



## COMUNE DI CASELLE IN PITTARI

Provincia di Salerno

### *Verbale di deliberazione di Giunta comunale n. 19 del 14-03-2023*

---

**Oggetto:** Approvazione piano triennale del fabbisogno del personale per il periodo 2023- 2025.

---

*L'anno duemilaventitre il giorno quattordici del mese di marzo , alle ore 18:00 nella Casa comunale.*

*Convocata dal Sindaco, si è riunita la Giunta comunale, con l'intervento dei Signori:*

			Presente Assente
<b>Nuzzo</b>	<b>Giampiero</b>	<b>Sindaco</b>	<b>Presente</b>
<b>Gallo</b>	<b>Gerardo</b>	<b>Vice Sindaco</b>	<b>Presente</b>
<b>Ragone</b>	<b>Gianluca</b>	<b>Assessore</b>	<b>Assente</b>

*Partecipa alla seduta il Segretario Comunale dr.ssa Emanuela Antuoni.*

*Riconosciuto legale il numero degli intervenuti, il Dr. Giampiero Nuzzo, in qualità di Sindaco assume la Presidenza, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta a prendere in esame l'oggetto sopra indicato.*

**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:

*1. 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, 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.*

*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, 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.*

**DATO ATTO** che il D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81, ha disposto (con l'art. 1, comma 1, lettera a)) che "Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, per le Amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con piu' di cinquanta dipendenti, sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), gli adempimenti inerenti ai piani di cui alle seguenti disposizioni: a) articolo 6, commi 1, 4 (Piano dei fabbisogni) e 6, [...] del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165".

**VISTO** l'art.1 del D.P.R. n.81 del 24.06.2022 che modifica diversi piani tra cui il Piano triennale dei fabbisogni di personale (ART.1, comma 1, lettera a)) per farli "confluire" nel P.I.A.O. Piano integrato di attività e organizzazione;

**CONSIDERATO:**

- che il P.I.A.O. del Comune di Caselle in Pittari è stato approvato in prima applicazione nell'anno 2022 in data 13.12.2022 con deliberazione di Giunta comunale n. 97/2022;

- che risulta comunque opportuno approvare il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale per l'approvazione del Bilancio di Previsione 2023-2025;
- che il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale in approvazione verrà inserito nel P.I.A.O. 2023-2025;
- che il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale verrà eventualmente rivisto e modificato durante l'anno 2023 anche in **considerazione delle nuove disposizioni stabilite con il nuovo CCNL Funzioni Locali 2019-2021 sottoscritto in data 16/11/2022;**

**DATO ATTO:**

- che il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2023-2025 è stato calcolato con le nuove retribuzioni tabellari del CCNL Funzioni Locali 2019-2021 sottoscritto il 16 novembre 2022;
- che il D.L.n. 36/2022 (PNRR 2) prevede l'esclusione dal computo degli spazi assunzionali (ex art. 33, comma 2, D.L. 34/2019) del costo dei soli arretrati contrattuali 2019-2021 ma non dei nuovi importi degli stipendi a regime;

**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 apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;

**PRESO ATTO** che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre, d'ora in avanti, 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.

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

- pone una serie di vincoli e limiti assunzionali inderogabili quali principi di coordinamento della finanza pubblica per il perseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa e di risanamento dei conti pubblici;
- prevede che tali vincoli e limiti si applichino, nonostante l'estensione a tutti gli enti locali del pareggio di bilancio introdotto dalla Legge di stabilità 2016, tenendo conto del fatto che gli enti locali siano stati o meno soggetti al patto di stabilità interno nel 2015;
- prevede che tali vincoli e limiti debbano 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;

**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;

**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 Settore Finanziario n. 1 del 3 febbraio 2023, con la quale è stato determinato il valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno **2023**, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;

**PRESO ATTO**, pertanto, che:

- ai sensi dell'art. 3, D.M. 17 marzo 2020, il Comune di Caselle in Pittari appartiene alla fascia **demografica B** (popolazione al 31.12.2021: n. 1864 abitanti);
- sulla base della Tabella 1 dell'art. 4, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di massima spesa del personale corrispondente è pari al **28,60%** (A);
- sulla base della Tabella 3 dell'art. 6, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di rientro della maggiore spesa del personale corrispondente è pari al **32,60%** (B);

