



CITTÀ DI CASTEL VOLTURNO

PROVINCIA DI CASERTA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N° 42 del 29/06/2023

**OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2023 – 2025
RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEденZE DI PERSONALE E
PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE.
APPROVAZIONE**

L'anno **duemilaventitre** il giorno **ventinove** del mese di **Giugno** alle ore **10:40**, presso la casa comunale, si è riunita la **GIUNTA COMUNALE**.

Presiede la seduta Petrella Luigi Umberto nella sua qualità di Sindaco e sono rispettivamente presenti ed assenti i Sigg.:

N°	Nome	Presenza
1	PETRELLA LUIGI UMBERTO	X
2	D'AUSILIO CRISTINA	X
3	MARRANDINO PASQUALE	X
4	BACCARI ILARIO	X
5	MAISTO GIUSEPPE	X

PRESENTI: 5

ASSENTI: 0

Il Sindaco:

- a) constatata la legalità dell'adunanza;
- b) preso atto che la medesima si svolge nel rispetto del metodo collegiale, e che gli Assessori D'AUSILIO Cristina e MAISTO Giuseppe vi partecipano tramite ricorso allo strumento della videoconferenza (software open source denominato "go to meeting");
- c) verificato che suddetta strumentazione è idonea a garantire la possibilità di accertare l'identità del componente che interviene in videoconferenza, a consentire a tutti i componenti della Giunta di partecipare alla discussione e alla votazione simultanea sugli argomenti all'ordine del giorno, a regolare lo svolgimento dell'adunanza, a constatare e proclamare i risultati della votazione ed a consentire al Segretario comunale di percepire quanto accade e viene deliberato nel corso della seduta;

dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta a deliberare sugli oggetti iscritti all'ordine del giorno.

Partecipa, con funzioni consultive, referenti e di assistenza, il **Segretario Generale** Dott. Francesco Carbutti, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

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;
- l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, dispone: *“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.”;*
- 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”;*
- 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”;

- l'art. 39 della L. n. 449/1997 ha stabilito che 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 L. n. 482/1968;
- l'art. 91, D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, 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, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 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;
- l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, ai commi da 1 a 4 così dispone: “1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano 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”;
- 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;

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

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

VISTA la nota prot. n.9454/2023 del 14/02/2023 con cui il Responsabile dell'Area 6 – Economico - Finanziaria Partecipate e Tributi ha determinato il valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2023, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;

DATO ATTO 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;
- l'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78 e s.m.i., il quale testualmente recita: “*28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (...). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità*

previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.”

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

RICHIAMATI:

- il testo dell'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 convertito con modificazioni dalla Legge n. 160/2016, il quale dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato;
- le integrazioni alle disposizioni di cui al capoverso precedente introdotte dalla Legge n. 113/2021 di conversione del D.L. 80/2021 che, all'articolo 3 – ter, dispone: “in caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato, nonché di mancato invio, entro 30 giorni dal termine previsto per l'approvazione, dei relativi dati alla ‘Banca-dati delle Amministrazioni pubbliche’ di cui all'art. 13 della Legge n. 196/2009” gli enti possono comunque procedere alle assunzioni di personale a tempo determinato necessarie a garantire l'attuazione del “Pnrr”, nonché l'esercizio delle funzioni di Protezione civile, di Polizia locale, di Istruzione pubblica, inclusi i servizi, e del Settore sociale, nel rispetto dei limiti di spesa previsti dalla normativa vigente in materia;
- l'articolo 22, comma 15 del D.Lgs. n. 75/2017 come novellato dal D.L. 80/2021 che detta la disciplina delle progressioni verticali;

PRESO ATTO che:

- la Corte dei conti, Sez. delle Autonomie, con deliberazione n. 10/SEZ.AUT/2020/QMIG depositata in data 29 maggio 2020, ha chiarito che: “Il divieto contenuto nell'art. 9, comma 1-quinquies, del decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla legge 7 agosto 2016, n. 160, non si applica all'istituto dello “scavalco condiviso” disciplinato dall'art. 14 del CCNL del comparto Regioni – Enti locali del 22 gennaio 2004 e dall'art. 1, comma 124, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, anche nel caso comporti oneri finanziari a carico dell'ente utilizzatore”;
- in particolare che, a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001 effettuata dai Responsabili dei Servizi, non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, come specificato con nota del 31 gennaio 2023, come da nota protocollo 6451 del 31/03/2022;

