



COMUNE di MADDALONI

Provincia di Caserta

Piazza Matteotti,9 – C.A.P. cod Fisc: 80004330611 – Partita IVA 00136920618

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE/2022

Delibera n.42

del 24/02/2022

**Oggetto: Piano triennale del fabbisogno del personale triennio
2022/2024 e Piano occupazionale per l'anno 2022.**

L'anno 2022 addì 24 del mese di febbraio alle ore 12,10 in Maddaloni e nella Casa Comunale.

La Giunta Comunale, convocata a norma di legge, si è riunita sotto la presidenza del Sindaco **DE FILIPPO ANDREA** con la presenza dei seguenti Assessori:

BOVE	LUIGI	_	LERRO	VINCENZO	A
CALABRO'	IMMACOLATA	A	RIVETTI	ROSA	_
d'ALESSANDRO	GIUSEPPE	_	VENTRONE	CATERINA	_
LICCARDO	SALVATORE	_			

=====
Partecipa il Segretario Generale del Comune dott.ssa Maria Rita Nuzzolo.

Il Sindaco, riconosciuta la legalità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta e sottopone all'esame della Giunta la pratica relativa all'oggetto.

=====

(X) ATTO CON IMMEDIATA ESECUZIONE:art.134 comma 4° L.267/2000;

COMUNE di MADDALONI

Provincia di Caserta



AREA 4 Economico/Finanziario

Servizio 1° - Gestione Risorse Umane

Oggetto: Piano triennale del fabbisogno del personale triennio 2022/2024 e Piano occupazionale per l'anno 2022.

Ai sensi dell'art. 49 comma 1 del D. Lgs. 18/08/2000, n.267, sulla presente proposta deliberazione i sottoscritti esprimono il parere di cui al seguente prospetto:

Per quanto concerne la regolarità tecnica esprime Parere: favorevole

Il Dirigente
Area 4 - Economico/Finanziaria
- Michele delle Cave -

Per quanto concerne la regolarità contabile esprime Parere : favorevole

Il Dirigente dei Servizi Finanziari
Michele delle Cave

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO 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;

DATO ATTO che il Consiglio Comunale con deliberazione n. 51 del 10 dicembre 2020, esecutiva ai sensi di legge, ha approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) relativo al periodo 2021-2023;

DATO ATTO altresì che con deliberazione del Consiglio comunale n. 12 del 27.05.2021 è stato approvato il Bilancio di Previsione 2021/2023;

DATO ATTO che con delibera di Giunta comunale n. 108 del 10.06.2021 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2021/2023 (PEG);

ATTESO CHE:

• l'art. 6 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come da ultimo modificato dal D. Lgs. n. 75/2017, prevede "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. 6-bis. Sono fatte salve le procedure di reclutamento del personale docente, educativo e amministrativo, tecnico e ausiliario (ATA) delle istituzioni scolastiche ed educative statali, delle istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica e delle istituzioni universitarie, nonché degli enti pubblici di ricerca di cui al decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 218. Per gli enti del servizio sanitario nazionale sono fatte salve le particolari disposizioni dettate dalla normativa di settore";

• l'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001 secondo cui "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. 6. Qualora, sulla base del monitoraggio effettuato dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica attraverso il sistema informativo di cui al comma 2, con riferimento alle amministrazioni dello Stato, si rilevino incrementi di spesa correlati alle politiche assunzionali tali da compromettere gli obiettivi e gli equilibri di finanza pubblica, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, con decreto di natura non regolamentare, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, adotta le necessarie misure correttive delle linee di indirizzo di cui al comma 1. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale ed agli enti locali, le misure correttive sono adottate con le modalità di cui al comma 3”;

• l'art. 22, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017 prevede “In sede di prima applicazione, il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo”;

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;

• tale Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono meramente una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti;

VISTI ALTRESÌ:

• l'art. 39, comma 1, della legge 27 dicembre 1997, n. 449 e successive modificazioni, che testualmente 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 del D. Lgs. n. 267/2000 e successive modificazioni, in tema di assunzioni, 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. 4. Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale

copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo";

- l'art. 89, comma 5, del D. Lgs. n. 267/2000 prevede 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;

- l'art. 1, comma 102, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, secondo cui le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;

- l'art. 53 del CCNL Comparto Funzioni locali 21.05.2018 secondo cui "1. *Gli enti possono costituire rapporti di lavoro a tempo parziale mediante: a) assunzione, per la copertura dei posti delle categorie e dei profili a tal fine individuati nell'ambito del piano dei fabbisogni di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni; b) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta dei dipendenti interessati. 2. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative. Il lavoratore titolare delle stesse può ottenere la trasformazione del suo rapporto in rapporto a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico conferitogli. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità";*

- l'art. 12 del CCNL Comparto Funzioni locali 21.05.2018 secondo cui "4. *Per effetto di quanto previsto al comma 2, nell'ambito dell'Allegato al CCNL del 31.3.1999, Declaratorie, è disapplicato, con riferimento alla categoria D, la sezione recante: "Ai sensi dell'art. 3, comma 7, per i profili professionali che, secondo la disciplina del DPR 347/83 come integrato dal DPR 333/90, potevano essere ascritti alla VIII qualifica funzionale, il trattamento tabellare iniziale è fissato nella posizione economica D3."* 5. *A seguito delle modifiche introdotte nel sistema di classificazione dai commi precedenti, al personale che, alla data di entrata in vigore del presente CCNL, è inquadrato in profili della categoria D, per i quali, ai sensi della previgente formulazione dell'art.3, comma 7, del CCNL del 31.3.1999 e dell'Allegato A al medesimo contratto, l'accesso dall'esterno avveniva nella posizione economica D3 sono conservati il profilo posseduto e la posizione economica acquisita nell'ambito della categoria";*