**VERIFICATO** che, sulla base dei dati ricavati dai rendiconti 2019-2021 e dal bilancio di previsione finanziario annualità 2022, il valore della soglia percentuale applicabile al Comune di Caselle in Pittari è pari al **26,03%**, come verificabile dal prospetto allegato alla presente determinazione (All. 1);

**PRESO ATTO** che:

- tale valore è inferiore al valore della soglia di virtuosità (A);
- per suddetta fattispecie qualificata come “virtuosa”, ai sensi dell'art. 5, D.M. 17 marzo 2020, nel periodo 2020- 2024:

- è possibile incrementare annualmente, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla Tabella 2 allegata al decreto, 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 e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1;
- è possibile utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2021 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1;

**PRESO ATTO** del parere espresso dal Ministero dell'Economia e delle Finanze in data 15 gennaio 2021 (prot. n. 12454) che a proposito della possibilità per gli enti virtuosi di utilizzare in deroga i resti assunzionali del quinquennio 2015-2019 chiarisce quanto segue: “l'utilizzo dei più favorevoli resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 non può essere cumulato con le assunzioni derivanti dall'applicazione delle nuove disposizioni normative ex articolo 33, comma 2, del decreto legislativo n. 34/2019, ma tale possibilità di utilizzo costituisce una scelta alternativa – se più favorevole – alla nuova regolamentazione, fermo restando che tale opzione è consentita, in ogni caso, solamente entro i limiti massimi previsti dal valore soglia di riferimento di cui all'articolo 4, comma 1 – Tabella 1, del decreto attuativo.”

**PRESO ATTO**, inoltre, che, **per l'anno 2023, il tetto massimo della spesa di personale è pertanto pari a € 329.413,92;**

**CONSIDERATO** che, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, gli enti il cui valore soglia è uguale o inferiore al valore soglia di virtuosità possono assumere personale a tempo indeterminato utilizzando il plafond calcolato con il nuovo valore soglia;

**VISTO** il prospetto: All. 1) alla determina del settore finanziario sopra citata, n. 1 del 03/02/2023: “Calcolo del limite di spesa per assunzioni”, che si allega anche al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;

**VISTI:**

- il D.Lgs. n. 267/2000; Visto il D.Lgs. n. 165/2001; Visto il D.M. 17 marzo 2020;
- l'art. 57, c. 3-septies, D.L. n. 104/2020;
- lo statuto comunale;
- il regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;

**RAVVISATA** la necessità di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2023-2025, e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

**ATTESO** che, a seguito di ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001, non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

**VISTA** la nuova dotazione organica dell'ente (allegato B);

**VISTO** il piano occupazionale 2023-2025 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 2023 -2025 prevede complessivamente n. 8 posti da ricoprire mediante:

- N.1 posti di Istruttore direttivo Ufficio Amministrativo categoria D part time 50% (**anno 2023**);
- N. 1 posto di istruttore direttivo Ufficio Anagrafe, categoria D, part time al 50% a tempo determinato per mesi 24 (**anno 2023**);
- N. 1 posto di istruttore categoria C part. time 50% Ufficio Anagrafe (**anno 2023**);
- N. 1 posto istruttore categoria C part time al 50% Ufficio Tecnico (**anno 2023**);
- N. 1 posto di Agente di Polizia Locale cat. C Part time 50 % (**anno 2023**);
- N. 2 posti di operatore specializzato B, Ufficio Tecnico, part time al 50% (**anno 2023**);
- N. 1 B operatore specializzato Ufficio Amministrativo part time al 50% (**anno 2023**);

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 C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;

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

VISTI i pareri di regolarità tecnica e contabile espressi dai responsabili dei servizi, ai sensi dell'art. 49 del d.lgs. 267/2000

A votazione unanime e palese

### **DELIBERA**

1) di approvare, per le motivazioni espone 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 2023 2025**, quale parte integrante e sostanziale;

2) di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, la **dotazione organica** dell'Ente, costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

3) di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, il nuovo **piano occupazionale per il triennio 2023-2024-2025**, 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;

4) 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;

5) 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;  
Infine la Giunta Comunale, stante l'urgenza di provvedere, con separata e unanime votazione  
6) di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del  
d.Lgs. n. 267/2000.