PRESO ATTO, dunque, che:

- come indicato nelle Linee Guida sopra richiamate: “l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni”.
- con determinazione dirigenziale n. 56 del 10/02/2022 il Responsabile del Servizio Finanziario ha determinato:
 - che il valore della soglia percentuale per fissare le spese del personale utilizzabili per assunzioni nel 2023 al Comune di Castel Volturno è pari al 21,00% e che tale valore è inferiore al valore della soglia di virtuosità, trasmesso con protocollo n. 9454 del 14/02/2023;

- che, pertanto, la spesa del personale potenziale massima derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni è quella derivante dall'applicazione dei parametri di cui al D.M. 17 marzo 2020, come indicato nella determinazione dirigenziale sopra citata, per l'anno 2023, pari ad Euro **4.266.092,04**;
- il valore soglia è comunque dinamico e deve essere determinato di anno in anno sulla base dei dati aggiornati con l'ultimo consuntivo approvato;

DATO ATTO che:

- l'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 dispone che: *"2. A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica"*;
- per gli Enti virtuosi, inoltre, l'articolo 5 del Decreto 17 marzo 2020 al comma 1 stabilisce che: *in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla Tabella 2, 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;*

CONSIDERATO che per l'attuazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale per l'anno 2023 deve programmare una spesa complessiva così determinata:

Limite di spesa da applicare	4.266.092,04 €
Personale a tempo indeterminato IN SERVIZIO al netto delle cessazioni (+)	1.664.568,53 €
Oneri su Retribuzione	585.595,21 €
Fondo risorse contrattazione integrativa ai sensi del CCNL 21 maggio 2018	580.070,21 €
Oneri su Fondo	187.942,75 €
Personale a tempo determinato in servizio(110)	82.936,52 €
Oneri su retribuzione	29.177,07 €
Procedura in corso assunzione Istruttore Direttivo Tecnico-Amministrativo	33.986,64 €
Procedura in corso assunzione Istruttore Direttivo Amministrativo	33.986,64 €
Spesa per assunzione del personale a tempo indeterminato da programmazione anno 2023 a regime n. 4 Agenti di P.M. n. 2 Assistenti Sociali	179.487,00 €
Procedura in corso assunzione n. 2 operai Cat A	52.850,16 €
Totale Generale spesa del personale anno 2023	3.430.600,73 €
Facoltà assunzionali complessive anno 2023	835.491,31 €

RILEVATO dunque che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2023 – 2025 è inferiore alla spesa potenziale massima;

VISTO 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;

VISTA la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2023 – 2025, che si allega al presente provvedimento **Allegato A)** quale parte integrante e sostanziale, predisposta dal Responsabile del Servizio Risorse Umane sulla base dell'indicazioni strategiche dell'Amministrazione e delle indicazioni fornite dai singoli Responsabili dei servizi, a seguito di attenta valutazione:

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

DATO ATTO CHE:

- l'articolo 36 comma 2 del d.lgs. 165/2001 e ss.mm.ii., prevede: *“Per prevenire fenomeni di precariato, le amministrazioni pubbliche, nel rispetto delle disposizioni del presente articolo, sottoscrivono contratti a tempo determinato con i vincitori e gli idonei delle proprie graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato. È consentita l'applicazione dell'articolo 3, comma 61, terzo periodo, della legge 24 dicembre 2003, n. 350, ferma restando la salvaguardia della posizione occupata nella graduatoria dai vincitori e dagli idonei per le assunzioni a tempo indeterminato”*;
- l'Ente ha esigenza immediata di riorganizzare il Servizio Politiche Sociali, vista la particolarità del territorio, ed in considerazione della carenza di organico con particolare riferimento alla figura di Assistente Sociale, attraverso l'assunzione a tempo indeterminato di n. 2 Assistenti Sociali di categoria D1 attingendo agli idonei delle graduatorie di merito di altri Enti - Determina Dirigenziale n. 183 del 13.03.2023;
- alla stessa stregua risulta necessario procedere all'assunzione a tempo indeterminato di n. 4 Agenti di Polizia Locale Categoria C1 – attraverso concorso pubblico per soli esami - Determina Dirigenziale n. 183 del 13.03.2023 e n. 2 Operai Cat. A attraverso il ricorso al centro per l'impiego;