VISTO l'art. 33 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come sostituito dall'art. 16 della legge 12 novembre 2011, n. 183, relativo alle eccedenze di personale, che dai commi 1 a 4 dispone come "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";*

OSSERVATO che:

- secondo la novella impostazione definita dal D. Lgs. n. 75/2017, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre non più come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, bensì 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;

- la previsione di tale nuovo modello di programmazione del personale appare finalizzato a superare il meccanismo rigido della dotazione organica che distingue tra posti in organico resi disponibili in

base a vacanze pregresse rispetto a procedure concorsuali e posti di nuova istituzione. Tale considerazione è suffragata dal contenuto delle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte della P.A." adottate con decreto del Ministero della Funzione Pubblica di concerto con il MEF che prevede l'abbandono della dotazione organica in favore dell'adozione dell'istituto della "spesa potenziale massima sostenibile";

- in conformità all'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D. Lgs. n. 75/2017, il Piano triennale dei Fabbisogni di personale, che si approva con la presente deliberazione, impone la rappresentazione della dotazione organica dell'ente nei termini di cui al prospetto allegato che annovera la situazione esistente nonché le nuove posizioni da coprire, garantendo il contenimento della spesa nei limiti imposti dalla legge;

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 dei precetti costituzionali di efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti alla collettività;

ATTESO dunque che il quadro normativo in materia di spese di personale degli enti locali:

- pone una serie di vincoli e limiti assunzionali inderogabili posti quali principi di coordinamento della finanza pubblica per il perseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa e di risanamento dei conti pubblici;
- prevede che si applichino, nonostante l'estensione a tutti gli enti locali del vincolo stabilito dal pareggio di bilancio introdotto dalla legge n. 208/2015, i vincoli secondo che gli enti locali siano stati o meno soggetti al patto di stabilità interno nel 2015;
- tali vincoli e limiti devono essere tenuti in debita considerazione nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale in quanto devono orientare le scelte amministrative e gestionali dell'ente al perseguimento degli obiettivi di riduzione di spesa;

RICHIAMATI altresì:

- le disposizioni del D.L. n. 113/2016, convertito in legge n. 160/2016, in base alla quale viene superato il vincolo per cui i comuni che avevano superato nell'anno precedente la incidenza media del rapporto tra spesa del personale e spesa corrente del triennio 2011/2013 non potevano effettuare assunzione di personale. Di conseguenza le amministrazioni che erano soggette al patto di stabilità oggi devono dimostrare, per poter dare corso ad assunzione di personale, di aver rispettato nell'anno precedente sia il patto di stabilità sia il tetto di spesa del personale, cioè di non avere superato la spesa del personale del triennio 2011/2013;
- il testo dell'art. 9, comma 1-*quinquies*, del D.L. n. 113/2016 secondo cui 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 (e in ogni caso fino alla data di approvazione di tali provvedimenti);

PRECISATO inoltre che per quanto attiene ai limiti finanziari previsti dalla legge n. 208/2015 in caso di assunzione di personale, con decorrenza dall'anno 2017, si applica il comma 723 secondo cui "In caso di mancato conseguimento del saldo di cui al comma 710, contenimento dei saldi di finanza pubblica, gli enti di cui al comma 709 devono conseguire un saldo non negativo nell'anno successivo a quello dell'inadempienza, nel caso di non rispetto di tale limite l'ente non può procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione";

PRESO ATTO del quadro normativo vigente in materia, come da ultimo delineato, e in particolare:

- l'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006 e s.m.i. secondo cui "ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico

delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento: (...) b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali”;

- l'art. 1, comma 557-bis, della legge n. 296/2006 secondo cui “ai fini dell'applicazione del comma 557, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i 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”;

- l'art. 1, comma 557-quater, della legge n. 296/2006 secondo cui “ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione”;

- l'art. 1, comma 424, della legge 23 dicembre 2014, n. 190 secondo cui “le regioni e gli enti locali, per gli anni 2015 e 2016, destinano le risorse per le assunzioni a tempo indeterminato, nelle percentuali stabilite dalla normativa vigente, all'immissione nei ruoli dei vincitori di concorso pubblico collocati nelle proprie graduatorie vigenti o approvate alla data di entrata in vigore della presente legge e alla ricollocazione nei propri ruoli delle unità soprannumerarie destinatarie dei processi di mobilità. Esclusivamente per le finalità di ricollocazione del personale in mobilità le regioni e gli enti locali destinano, altresì, la restante percentuale della spesa relativa al personale di ruolo cessato negli anni 2014 e 2015, salva la completa ricollocazione del personale soprannumerario. Fermi restando i vincoli del patto di stabilità interno e la sostenibilità finanziaria e di bilancio dell'ente, le spese per il personale ricollocato secondo il presente comma non si calcolano, al fine del rispetto del tetto di spesa di cui al comma 557 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296. Il numero delle unità di personale ricollocato o ricollocabile è comunicato al Ministro per gli affari regionali e le autonomie, al Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e al Ministro dell'economia e delle finanze nell'ambito delle procedure di cui all'accordo previsto dall'articolo 1, comma 91, della legge 7 aprile 2014, n. 56. Le assunzioni effettuate in violazione del presente comma sono nulle”;