<b>PARERE: Favorevole</b> per quanto di competenza in ordine alla <b>Regolarità tecnica</b>	
Data: 16-02-2023	Il Responsabile del servizio
	<i>f.to</i> <b>Greco Maria Teresa</b>

<b>PARERE: Favorevole</b> per quanto di competenza in ordine alla <b>Regolarità Contabile</b>	
Data: 16-02-2023	Il Responsabile del servizio
	<i>f.to</i> <b>Riviello Angela</b>

*Il presente verbale viene così sottoscritto:*

*Il Presidente  
f.to Dr. Giampiero Nuzzo*

*Il Segretario Comunale  
f.to dr.ssa Emanuela Antuoni*

- 
- Comunicata ai capigruppo consiliari con nota prot. n. 1994 del 21-03-2023;*
  - Comunicata al Sig. Prefetto con nota prot. n. del*

---

*Attestato di pubblicazione*

*Si attesta che copia della deliberazione viene pubblicata per 15 giorni consecutivi a partire da oggi alla sezione Albo Pretorio on Line del sito dell'Ente <http://www.comune.caselleinpittari.sa.it/>*

*Lì, 21-03-2023*

*Il Segretario Comunale  
f.to dr.ssa Emanuela Antuoni*

---

*E' copia conforme all'originale.*

*Lì, 21-03-2023*

*Il Segretario Comunale  
dr.ssa Emanuela Antuoni*

---

*Esecutività*

*La presente deliberazione è divenuta esecutiva:*

- xx per immediata eseguibilità, art.134, 4° c., D. Lgs. n. 267/2000 - TUEL;*
- per decorrenza dei termini, art. 134, 3° c, D. Lgs. n. 267/2000 – TUEL;*

*Lì, 14-03-2023*

*Il Segretario Comunale  
f.to dr.ssa Emanuela Antuoni*

---



*COMUNE DI CASELLE IN PITTARI*

*Provincia di SALERNO*

*Parere dell'organo di revisione sulla proposta di  
Piano triennale del fabbisogno di personale 2023-2025*

L'ORGANO DI REVISIONE

Dott. Valerio Mottola

Verbale n. 2

OGGETTO: Parere proposta di deliberazione della Giunta comunale n. 17 del 16-02-2023 ad oggetto:  
**"Approvazione piano triennale del fabbisogno del personale per il periodo 2023- 2025"**.

Premesso che: l'art. 19, c., 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448 prevede che l'organo di revisione economico finanziaria accerti che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa, di cui all'art. 39, L. n. 449/1997 e che eventuali eccezioni siano analiticamente motivate;

• l'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 dispone che l'organo di revisione contabile assevera il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, in conseguenza degli atti di assunzione di personale previsti nel piano triennale;

Richiamati in particolare:

- il D.M. 17 marzo 2020, applicativo dell'art. 33, D.L. n. 34/2019, 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 dalla normativa previgente;
- l'an. 57, c. 3-septies, D.L. 14 agosto 2020, n. 104;

Vista la proposta di deliberazione in oggetto con la quale la Giunta comunale approva, ai sensi dell'art. 6, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2023-2025 e il relativo piano occupazionale che prevede n. 8 assunzioni nel triennio di osservazione;

Che risulta rispettato il vincolo di spesa derivante dall'applicazione dei parametri di cui al D.M. 17 marzo 2020;

la dotazione organica allegata comprendente i posti coperti e vacanti; Tutto ciò premesso e considerato;

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

Visto il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 287;

Visto il Decreto D.P.C.M. dell'8 marzo 2018 di approvazione delle linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche;

Visto il D.M. 17 marzo 2020;

**ACCERTA**

1) che il Piano triennale dei fabbisogni di personale e il relativo piano occupazionale per il periodo 2023-2025 rispettano i vincoli imposti dalla soglia di spesa per il personale determinata ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;

2) che in conseguenza delle assunzioni previste nel Piano in oggetto, l'equilibrio pluriennale del bilancio è garantito.

