 267/2000 nella misura del 50% del tempo pieno;

LA COMPATIBILITÀ CON I VINCOLI DI BILANCIO E DELLA FINANZA PUBBLICA

L'ente, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, intende avvalersi della facoltà, prevista fino al 31 dicembre 2025, di procedere alle assunzioni senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'art. 30 del d.lgs. n. 165/2001.

Dovrà essere in ogni caso esperita la procedura di mobilità ex art. 34 bis del D.Lgs. 165/2001.

Le assunzioni programmate e le ulteriori scelte organizzative dell'ente risultano compatibili con i vincoli di bilancio e della finanza pubblica.

L'aumento di spesa del personale rientra ampiamente nei limiti previsti dal D.M. 17 marzo 2020.

Allegato B) alla deliberazione G.C. n. in data

Comune di .San Marco Evangelista (Prov. .Caserta)
SERVIZIO PERSONALE

DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

Area		Posti coperti alla data del 01/01/2025		Posti da coprire per effetto del presente piano		Costo complessivo dei posti coperti e da coprire
		FT	PT	FT	PT	
Area Funzionari ed EQ	EQ Funzionario Economico	2		1 eterofinanziata		€ 32.036,91
	EQ Funzionario Tecnico	2	1 coperto con assunzione ex art 110 TUEL fino al 1 luglio		1 da coprire con assunzione ex art. 110 TUEL dal 1° Luglio	€ 16.018,45
Area Istruttori	Istruttore Amministrativo Contabile	1	1 coperto con assunzione ex art 90 TUEL fino al 29 aprile			
	Istruttore vigilanza	1	1	2 (1 trasformazione da part time a full time)		€ 59.051,45
	Istruttore tecnico	2	1	1(trasformazione da part time a		€ 29.525,73

				full time)		
Area Operatori Esperti	Operatori Esperti	4		1		€ 26.270,80
Area Operatori Esperti	Operatori Esperti			Trattenimento in servizio		€ 26.270,80
Area Operatori	Operatori			1		€ 25.234,02
TOTALE		12	2 + (artt. 110 e 90)	6	1	€ 214.408,15

PIANO OCCUPAZIONALE 2025-2027

ANNO 2025

Area	Profilo professionale da coprire	N.	PT/FT	Modalità di reclutamento ¹							Tempi di attivazione procedura
				Concorso pubblico	Trattenimento in servizio	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	Incremento ore	Eterofinanziati	
Funzionari EQ	Funzionario economico	1	FT							1	31/07/2025
Istruttore	Istruttore Vigilanza	2	FT	1 (scorrimento graduatorie altri enti)					1		30/09/2025
Istruttore	Istruttore Tecnico	1	FT						1		30/09/2025
Operatore Esperto	Operatore esperto	1	FT	1 (scorrimento graduatorie altri enti)							01/07/2025
Operatore Esperto	Operatore esperto	1	FT		1						01/07/2025
Operatore	Operatore	1	FT	1 (scorrimento graduatorie altri enti)							01/07/2025

COSTO COMPLESSIVO: € 214.408,15

ANNO 2026

Area	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento ¹						Tempi di attivazione procedura
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.		
COSTO COMPLESSIVO										

ANNO 2027

Area	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento ¹						Tempi
------	----------------------------------	----------	-------	---------------------------------------	--	--	--	--	--	-------

a				Concors o pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progres sione di carrier a	Stabil.		di attivazione procedura
COSTO COMPLESSIVO										

**PARERI AI SENSI DEGLI ART. 49 E 97, C. 2 E 4 LETT. D) DEL DECRETO
LEGISLATIVO N.267 DEL 18.8.2000.**

PARERE: Favorevole in ordine alla **Regolarita' tecnica**

San Marco Evangelista li: 24-06-2025

**Il Responsabile del Servizio
F.to Dott. ALESSANDRO CONVERTITO.**

PARERE: Favorevole in ordine alla **Regolarita' contabile**

San Marco Evangelista li: 24-06-2025

**Il Responsabile del Servizio
F.to Dott. ALESSANDRO CONVERTITO.**

**ATTESTAZIONE SULLA COPERTURA FINANZIARIA ART.151 COMMA 4
DECRETO LEGISLATIVO N.267 DEL 18.08.2000.**

**Il Responsabile del Servizio Finanziario
F.to Dott. ALESSANDRO
CONVERTITO.**

Letto, approvato e sottoscritto a norma di legge.

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO
F.to Dott.ssa Antonella De Ninno

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott.ssa Maria Angela Terribile

E' COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE

San Marco Evangelista lì

Il Responsabile del Servizio
Dott.ssa Maria Angela Terribile

Della suestesa deliberazione viene iniziata oggi la **pubblicazione all'Albo Pretorio** per 15 giorni consecutivi ai sensi dell'art.124, comma 1 del D. Lgs. n.267/00.

San Marco Evangelista, 01-07-2025

Il Responsabile del Servizio
F.to Dott.ssa Maria Angela Terribile

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

[] E' **divenuta esecutiva il giorno** _____ con le modalità previste dall'art.134, comma 4 del D. Lgs. n.267/00.

[x] E' **divenuta esecutiva il giorno** _____, decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, comma 3, Decreto Legislativo 267/2000)

San Marco Evangelista lì, _____

Il Responsabile del Servizio
F.to Dott.ssa Maria Angela Terribile