- l'art. 1 del D.M. 10 aprile 2017 secondo cui “per il triennio 2017-2019, i rapporti medi dipendenti-popolazione validi per gli enti che hanno dichiarato il dissesto finanziario, ai sensi dell'art. 244 e seguenti Tuel, e per quelli che hanno fatto ricorso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale, ai sensi dell'art. 243-bis, comma 8, lettera g) Tuel sono i seguenti: (...) da 20.000 a 59.999 abitanti 1/146”;

EVIDENZIATO dunque che:

- l'art. 22, comma 2, del D.L. n. 50/2017 ha modificato l'art. 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, introducendo un ampliamento delle facoltà assunzionali per gli enti con popolazione superiore ai mille abitanti che possono quindi procedere all'assunzione di personale nel limite del 75 per cento della spesa del personale cessato nell'anno precedente, qualora il rapporto dipendenti/popolazione (dell'anno precedente) sia inferiore al rapporto medio dipendenti/popolazione per classe demografica, come definito dal D.M. 10 aprile 2017;
- i dipendenti del Comune di Maddaloni al 31/12/2019 sono pari a 121 e che la popolazione alla stessa data è pari a 38.270, il rapporto per il Comune è di 1 dipendente ogni 316 abitanti e quindi il rapporto previsto dal D.M. è pienamente rispettato;

PRESO ATTO da ultimo che:

- ai sensi dell'art. 14-bis, comma 1, del D.L. n. 4/2019, convertito in legge n. 26/2019, “All'articolo 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, sono apportate le seguenti modificazioni: a) al comma 5, quinto periodo, le parole: «tre anni» sono sostituite dalle seguenti: «cinque anni» e le parole: «al triennio precedente» sono sostituite

dalle seguenti: «al quinquennio precedente»; b) dopo il comma 5-quinquies sono inseriti i seguenti: «5-sexies. **Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over.** 5-septies. I vincitori dei concorsi banditi dalle regioni e dagli enti locali, anche se sprovvisti di articolazione territoriale, sono tenuti a permanere nella sede di prima destinazione per un periodo non inferiore a cinque anni. La presente disposizione costituisce norma non derogabile dai contratti collettivi»;

• ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, convertito in legge n. 58/2019, come modificato dall'art. 1, comma 853, della legge n. 160/2019, **“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 la spesa di personale registrata 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”;**

ATTESO CHE:

- la novella disposizione normativa di cui all'art. 33 del D.L. n. 34/2019 denota la volontà del legislatore di superare la logica del *turn over* in luogo della facoltà di reclutare nuove unità in coerenza con il Piano triennale dei fabbisogni di personale, nel rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione nonché nei limiti di una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, senza alcuna distinzione circa la tipologia di rapporto;
- in data 11 dicembre 2019, è stata raggiunta un'intesa sullo schema di decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, con il quale sono state 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 la spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. In particolare, secondo l'art. 2, comma 1, dello schema di decreto sopra citato, per spesa del personale si intende "impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego (...) al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato", mentre per entrate correnti occorre considerare "media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata". L'art. 4 del medesimo schema di decreto riconosce la facoltà di incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali di fabbisogno di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione non superiore al valore soglia individuato nella misura del 27 per cento (per i comuni appartenenti alla fascia demografica da 10.000 e fino a 59.999 abitanti, come il Comune di Maddaloni);

- nella specie, *de iure condendo*, questo ente soddisfa adeguatamente i parametri oggetto d'intesa in quanto registra un'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti inferiore al valore soglia di cui all'art. 4 dello schema di decreto sopra citato, determinata come segue:

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI MADDALONI							
	2018	2019	2020	Media			
Entrate correnti	€ 30.262.634,76	€ 34.175.447,93	€ 37.880.928,99	€ 34.106.237,05			
FCDE anno 2020 - parte corrente			€ 5.189.519,63	Soglia Tabella 1	Importo	Soglia Tabella 3	Importo
Entrate nette			€ 28.916.717,42	27%	€ 7.807.513,70	31%	€ 8.964.182,40
		Percentuale	17,00%	Importo massimo	€ 2.892.083,32		

Spesa personale Titolo 1 impegnato ultimo conto consuntivo approvato anno 2020	€ 4.915.430,38	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
Incremento massimo anno 2020 da Tabella 2	9%	9%	16%	19%
Spesa totale massima assentibile anno 2020	€ 5.463.768,25	€ 548.337,87	€ 852.556,80	€ 1.012.411,20
Spesa media triennio 2011-2013	€ 6.409.279,31			
Spesa potenziale	€ 1.493.848,93			

VERIFICATO che:

- l'art. 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 che detta disposizioni in materia di assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria;

- il comma 1 del predetto art. 33 del decreto-legge n. 34 del 2019 secondo cui la disciplina è dettata «anche al fine di consentire l'accelerazione degli investimenti pubblici, con particolare riferimento a quelli in materia di mitigazione del rischio idrogeologico, ambientale, manutenzione di scuole e strade, opere infrastrutturali, edilizia sanitaria e agli altri programmi previsti dalla legge 30 dicembre 2018, n. 145»;

- il comma 2 del predetto art. 33 del decreto-legge n. 34 del 2019, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge del 27 dicembre 2019, n. 160 che stabilisce: «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'art. 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'art. 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»;