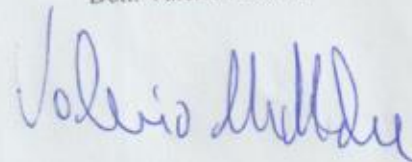
**ESPRIME**

ai sensi dell'art. 19, c. 8, L. n. 448/2001 e dell'art. 4, c.2, D.M. 17 marzo 2020, parere FAVOREVOLE sulla proposta di deliberazione in oggetto.

Addì, 14-03-2023

L'organo di revisione economico-finanziaria

Dott. Valerio Mottola



**Allegato B) DOTAZIONE ORGANICA VIGENTE**

<b>AREA AMMINISTRATIVA</b>				
<b>1</b>	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO titolare di P.O.	Part time 50%	D1	Coperto 50% ex art. 110
<b>TOTALE POSTI 1</b>				
<b>AREA DEMOGRAFICA</b>				
<b>1</b>	ISTRUTTORE	Part time 50%	C1	Coperto contratto somm. Lav.
<b>TOTALE POSTI 1</b>				
<b>AREA FINANZIARIA TRIBUTI E RISCOSSIONI</b>				
<b>1</b>	ISTRUTTORE DIRETTIVO RESPONSABILE AREA	Part time 33%	D1	Coperto scavalco condiviso 33%
<b>1</b>	ISTRUTTORE	Part time 50%	C1	Coperto
<b>1</b>	ISTRUTTORE	Part time 33%	C1	Coperto scavalco condiviso 33%
<b>TOTALE POSTI 3</b>				
<b>AREA TECNICA</b>				
<b>1</b>	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO titolare di P.O.	Part time 50%	D1	Coperto ex art. 110
<b>1</b>	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	Part time 33%	D1	Coperto al 33% ex art. 110
<b>1</b>	AUTISTA SCUOLABUS	TEMPO PIENO	B1	coperto
<b>1</b>	OPERATORE	TEMPO PIENO	A	coperto
<b>TOTALE POSTI 4</b>				
<b>SERVIZIO POLIZIA MUNICIPALE</b>				
<b>1</b>	AGENTE POLIZIA LOCALE	Part time 33%	C1	Coperto scavalco 33%
<b>TOTALE POSTI 1</b>				
<b>UFFICI DI STAFF ART. 90 D.LGS 267/2000</b>				
<b>2</b>	ISTRUTTORE - TEMPO DETERMINATO -	Part time 83%	C1	coperti
	ISTRUTTORE - TEMPO DETERMINATO -	Part time 50%	C1	coperti