PRESO ATTO che:

- nel triennio 2023 – 2025, sono previste al momento cessazioni per 13 dipendenti, al netto delle cessazioni intervenute nell'anno 2022;
- l'Ente ha rispettato e rispetta i vincoli della finanza Pubblica e che dall'ultimo rendiconto approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario;
- la Delibera di Consiglio Comunale n. 80 del 08/08/2022 avente ad oggetto "Approvazione del bilancio di previsione finanziario 2022/2024 (art. 151 del D. Lgs n. 267/2000 e art.10 D. Lgs n. 118/11);
- questo ente non è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, sono in corso di attivazione le procedure funzionali al convenzionamento con l'ufficio di collocamento mirato;
- questo ente non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- con Delibera di Giunta comunale n. 132 in data 30/12/2022, è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione provvisorio anno 2023;
- con la Delibera di Giunta Comunale del Comune di Castel Volturno n. 57 del 31/05/2022 è stato approvato il Piano Triennale delle Azioni Positive 2022 – 2024 in attuazione del disposto dell'art. 48 d.lgs. n. 198/2006;

RITENUTO di:

- approvare il Piano triennale del fabbisogno del personale per il periodo 2022-2024, e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente **Allegato A)**;
- approvare la nuova dotazione organica dell'ente **Allegato B)**;

ACQUISITI ED ALLEGATI:

- il parere favorevole di regolarità tecnica (Allegato "1") attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa, reso ai sensi degli artt.49 e 147-bis del TUEL, così come modificati dal D.L. 174/2012 convertito in L. 213/2012;
- il parere favorevole di regolarità contabile (Allegato "2"), reso ai sensi degli artt.49 e 147-bis del TUEL, così come modificati dal D.L. 174/2012 convertito in L. 213/2013;
- il parere con cui l'organo di revisione economico-finanziaria accerta la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020, asseverando contestualmente il mantenimento degli equilibri di bilancio, allegato al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale;

VISTI:

- il Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
- il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;
- il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;
- il D.M. 17 marzo 2020;
- l'articolo 1, commi 797 della Legge 178/2020;
- la determinazione del Responsabile del Servizio Finanziario n. 36 del 25/01/2021, con la quale sono stati quantificati i limiti di spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro ai sensi dell'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78;
- la Deliberazione di Giunta Comunale n. 5 del 26/01/2023 di destinazione per l'anno 2023 delle sanzioni amministrative di cui all'articolo 208 del Decreto Legislativo 285/92;

Con voti favorevoli unanimi, espressi in forma palese per alzata di mano;

DELIBERA

1. di approvare la premessa quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. di approvare il Piano Triennale del Fabbisogno del personale 2023 – 2025 (**Allegato A**), parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, che tiene conto della capacità assunzionale teorica dell'Ente per il medesimo triennio 2023 – 2025 redatto in conformità alla normativa vigente in materia;
3. di approvare la **dotazione organica** dell'Ente (**Allegato B**), che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
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 riservarsi la possibilità di adeguare, in qualsiasi momento, il Piano triennale del fabbisogno del personale, qualora si verificassero esigenze o condizioni tali da determinare mutazioni del quadro di riferimento;
6. di dare atto che, seguito della ricognizione annuale effettuata ai sensi dell'art. 33 del decreto legislativo n. 165/2011, così come modificato dall'art. 16 della Legge n. 183/2011, il Comune Castel Volturno non ha personale in soprannumero rispetto alla dotazione organica, né eccedenze di personale rispetto alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'ente, per cui il Comune di Castel Volturno non deve avviare nel corso dell'anno 2023 procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti;
7. di trasmettere, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il Piano triennale del fabbisogno del personale 2023 – 2025 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano.
8. di demandare al Responsabile del Servizio Risorse Umane gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento, ivi compresa la comunicazione dell'adozione dello stesso alle OO.SS. ed alle R.S.U, quale informazione successiva;
9. di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del d.Lgs. n. 267/2000.