- tuttavia, anche alla luce delle ultime modifiche apportate dall'art. 1, comma 853, della legge n. 160/2019, trova applicazione quanto previsto dall'art. 14-bis, comma 1, lett. a), del D.L. n. 4/2019;

- a tal proposito, per il triennio 2019-2021 le facoltà assunzionali sono pari al 100 per cento del valore delle cessazioni di personale intervenute nel triennio precedente, cui è possibile cumulare la spesa derivante dai resti assunzionali del quinquennio precedente (2015-2019), da intendersi in senso dinamico con scorrimento e calcolo dei resti a ritroso rispetto all'anno in cui si intende realizzare l'assunzione. Sul punto, si precisa che il calcolo dei resti del quinquennio precedente deve essere sviluppato in base alle facoltà assunzionali previste per ciascuno di tali anni (cf. Sezione Autonomie della Corte dei conti, deliberazioni nn. 17/2019, 25/2017 e 28/2015);

RILEVATO altresì che:

- la disciplina sui criteri e le percentuali del computo delle facoltà assunzionali, a seguito degli interventi normativi del legislatore, risultava differenziata per il personale con qualifica dirigenziale e per quello di comparto, in ragione del disposto dell'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014 che consente un turn-over pari al 100 per cento;
- da ultimo, la Sezione Autonomie della Corte dei Conti, con deliberazione n. 17/SEZAUT/2019, ha chiarito che **"i valori economici delle capacità assunzionali 2019-2021 per il personale dirigenziale e non dirigenziale riferiti alle cessazioni dell'anno precedente, ai sensi dell'articolo 3, comma 5, del d.l. n. 90/2014, possono essere cumulati fra loro al fine di determinare un unico budget complessivo utilizzabile indistintamente per assunzioni riferite ad entrambe le tipologie di personale, dirigenziale e non, in linea con la programmazione dei fabbisogni di personale, ai sensi dell'articolo 6 del d.lgs. n. 165/2001, e nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalla legislazione vigente. Tale principio vale anche ai fini dell'utilizzo dei cd. resti assunzionali, per i quali si fa presente che, alla luce delle recenti novità legislative di cui all'art. 14-bis, comma 1, lett. a), del d.l. n. 4/2019, il riferimento "al quinquennio precedente" è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni"**;
- per l'effetto di quanto sopra esposto, già dall'anno 2019, gli spazi assunzionali derivanti dalle cessazioni di personale devono essere considerati unitariamente finalizzati alle assunzioni sia di personale dirigente sia di personale non dirigente. Di conseguenza, nell'ambito della programmazione del personale gli enti devono definire il proprio fabbisogno, nel rispetto dei vincoli e degli equilibri di bilancio nonché della spesa media sostenuta nel triennio 2011-2013, a fortiori, il dettato dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 conferma il superamento della logica del *turn-over* in favore del rispetto dell'equilibrio di bilancio, come asseverato dall'organo di revisione, nonché del contenimento dell'incidenza della spesa complessiva omnia del personale nel *range* individuato;

CONSTATATO altresì che:

- la spesa di ogni singola cessazione dell'anno precedente deve essere rapportata ad anno intero indipendentemente dalla data di effettiva cessazione dal servizio;
- la spesa di ogni assunzione con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, in analogia a quanto precedentemente indicato, deve essere rapportata ad anno intero indipendentemente dalla data di assunzione prevista nello strumento di programmazione;
- ai sensi dell'art. 1, comma 47, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, **"in vigore di disposizioni che stabiliscono un regime di limitazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato, sono consentiti trasferimenti per mobilità, anche intercompartimentale, tra amministrazioni sottoposte al regime di limitazione, nel rispetto delle disposizioni sulle dotazioni organiche e, per gli enti locali, purché abbiano rispettato il patto di stabilità interno per l'anno precedente"**;
- le operazioni di mobilità in uscita e in entrata sono da considerarsi neutrali ai fini del *turn over*, purché si realizzino tra enti sottoposti entrambi a vincoli di assunzioni e di spesa ed in regola con le prescrizioni del patto di stabilità interno e che rispettino gli obiettivi legislativi finalizzati alla riduzione della spesa e le disposizioni sulle dotazioni organiche;
- invero, la nuova disciplina, recata dall'attuazione dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 e dal relativo schema di decreto attuativo, impone una rivalutazione dell'impatto della mobilità fra enti entrambi soggetti a limiti assunzionali, in quanto costituirà elemento pregnante l'aumento (in caso di mobilità volontaria in entrata) e/o la riduzione della spesa (in caso di mobilità volontaria in uscita);
- in ogni caso, ai sensi dell'art. 3, comma 8, della legge n. 56/2019, **"Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165/2001"**;
- la norma sopra citata, avente il dichiarato scopo di **"ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego"**, consente di procedere all'indizione di nuove procedure concorsuali senza il previo svolgimento delle procedure di mobilità volontaria e investe tutte le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001, *ivi* compresi gli enti locali;
- rimane fermo invece l'obbligo di far precedere l'avvio di procedure concorsuali alla c.d. mobilità obbligatoria ex art. 34-bis del D. Lgs. n. 165/2001;

RILEVATO a tal fine il valore medio della spesa di personale del triennio 2011/2012/2013 è pari a

€. **6.409.279,31** (al netto di aumenti contrattuali e compensi dovuti per legge «censimenti istat, condono») e che la spesa di personale di cui al c. 557 – art. 1 – L.292/2006 per l'anno 2020 è stata di € **5.189.519,63**, (al netto di aumenti contrattuali e compensi dovuti per legge « condono, elezioni, RUP legge 431») e in sede previsionale la spesa di personale per gli anni 2022-2024 tale dato si mantiene in diminuzione rispetto alla media 2011-2013;