**Allegato B) NUOVA DOTAZIONE ORGANICA**

<b>AREA AMMINISTRATIVA</b>				
<b>1</b>	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO titolare di P.O.	Part time 50%	D1	Coperto 50% ex art. 110
<b>1</b>	OPERATORE SPECIALIZZATO	Part time 50%	B1	<b>VACANTE</b>
<b>TOTALE POSTI 2</b>				
<b>AREA DEMOGRAFICA</b>				
<b>1</b>	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	Part time 50% Tempo det.	D1	<b>VACANTE</b>
<b>1</b>	ISTRUTTORE	Part time 50%	C1	<b>Coperto contratto somm. Lav.</b>
<b>TOTALE POSTI 2</b>				
<b>AREA FINANZIARIA TRIBUTI E RISCOSSIONI</b>				
<b>1</b>	ISTRUTTORE DIRETTIVO RESPONSABILE AREA	Part time 33%	D1	Coperto scavalco condiviso 33%
<b>1</b>	ISTRUTTORE	Part time 50%	C1	Coperto
<b>1</b>	ISTRUTTORE	Part time 33%	C1	Coperto scavalco condiviso 33%
<b>TOTALE POSTI 3</b>				
<b>AREA TECNICA</b>				
<b>1</b>	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO titolare di P.O.	Part time 50%	D1	Coperto ex art. 110
<b>1</b>	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	Part time 33%	D1	Coperto al 33% ex art. 110
<b>1</b>	ISTRUTTORE	Part time 50%	C1	<b>VACANTE</b>
<b>1</b>	AUTISTA SCUOLABUS	TEMPO PIENO	B1	coperto
<b>1</b>	OPERATORE	TEMPO PIENO	A	coperto
<b>2</b>	OPERATORE SPECIALIZZATO	Part time 50%	B1	<b>VACANTE</b>
<b>TOTALE POSTI 7</b>				
<b>SERVIZIO POLIZIA MUNICIPALE</b>				
<b>1</b>	AGENTE POLIZIA LOCALE	Part time 50%	C1	<b>Coperto scavalco 33%</b>
<b>TOTALE POSTI 1</b>				
<b>UFFICI DI STAFF ART. 90 D.LGS 267/2000</b>				
<b>2</b>	ISTRUTTORE - TEMPO DETERMINATO -	Part time 83%	C1	coperti
	ISTRUTTORE - TEMPO DETERMINATO -	Part time 50%	C1	coperti



# Comune di Caselle in Pittari

Provincia di Salerno

COPIA

## ***Verbale di deliberazione di Giunta comunale n. 80 del 22-08-2023***

**Oggetto:** PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2023/2025 E PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2023 MODIFICHE ED INTEGRAZIONI

*L'anno duemilaventitre il giorno ventidue del mese di agosto , alle ore 17:40 nella Casa comunale.*

*Convocata dal Sindaco, si è riunita la Giunta comunale, con l'intervento dei Signori:*

			<b>Presente Assente</b>
<b>Nuzzo</b>	<b>Giampiero</b>	<b>Sindaco</b>	<b>Presente</b>
<b>Gallo</b>	<b>Gerardo</b>	<b>Vice Sindaco</b>	<b>Presente</b>
<b>Ragone</b>	<b>Gianluca</b>	<b>Assessore</b>	<b>Presente in videoconferenza</b>

*Partecipa alla seduta il Segretario Comunale dr.ssa Emanuela Antuoni.*

*Riconosciuto legale il numero degli intervenuti, il Dr. Giampiero Nuzzo, in qualità di Sindaco assume la Presidenza, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta a prendere in esame l'oggetto sopra indicato.*

## IL SINDACO

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:

1. 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, 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.

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, 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.

**Visto** il Ccnl. FL 2019/2021 ed il nuovo sistema di classificazione del personale di cui al **Titolo III - Ordinamento Professionale, Capo I**, articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:

1. Area degli Operatori (attuale Cat. A);

2. Area degli Operatori esperti (attuale Cat. B e B3);
3. Area degli Istruttori (attuale Cat. C);
4. Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (attuale Cat. D).

**Richiamato** il principio della programmazione economico-finanziaria pluriennale, il quale prevede che il Documento Unico di Programmazione (DUP) costituisce, nell'ambito di detta programmazione, lo strumento che permette l'attività di guida strategica ed operativa degli enti locali e consente di fronteggiare in modo permanente, sistemico e unitario le discontinuità ambientali e organizzative e costituisce, nel rispetto del principio del coordinamento e coerenza dei documenti di bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione;

**Considerato** che l'obbligo di programmazione in materia di assunzione del personale è, altresì, sancito dall'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come da ultimo modificato dall'art. 4 del D. Lgs n. 75/2017, ponendo in posizione fondamentale lo strumento del piano triennale dei fabbisogni di personale, che sostituisce il tradizionale assetto organizzativo della dotazione organica, in coerenza con la pianificazione pluriennale di personale e della performance, sulla base delle linee di indirizzo, da emanarsi dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, nonché d'intesa con la Conferenza unificata per quanto riguarda le amministrazioni regionali e gli enti locali;

**Vista e richiamata** la deliberazione n. 19 del 14 marzo 2023, di approvazione del **piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2023 2025;**

**Considerata** la possibilità di modificare, in qualsiasi momento, la programmazione di fabbisogno di personale di cui al presente atto, qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutazioni del quadro normativo di riferimento o sopravvenienze organizzative, relativamente al triennio in considerazione;

**Ritenuto**, a seguito di sopravvenute esigenze, di dotare l'ufficio tecnico comunale di personale a tempo indeterminato, atteso che, attualmente, sono addetti al predetto ufficio due dipendenti reclutati da altri enti, pertanto a tempo determinato e parziale, di cui una unità con contratto part-time.