Letto, confermato e sottoscritto

Il Sindaco
Petrella Luigi Umberto

(atto sottoscritto digitalmente)

Il Segretario Generale
Dott. Francesco Carbutti



COMUNE DI CASTEL VOLTURNO

PROVINCIA DI CASERTA

Area 2 - Gestione R.U.- P.ca Istruzione

PROPOSTA DI GIUNTA N. 57 DEL 12/05/2023

**OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2023 – 2025
RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE E
PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE. APPROVAZIONE**

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Si esprime parere favorevole di regolarità tecnica espresso ai sensi dell'art. 49 del T.U. - D.Lgs. 18 Agosto 2000 n. 267, in quanto la proposta che precede è conforme alle norme legislative e tecniche che regolamentano la materia.

Note:

Castel Volturno, 12/05/2023

**IL RESPONSABILE DI P.O.
BARBATO ANTONIETTA / ArubaPEC
S.p.A.**
(parere sottoscritto digitalmente)



COMUNE DI CASTEL VOLTURNO

PROVINCIA DI CASERTA

Area 2 - Gestione R.U.- P.ca Istruzione

PROPOSTA DI GIUNTA N. 57 DEL 12/05/2023

**OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2023 – 2025
RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEденZE DI PERSONALE E
PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE. APPROVAZIONE**

PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE E COPERTURA FINANZIARIA

Si esprime parere favorevole in riguardo alla regolarità contabile di cui sopra, parere espresso ai sensi dell'art. 49, del T.U. - D.Lgs. 18 Agosto 2000 n. 267.

Motivazione:

Castel Volturno, 30/05/2023

Il Responsabile dei Servizi Finanziari
SAVERIO GRIFFO / ArubaPEC S.p.A.
(parere sottoscritto digitalmente)



CITTÀ DI CASTEL VOLTURNO

PROVINCIA DI CASERTA

Allegato alla Deliberazione della Giunta Comunale N° 42 del 29/06/2023

CERTIFICATO DI IMMEDIATA ESEGUIBILITA'

La Deliberazione viene dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000.

Castel Volturno, 29/06/2023

IL SEGRETARIO GENERALE
CARBUTTI FRANCESCO / INFOCAMERE
S.C.P.A.



CITTÀ DI CASTEL VOLTURNO

PROVINCIA DI CASERTA

Allegato alla Deliberazione della Giunta Comunale N° 42 del 29/06/2023

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La Deliberazione viene pubblicata in data odierna all'Albo Pretorio del Comune e vi rimarrà fino al 13/07/2023.

E comunicata ai Capigruppo Consiliari.

Castel Volturno, 29/06/2023

Il Segretario Generale
CARBUTTI FRANCESCO / InfoCamere S.C.p.A.

Allegato A)

Piano triennale del fabbisogno del personale Anno 2024

Modalità di reclutamento

Categoria	Profilo professionale da coprire	Servizio	Full time			Concorso pubblico/scorrimento graduatorie	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	TI	TD***	Proventi art. 208 c.d.s.
A	Operaio/Custode	Vari										
A > B												
B	Esecutore	Vari										
B > C												
C	Istruttore Contabile	Servizi Finanziari										
C	Istruttore Amministrativo	vari										
C	Istruttore Tecnico	LLPP/URB										
C	Istruttore di vigilanza	VV.UU.										
C	Istruttore Informatico	CED										
D	Specialista Amministrativo	Affari Generali/R.U.										
D	Assistenti Sociali	SS.SS.										
D	Istruttore Direttivo Tecnico	LLPP/URB										
D	Istruttore Direttivo Finanziario	Ragioneria										
D	Istruttore Direttivo Informatico	CED										
									TOTALE			
									TOTALE COMPLESSIVO			

Allegato A)

Piano triennale del fabbisogno del personale Anno 2025

Modalità di reclutamento

Categoria	Profilo professionale da coprire	Servizio	Full time			Concorso pubblico/scorrimento graduatorie	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	TI	TD***	Proventi art. 208 c.d.s.
A	Operaio/Custode	Vari										
A > B												
B	Esecutore	Vari										
B > C												
C	Istruttore Contabile	Servizi Finanziari										
C	Istruttore Amministrativo	vari										
C	Istruttore Tecnico	LLPP/URB										
C	Istruttore di vigilanza	VV.UU.										
C	Istruttore Informatico	CED										
D	Specialista Amministrativo	Affari Generali/R.U.										
D	Assistenti Sociali	SS.SS.										
D	Istruttore Direttivo Tecnico	LLPP/URB										
D	Istruttore Direttivo Finanziario	Ragioneria										
D	Istruttore Direttivo Informatico	CED										
									TOTALE			
									TOTALE COMPLESSIVO			