DATO ATTO che la spesa del personale con contratto a tempo determinato sostenuta nell'anno 2009 è stata pari ad € 27.055,29;

DARE ATTO che Il nuovo decreto Brunetta per il reclutamento nella PA (decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80) prevede nell'ambito del Programma PNRR -Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza- l'assunzione di numerose figure nella Pubblica Amministrazione a valere sulle risorse comunitarie e quindi non gravanti sul bilancio dell'Ente , in deroga alle spese del personale e del Fabbisogno del Personale ;

DATO ATTO:

- che questa Amministrazione, ha esigenza di ricoprire quanto prima possibile i posti vacanti, creatosi con la carenza di personale dovuta agli ultimi pensionamenti, quota 100 inclusa;

CONSIDERATO che l'ente può in qualsiasi momento modificare la programmazione triennale del fabbisogno di personale approvata, per il sopravvenire di nuove esigenze tale da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali sia in riferimento ad eventuali modifiche normative;

ATTESO che, come recita il comma 4 bis dell'art. 6 del D. L.gs n. 165/2001, il documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale ed i suoi aggiornamenti sono elaborati su proposta dei competenti dirigenti che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti;

TENUTO CONTO delle capacità assunzionali previste dalla normativa vigente;

CONSIDERATO che per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2021 – 2023 l'Ente deve programmare una spesa complessiva così determinata:

Personale a tempo indeterminato a tempo pieno in servizio al 31.12.2020 (+)	€ 4.915.430,38	
Spesa per assunzioni a tempo indeterminato Anno 2022	€ 527.709,35	
TOTALE spesa assunzioni anno 2022	€ 527.709,35	
Spesa TOTALE (B) (=)	€ 5.443.139,73	

RILEVATO dunque che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2021 – 2023 (B) è inferiore alla spesa potenziale massima (A);

RICHIAMATO 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;

ACQUISITO il parere n. 02 del 28.02.2021 acquisito al prot. n. 7249 del 15.03.2021, con cui l'Organo di Revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, L. n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, L. n. 296/2006;

RISCONTRATO:

- che l'Ente non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D. Lgs n. 267/2000
 - Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali e successive modificazioni;
- che è stata effettuata l'adozione del piano delle azioni positive (art. 48, D. Lgs n. 198/2006);
- l'assenza di personale utilmente collocato in graduatorie valide (da interpretare sulla base dell'art. 91, comma 4, D. Lgs 267/2000) e di vincitori di concorsi non assunti;
- che dalla ricognizione effettuata presso tutti i responsabili di servizio, ai sensi degli artt. 6 e 33 del D. Lgs 165/2001, non risulta presso l'Ente personale in eccedenza o in soprannumero;
- che parimenti l'organico al 31.12.2020 è di n.111 dipendenti e n.1 Segretario Generale;

RICHIAMATA la Delibera di Giunta Comunale n. 30 del 25.02.2021 ad oggetto "Piano triennale di Azioni Positive per il Triennio 2021/2023", dichiarata immediatamente eseguibile.

DATO ATTO dell'inesistenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, come attestato con Delibera di Giunta Comunale n. 19 in data 04.02.2021 ad oggetto "Personale in eccedenza o soprannumero art. 33 D. Lgs 165/2001, come modificato dall'art. 16 della legge 183/2011" Anno 2021, dichiarata immediatamente eseguibile;

DATO ATTO che l'art. 6 del D. Lgs. 165/2001 disciplina la ridefinizione degli uffici e delle dotazioni organiche, in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno di personale, da effettuarsi periodicamente e comunque a scadenza triennale, nonché ove risulti necessario a seguito di riordino, fusione, trasformazione o trasferimento di funzioni;

CONSIDERATO inoltre che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli Enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D. Lgs. 267/2000 e dal D. Lgs. 165/2001, attribuisce alla Giunta Comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche nonché l'art. 89, comma 5, del citato D. Lgs. n. 267/2000 e s.m.i. stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli Enti Locali dissestati e strutturalmente deficitari, gli altri Enti Locali, 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 servizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

RITENUTO opportuno procedere all'aggiornamento della dotazione organica dell'Ente, approvata con delibera di Giunta Comunale n. 39 del 25.03.2021;

RILEVATO, pertanto, che la dotazione organica dell'Ente è quella che risulta dal prospetto di cui l'allegato "A";

OSSERVATO che:

- allo stato, anche a seguito dell'introduzione della pensione cd. quota 100, ai sensi dell'art. 14 del D.L. n. 4/2019, si sono registrate nel solo anno 2021 ben 14 cessazioni (tra mobilità, dimissioni volontarie, inabilità e limiti di età);
- per il 2022 è prevista la cessazione di n. 22 unità;
- tale circostanza rende improcrastinabile una revisione del PTFP, al fine di dare corso al tempestivo reclutamento delle unità minime necessarie a garantire la continuità dei servizi;

DATO ATTO che con D.L. n. 80/2021 (cd. "Decreto Reclutamento") ha innovato la disciplina dell'istituto delle progressioni verticali, sia per quanto riguarda le percentuali intese come riserva che per l'iter procedurale ;

Vengono fatte salve le eventuali modificazioni e/o integrazioni in fase di conversione dello stesso ;