**Ritenuto** di dover modificare la predetta programmazione, prevedendo, in luogo della attuale copertura del posto di istruttore direttivo tecnico con contratto part time al 50% e a tempo determinato, l'assunzione di un istruttore direttivo tecnico, ex cat. D, con contratto part time al 50% e a tempo indeterminato, mediante mobilità volontaria, ai sensi dell'art. 30 del d.lgs. n. 267/2000;

**Visti:**

- il D.Lgs. n. 267/2000, modificato e integrato dal D.Lgs.n.126/2014;
- il D.Lgs.n.118/2011;
- il D.Lgs.n.165/2001;
- lo Statuto comunale;
- il regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;
- il regolamento comunale di contabilità;
- il regolamento comunale sui controlli interni;

**Acquisiti** i pareri di regolarità tecnica e contabile, espressi dai Responsabili dei servizi interessati, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del d.lgs. n. 267/2000;

**D E L I B E R A**

**DI APPROVARE** la premessa narrativa quale parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

**DI MODIFICARE** il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale per il periodo 2023/2025, prevedendo in luogo della attuale copertura del posto di istruttore direttivo tecnico ex cat. D, con contratto part time al 50% e a tempo determinato, l'assunzione di un istruttore direttivo tecnico, ex cat. D, con contratto part time al 50% e a tempo indeterminato, mediante mobilità volontaria, ai sensi dell'art. 30 del d.lgs. n. 267/2000;

**DI DARE ATTO** che dal fabbisogno di personale così come programmato discende la nuova dotazione organica di questo ente, che, pertanto, si approva;

**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;

**DI DARE ATTO** che la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra rientra nei limiti della



spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste dalla legislazione vigente, rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di “pareggio di bilancio”, nonché i limiti imposti dall’art. 1, comma 557 e seguenti, della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale;

**DI DARE ATTO** che:

✓ sulla base delle risultanze delle ricognizioni di cui all’articolo 6, commi 1, 3 e 4 del D.Lgs.n.165/2001, l’attuale organigramma del personale di questo Ente, in coerenza con la programmazione approvata con la presente, non presenta situazioni di esubero ed eccedenza di personale;

✓ il piano di assunzioni è suscettibile di variazioni ed integrazioni in relazione alla eventuale evoluzione del quadro normativo di riferimento e/o a nuove esigenze, derivanti dal trasferimento di funzioni o di qualsiasi altro sopravvenuto fabbisogno che allo stato attuale non è possibile prevedere o definire;

**DI DISPORRE** che il presente documento, come disciplinato al paragrafo 8.2 del principio contabile applicato concernente la programmazione, venga approvato autonomamente dal D.U.P. e portato ad integrazione dello stesso;

**DI INCARICARE** i competenti uffici per la trasmissione del presente Piano Triennale del Fabbisogno di Personale alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l’applicativo “Piano dei Fabbisogni” presente in SICO, ai sensi dell’articolo 6-ter del D.Lgs. n.165/2001, come introdotto dal D.Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n.16/2020;

**DI INVIARE** la presente deliberazione alle organizzazioni sindacali ai fini del procedimento di informazione ai sensi dell’art. 4, comma 2 del CCNL21.05.2018;

**DI DICHIARARE** il correlato provvedimento deliberativo immediatamente eseguibile, ai sensi dell’art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000.