Allegato B)

Comune di Castel Volturno
Servizio Risorse Umane
DOTAZIONE ORGANICA
31 marzo 2023

Categoria	Posti coperti alla data del 31/03/2023		Posti da coprire per effetto del presente piano 2023		Posti totali Dotazione Organica
	FT	PT	FT	PT	
Segretario	1	0			1
A	7	0	2		9
B	24	0	2		26
C	34*	0	14	8	56
D	11	0	7		18
TOTALE	77	0	25	8	110

*

- Dal 1 Aprile 2023 Morrone Francesco -pensione
- Dal 1 Maggio 2023 Pappararo Antonio- pensione (da 34 unità a 32 unità)

Comune di Castel Volturno

Provincia di Caserta

Verbale n. 07/2023

Parere del Collegio dei Revisori dei Conti

Piano triennale del fabbisogno di personale 2023 – 2025

Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e programmazione dei fabbisogni di personale

Proposta di Deliberazione della Giunta Comunale n. 57 del 12/05/2023

Area 2- Gestione R.U. – P.ca Istruzione

L'anno duemilaventitre, il giorno 30 del mese di maggio, alle ore 10,00 il Collegio dei Revisori dei conti, nominato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 27 del 16 novembre 2021, presso lo studio del presidente si è riunito l'interno organo nelle persone di:

- dott. Francesco Mercurio - Presidente
- dott. Massimiliano Schiavone - Componente
- rag. Bernardo Guarro - Componente

per procedere all'esame della Proposta di Deliberazione della Giunta Comunale n. 57 del 12/05/2023 prodotta dall'Area 2 Gestione Risorse Umane – Pubblica Istruzione e completa degli allegati, riguardante il piano triennale del fabbisogno di personale 2023 – 2025, ricognizione annuale delle eccedenze di personale e programmazione dei fabbisogni di personale

Pag. 1

PREMESSO CHE

- la proposta in esame è stata trasmessa in data odierna al presidente del Collegio dei revisori munita del parere favorevole di regolarità tecnica ai sensi degli artt. 49 e 147-bis del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 dal Responsabile di P.O. dell'Area 2 Gestione Risorse Umane – Pubblica Istruzione – Barbato Antonietta, nonché del parere di regolarità contabile del responsabile dei Servizi Finanziari rag. Saverio Griffo, reso ai sensi degli artt.49 D.e 147-bis del TUEL, così come modificati dal D.L. 174/2012 convertito in L. 213/2013;
- l'art. 39, comma 1, della Legge n. 449/1997, stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche, al fine di assicurare funzionalità ed ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi in relazione alle disponibilità finanziarie e di bilancio, provvedono alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge 68/1999;
- che gli artt. 91 e 89, comma 5, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000 attribuiscono alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;
- che gli artt. 6, 6-ter e 33 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, 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;
- che l'art. 39 della L. n. 449/1997 prescrive che 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 L. n. 482/1968;
- che il Decreto Legge n. 4/2019, convertito con modificazioni con Legge n. 26 del 28/03/2019, ha modificato la vigente disciplina in materia di capacità assunzionali delle regioni, degli enti e delle aziende del Servizio sanitario nazionale, nonché degli enti locali.

E
COMUNE DI CASTEL VOLTURNO
Comune di Castel Volturno
COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE DIGITALE
Protocollo N. 0055738/2023 del 31/05/2023
Firmatario: FRANCESCO MERCURIO, BERNARDO GUARRO, MASSIMILIANO SCHIAVONE