ATTESO che, le attività istituzionali, stante la complessità cui sono deputati i suddetti servizi, non possono essere fronteggiate in alcun modo da funzionari in possesso di competenze professionalmente diverse e non adeguate alla specificità dei servizi in esame, né con altro personale presente nella struttura burocratica dell'Ente;

RICORDATO che

- i reclutamenti di n. 3 unità di cat. B con profilo di operaio mediante stabilizzazione di lavoratori Socialmente Utili di cat. B, previsti nel piano assunzioni 2021, sono avvenuti con decorrenza 01/04/2021, con risparmio di spesa sullo stanziamento di **€ 19,807,50**
- il reclutamento di n. 1 unità di cat. B con profilo di collaboratore amministrativo mediante mobilità di personale in posizione di comando è avvenuto con decorrenza 01/07/2021, con risparmio di spesa sullo stanziamento di **€ 13.202,00**
- le procedure di reclutamento del piano assunzioni 2021 relative a n. 3 istruttori direttivi di cat. D per mobilità volontaria esterna si sono concluse i reclutamenti sono avvenuti con decorrenza 01/11/2021 con risparmio di spesa sullo stanziamento di **€ 72.936,65**

*Per cui i risparmi di spesa sugli stanziamenti del piano assunzioni 2021 ammontano, complessivamente, a **€ 105.949,14** , che vengono utilizzati per il triennio 2022/2024 ed aggiunti all'importo di **€ 442.338,73** quale capacità assunzionale per l'anno 2022, per complessivi **€ 548.287,87** ;*

DATO ATTO che la capacità assunzionale per l'anno 2022 ammonta ad un importo pari ad **€ 442.388,73 + 105.949,14** , quale quota risparmio piano assunzionale 2021, per un totale di **€ 548.287,87** prevedendo per l'anno 2022 una spesa come da seguente prospetto:

ASSUNZIONI PERSONALE NON DIRIGENTE A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2022					
	CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	RETRIBUZIONE ANNUA	ONERI RIFLESSI	TOTALE
2	D1	Istruttore Direttivo Amministrativo	€ 47.960,18	€ 16.872,39	€ 64.832,57
11	C1	Istruttore amministrativo	€ 154.275,86	€ 54.274,25	€ 327.550,11
4	C1	Agente Polizia Locale	€ 92.601,00	€ 32.577,03	€ 125.178,03
3	C1	Istruttore amministrativo (progr. carriera)	€ 7.507,50	€ 2.641,14	€ 10.148,64
TOTALE					€ 527.709,35

Totale spesa anno 2022 + risparmi anno 2021	€ 548.287,87
Somma residuale anno 2022	€ 20.578,52

SI PREVEDE, PER L'ANNO 2022, PROCEDERE ALLE SEGUENTI ASSUNZIONI:

TEMPO INDETERMINATO

N.	PROFILO	CAT.	MODALITA' DI COPERTURA	ANNO	AREA/SERVIZIO DI ASSEGNAZIONE
2	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO (riserva del 50% dei posti al personale interno in sede di concorso pubblico)	CAT. D	Mobilità obbligatoria per il personale in disponibilità ai sensi dell'articolo 34-bis de d. l.gs 165/2001 o, nel caso in cui la predetta selezione non avesse esito positivo - Eventualmente ricorrere alla mobilità volontaria ai sensi dell'art. 30 del d. l.gs 165/2001 o, nel caso in cui la predetta selezione non avesse esito positivo - utilizzo di graduatorie di idonei vigenti presso altri Enti o, in alternativa indizione di un bando di concorso pubblico CON RISERVA DEL 50% DEI POSTI AL PERSONALE INTERNO	2022	TUTTE LE AREE
11	ISTRUTTORE	C	Mobilità obbligatoria per il personale in disponibilità ai sensi dell'articolo 34-bis de d. l.gs 165/2001 o, nel		

	AMMINISTRATIVO		caso in cui la predetta selezione non avesse esito positivo - Eventualmente ricorrere alla mobilità volontaria ai sensi dell'art. 30 del d. l.gs 165/2001 o, nel caso in cui la predetta selezione non avesse esito positivo - utilizzo di graduatorie di idonei vigenti presso altri Enti o, in alternativa indizione di un bando di concorso pubblico	2022	TUTTE LE AREE
4	AGENTE POLIZIA LOCALE	C	Mobilità obbligatoria per il personale in disponibilità ai sensi dell'articolo 34-bis de d. l.gs 165/2001 o, nel caso in cui la predetta selezione non avesse esito positivo - Eventualmente ricorrere alla mobilità volontaria ai sensi dell'art. 30 del d. l.gs 165/2001 o, nel caso in cui la predetta selezione non avesse esito positivo - utilizzo di graduatorie di idonei vigenti presso altri Enti o, in alternativa indizione di un bando di concorso pubblico	2022	AREA POLIZIA MUNICIPALE
3	ISTRUTTORI AMMINISTRATIVI	C	Riservati al personale di ruolo (progressione di carriera verticale)	2022	TUTTE LE AREE

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

- perseguire l'ottimale distribuzione del personale tramite la mobilità interna ed esterna;
- prevedere eventuali progressioni di carriera nella programmazione;
- prevedere ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile;

VISTA la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2022-2024, come predisposta dalla sezione Risorse Umane sulla base delle direttive impartite dalla Giunta comunale e delle indicazioni fornite dai Dirigenti/ responsabili dei servizi, a seguito di attenta valutazione:

- a) del fabbisogno di personale connesso ad 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;

VISTI:

- il DECRETO 17 marzo 2020 della PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni. (20A02317)" pubblicato sulla GU n.108 del 27-4-2020;

- lo Statuto Comunale ;

- il Regolamento di Contabilità dell'Ente ;

- il D. Lgs. 267/00 e ss.mm.ii.;

- il D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. ;

- il nuovo CCNL delle funzioni locali 2016/2018, firmato il 21/05/2018 che, tra le altre cose, ha rivisto il sistema di classificazione del personale dipendente, eliminando la categoria di accesso dei funzionari D3;

RITENUTO, in particolare, di dover predisporre il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale per il periodo 2022-2024 e della relativa dotazione organica dell'Ente, per l'anno 2022 è prevista l'assunzione di:

A tempo indeterminato:

n. 2 Istruttori Direttivi Amministrativi categoria D posizione economica D1, del vigente CCNL Comparto Funzioni Locali personale non dirigente – Tutte le Aree, con riserva in sede di concorso pubblico del 50% dei posti al personale interno;

- **n. 11** Istruttori Amministrativi categoria C, posizione economica C1, del vigente CCNL Comparto Funzioni Locali personale non dirigente – Tutte le Aree;

- **n. 4** Agenti di Polizia Locale categoria C, posizione economica C1, del vigente CCNL Comparto Funzioni Locali personale non dirigente - Area Polizia Municipale;

- **n. 3** Istruttori Amministrativi categoria C, posizione economica C1, del vigente CCNL Comparto Funzioni Locali personale non dirigente, riservati al personale di ruolo (progressione verticale) – Tutte le Aree

Acquisito il parere favorevole del Responsabile del Settore Servizi Finanziari in merito alla regolarità tecnica e contabile, ai sensi dell'art. 49, comma 1, e dell'art. 147-bis del D. Lgs. n. 267/2000;

Acquisito il parere favorevole dell'Organo di Revisione dell'Ente in data 18.02.2022 prot. n. 8167 con Verbale n. 03 del 17.02.2022

Con voti favorevoli unanimi, resi in forma palese nei termini di legge

DELIBERA

Per i motivi espressi in premessa e che si intendono integralmente riportati:

1. di approvare il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale per il periodo 2022-2024, la Dotazione organica dell'Ente e Piano occupazionale anno 2022, nei termini di cui ai prospetti riportati in premessa e allegati alla presente a farne parte integrante e sostanziale;

2. per l'effetto, **di approvare il nuovo Piano occupazionale per il triennio 2022-2024**, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato in premessa esplicitati per la copertura dei seguenti posti per l'anno 2022:

A tempo indeterminato:

n. 2 Istruttori Direttivi Amministrativi categoria D posizione economica D1, del vigente CCNL Comparto Funzioni Locali personale non dirigente – Tutte le Aree, con riserva in sede di concorso pubblico del 50% dei posti al personale interno;

- **n. 11** Istruttori Amministrativi categoria C, posizione economica C1, del vigente CCNL Comparto Funzioni Locali personale non dirigente – Tutte le Aree;

- **n. 4** Agenti di Polizia Locale categoria C, posizione economica C1, del vigente CCNL Comparto Funzioni Locali personale non dirigente - Area Polizia Municipale;

- **n. 3** Istruttori Amministrativi categoria C, posizione economica C1, del vigente CCNL Comparto Funzioni Locali personale non dirigente, riservati al personale di ruolo (progressione verticale) – Tutte le Aree

3. di attivare le procedure selettive per i passaggi di livello tra le aree riservate al personale di ruolo (progressione verticale) nella percentuale del 30% dei posti previsti nel piano del fabbisogno come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria;

4. di confermare che il PTFP 2022-2024: 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 dagli artt. 34-bis e 35 del D. Lgs. n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al D.P.C.M. 8 maggio 2018;

- 5. di precisare** altresì che l'effettiva assunzione in servizio dei candidati vincitori potrà avvenire, sempre nel rispetto dell'ordine di merito anche in tempi diversi, fermo restando il rispetto dei vincoli imposti dal quadro normativo di riferimento e/o di finanza pubblica ovvero dell'equilibrio pluriennale di bilancio;
- 6. di dare atto** che il piano occupazionale, come delineato nel prospetto, è compatibile con le risorse a disposizione in termini di *budget* assunzionale e, in ogni caso, non pregiudica, a parità delle altre condizioni, il contenimento della spesa del personale rispetto alla spesa media del triennio 2011-2013 pari ad euro 6.409.279,31 (nonché il rispetto del valore soglia oggetto dell'intesa raggiunta in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali l'11 dicembre 2019);
- 7. di dare atto** che la nuova programmazione triennale del fabbisogno di personale è coerente con il principio di contenimento complessivo della spesa di cui all'art. 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e dell'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006;
- 8. di dare atto che** l'andamento della spesa di personale conseguente all'attuazione del piano occupazionale 2022-2024 è in linea con quanto previsto dall'art. 1, commi 557, 557-bis e 557-ter della legge n. 296/2006 e dall'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014;
- 9. di dare atto che** la programmazione *de qua* è suscettibile di revisione, in qualsiasi momento, per sopravvenute esigenze connesse agli obiettivi dati e in relazione alle limitazioni o vincoli normativi;
- 10. di dare atto** che presso l'Ente non vi sono graduatorie a tempo indeterminato vigenti dalle quali attingere personale, per i profili e gli inquadramenti di cui alla presente programmazione, e che le assunzioni a tempo indeterminato dovranno essere attuate previo esperimento delle seguenti procedure:
- mobilità esterna obbligatoria di cui all'art. 34 bis del D. Lgs. n. 165/2001;
 - mobilità esterna volontaria di cui all'art. 30 del D. Lgs. n. 165/2001;
 - utilizzo graduatorie altri enti;
 - indizione di concorso pubblico;
- 11. di prevedere** per il biennio 2023/2024 l'assunzione in ruolo di personale non dirigenziale in relazione ai limiti di capacità assunzionale dell'Ente, calcolata secondo le disposizioni vigenti in materia, e alla necessità di sostituzione di personale cessato oltre ad eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, queste ultime nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010) e di contenimento della spesa del personale;
- 12. di dare atto** che il piano del fabbisogno triennale così come rimodulato con il presente provvedimento prevede una spesa potenziale come specificato nel seguente prospetto:

Spesa per assunzione personale non dirigente a tempo indeterminato	€ 527.709,32
Capacità Assunzionale 2020/2022	€ 442.338,73
Spesa residuale piano assunzionale anno 2021	€ 105.949,14
TOTALE	€ 548.287,87

13. DI PRECISARE che, in riferimento all'art. 30 del D. Lgs. 165/2001, così come modificato dall'art. 3 comma 7 del D.L. 9 giugno 2021 n. 80, **i posti coperti dai reclutamenti legati alla presente programmazione sono da considerarsi posizioni infungibili, in quanto strettamente legate alla carenza di personale determinatasi con la cd. "quota 100" per pensionamenti;**

13. APPROVARE l'allegata dotazione organica, che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione (allegato **A**);

14. DARE ATTO che la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra rientra nei limiti imposti dall'art. 1, comma 557, della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale;

15. **DI RECEPIRE** le presenti determinazioni nel Documento Unico di programmazione DUP 2022/2024;
20. **DEMANDARE** al competente Responsabile gli adempimenti necessari all'attuazione del presente Provvedimento;
21. **DI DARE ATTO** che della presente è stata resa informativa alla RSU ed alle OO.SS.;
22. **DI PUBBLICARE** il presente piano triennale dei fabbisogni sul sito istituzionale dell'Ente;
23. **DI TRASMETTERE** il presente piano triennale dei fabbisogni del personale alla Ragioneria generale dello Stato tramite l'applicativo telematico "Piano dei Fabbisogni" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste dalla Circolare RGS n. 18/2018;

Con separata votazione

DELIBERA

24. **DI DICHIARARE** la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000 e smi. , stante l'urgenza degli adempimenti .

Firmato:

Sindaco: A. De Filippo

Gli Assessori: L. Doro

L. Galati

C. Galati

S. Riccardo

V. Doro

R. Sivetti

C. Venturolo

A. De Filippo
Assente
Assente
Assente
Assente
Assente
Assente
Assente

RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA

Categoria	Profilo professionale	Personale previsto in DOTAZIONE ORGANICA	Personale in servizio al 30.11.2021	Posti vacanti
Dirigente	Dirigente Finanziario	1	1	0
Dirigente	Dirigente Amministrativo	1	0	1
Dirigente	Dirigente Tecnico	1	1	0
Dirigente	Dirigente Tecnico Ambientale	1	1	0
D	Istruttore Direttivo Avvocato	1	1	0
D	Istruttore Direttivo Informatico	2	2	0
D	Istruttore Direttivo Amministrativo	21	13	8
D	Istruttore Direttivo Amministrativo - Finanziario	2	2	0
D	Istruttore Direttivo Tecnico	17	8	9
D	Istruttore Direttivo Assistente Sociale	1	1	0
D	Istruttore Direttivo Sistemi di Comunicazione	5	4	1
D	Istruttore Direttivo Polizia Locale	9	5	4
C	Agenti di Polizia Municipale	36	26	10
C	Istruttore Amministrativo	37	29	8
C	Istruttore Tecnico	13	5	8
C	Istruttore Tecnico Informatico	2	1	1
C	Istruttore Finanziario (Ragioniere)	2	0	2
B3	Collaboratore Tecnico	26	17	9
B	Collaboratore Amministrativo	10	4	6
B	Collaboratore Tecnico	12	8	4
		200	129	71



COMUNE di MADDALONI
Provincia di Caserta

Piazza Matteotti,9 – C.A.P. cod Fisc: 80004330611 – Partita IVA 00136920618

Del che il presente verbale che, previa lettura e conferma viene sottoscritto.

Il Sindaco
De Filippo Andrea

IL Segretario Comunale
dott.ssa Maria Rita Nuzzolo

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Messo Comunale, certifica che copia della presente deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio di questo Comune in data odierna, e vi resterà affissa per quindici giorni consecutivi.

Li... _____

IL MESSO

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si attesta che la presente deliberazione è **diventa esecutiva** il giorno _____, essendo decorso il decimo giorno dalla sua pubblicazione all'albo Pretorio comunale, ai sensi dell'art.134 terzo comma del D.lgs. n.267/2000;

Maddaloni , addì _____

IL SEGRETARIO GENERALE
dott.ssa Maria Rita Nuzzolo

CERTIFICATO DI ESEGUITA PUBBLICAZIONE

Su conforme attestazione del messo comunale , si certifica che la presente deliberazione è rimasta affissa all'albo pretorio di questo Ente per quindici giorni continuativi ed ininterrotti a decorrere dal _____.

Maddaloni , addì _____

IL MESSO

IL SEGRETARIO GENERALE