<b>PARERE: Favorevole</b> per quanto di competenza in ordine alla <b>Regolarità tecnica</b>	
Data: 22-08-2023	Il Responsabile del servizio
	<i>f.to</i> <b>Greco Maria Teresa</b>

<b>PARERE: Favorevole</b> per quanto di competenza in ordine alla <b>Regolarità Contabile</b>	
Data: 22-08-2023	Il Responsabile del servizio
	<i>f.to</i> <b>Riviello Angela</b>

*Il presente verbale viene così sottoscritto:*

*Il Presidente  
f.to Dr. Giampiero Nuzzo*

*Il Segretario Comunale  
f.to dr.ssa Emanuela Antuoni*

- 
- Comunicata ai capigruppo consiliari con nota prot. n. del           ;*
  - Comunicata al Sig. Prefetto con nota prot. n. del*

---

*Attestato di pubblicazione*

*Si attesta che copia della deliberazione viene pubblicata per 15 giorni consecutivi a partire da oggi alla sezione Albo Pretorio on Line del sito dell'Ente <http://www.comune.caselleinpittari.sa.it/>*

*Lì,*

*Il Segretario Comunale  
f.to dr.ssa Emanuela Antuoni*

---

*E' copia conforme all'originale.*

*Lì,*

*Il Segretario Comunale  
dr.ssa Emanuela Antuoni*

---

*Esecutività*

*La presente deliberazione è divenuta esecutiva:*

- xx per immediata eseguibilità, art.134, 4° c., D. Lgs. n. 267/2000 - TUEL;*
- per decorrenza dei termini, art. 134, 3° c, D. Lgs. n. 267/2000 – TUEL;*

*Lì, 22-08-2023*

*Il Segretario Comunale  
f.to dr.ssa Emanuela Antuoni*

---

*COMUNE DI CASELLE IN PITTARI*

*Provincia di SALERNO*

*Parere dell'organo di revisione sulla proposta di  
Piano triennale del fabbisogno di personale 2023-2025*

L'ORGANO DI REVISIONE

Dott. Valerio Mottola

Verbale n. 2

OGGETTO: Parere proposta di deliberazione della Giunta comunale n. 17 del 16-02-2023 ad oggetto:  
**"Approvazione piano triennale del fabbisogno del personale per il periodo 2023- 2025"**.

Premesso che: l'art. 19, c., 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448 prevede che l'organo di revisione economico finanziaria accerti che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa, di cui all'art. 39, L. n. 449/1997 e che eventuali eccezioni siano analiticamente motivate;

• l'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 dispone che l'organo di revisione contabile assevera il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, in conseguenza degli atti di assunzione di personale previsti nel piano triennale;

Richiamati in particolare:

- il D.M. 17 marzo 2020, applicativo dell'art. 33, D.L. n. 34/2019, 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 dalla normativa previgente;
- l'an. 57, c. 3-septies, D.L. 14 agosto 2020, n. 104;

Vista la proposta di deliberazione in oggetto con la quale la Giunta comunale approva, ai sensi dell'art. 6, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2023-2025 e il relativo piano occupazionale che prevede n. 8 assunzioni nel triennio di osservazione;

Che risulta rispettato il vincolo di spesa derivante dall'applicazione dei parametri di cui al D.M. 17 marzo 2020;

la dotazione organica allegata comprendente i posti coperti e vacanti; Tutto ciò premesso e considerato;

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

Visto il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 287;

Visto il Decreto D.P.C.M. dell'8 marzo 2018 di approvazione delle linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche;

Visto il D.M. 17 marzo 2020;

**ACCERTA**

1) che il Piano triennale dei fabbisogni di personale e il relativo piano occupazionale per il periodo 2023-2025 rispettano i vincoli imposti dalla soglia di spesa per il personale determinata ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;

2) che in conseguenza delle assunzioni previste nel Piano in oggetto, l'equilibrio pluriennale del bilancio è garantito.

**ESPRIME**

ai sensi dell'art. 19, c. 8, L. n. 448/2001 e dell'art. 4, c.2, D.M. 17 marzo 2020, parere FAVOREVOLE sulla proposta di deliberazione in oggetto.

Addì, 14-03-2023

L'organo di revisione economico-finanziaria

Dott. Valerio Mottola