VISTI

- ✓ l'art. 19, comma 8, della Legge 28 dicembre 2001, n. 448 che dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione della spesa di cui all'art. 39 della L. 449/1997 e successive modificazioni ed integrazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- ✓ l'art. 3, comma 120 *bis* del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il quale prevede che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale [...] *deve essere certificato dall'Organo di Revisione dei Conti* nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'Ente;
- ✓ l'art. 91 del D. Lgs 267/2000 che, al comma 1, prevede l'obbligo per gli organi di vertice delle amministrazioni locali di eseguire la programmazione del fabbisogno del personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 42 e che tale programmazione deve essere finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- ✓ l'art. 70, comma 4, del D. Lgs. N. 165 del 30 marzo 2001 e l'art. 1, comma 102, della legge n. 311 del 30/12/2004 che prevedono che le amministrazioni pubbliche adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio di contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- ✓ l'art. 1, comma 557 della legge n. 296/2006, che prevede l'assicurazione da parte degli enti locali della riduzione delle spese di personale, garantendo il contenimento della dinamica retributiva ed occupazionale anche attraverso la razionalizzazione delle strutture burocratiche amministrative;
- ✓ l'art. 76, comma 4 del D.L. 112/2008, convertito con modificazioni nella legge 133/2008, che prevede il divieto per gli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente;
- ✓ l'art. 6 del D. Lgs. 165/2001 che 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;
- ✓ l'art. 16 del D.L. 24 giugno 2016, n. 113 che ha abolito la lettera a) del comma 557 della legge 296/2006 per cui gli Enti locali devono garantire il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, *non più* alla "riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile";
- ✓ il decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8/5/2018, pubblicato sulla G.U. del 27/7/2018, n. 173, col quale sono state definite, ai sensi dell'articolo 6-ter, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come inserito dall'articolo 4, comma 3, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale;
- ✓ il comma 2 dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019, convertito con Legge n. 58/2019;
- ✓ il decreto ministeriale 17 marzo 2020, pubblicato sulla G.U. n. 108 del 27/04/2020, che ha stabilito le misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni;
- ✓ la circolare UGM_FP 0001374 del 08/06/2020 relativa al predetto decreto attuativo;
- ✓ le integrazioni alle disposizioni di cui al capoverso precedente introdotte dalla Legge n. 113/2021 di conversione del D.L. 80/2021 che, all'articolo 3 – ter, dispone: "in caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato, nonché di mancato invio, entro 30 giorni dal termine previsto per l'approvazione, dei relativi dati alla 'Banca-dati delle Amministrazioni pubbliche' di cui all'art. 13 della Legge n. 196/2009" gli enti possono comunque procedere alle assunzioni di

personale a tempo determinato necessarie a garantire l'attuazione del "Pnrr", nonché l'esercizio delle funzioni di Protezione civile, di Polizia locale, di Istruzione pubblica, inclusi i servizi, e del Settore sociale, nel rispetto dei limiti di spesa previsti dalla normativa vigente in materia;

PRESO ATTO CHE

- ✓ 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, disponendo una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dalla normativa previgente;
- ✓ che con nota prot. n.9454/2023 del 14/02/2023, il Responsabile dell'Area 6 – Economico- Finanziaria Partecipate e Tributi ha determinato il valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2023, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;
- ✓ il valore è inferiore al valore della soglia di virtuosità;
- ✓ la Corte dei conti, Sez. delle Autonomie, con deliberazione n. 10/SEZAUT/2020/QMIG depositata in data 29 maggio 2020, ha chiarito che: *"Il divieto contenuto nell'art. 9, comma 1-quinquies, del decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla legge 7 agosto 2016, n. 160, non si applica all'istituto dello "scavalco condiviso" disciplinato dall'art. 14 del CCNL del comparto Regioni – Enti locali del 22 gennaio 2004 e dall'art. 1, comma 124, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, anche nel caso comporti oneri finanziari a carico dell'ente utilizzatore"*;
- ✓ questo ente non è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2023-2025 si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- ✓ questo ente non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- ✓ il piano occupazionale 2023-2025 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;

Pag. 3

ATTESO CHE

- ✓ l'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dalla Legge 183/2011, ha introdotto l'onere di verifica annuale da parte degli Enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria con conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica e che tale verifica risulta essere condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;
- ✓ le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità delle assunzioni posti in essere, mentre i responsabili di unità organizzative che non attuano le procedure previste dal richiamato art. 33 ne devono rispondere in via disciplinare;
- ✓ la ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001 effettuata dai Responsabili dei Servizi, non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, come specificato con nota del 31 gennaio 2023, protocollo 6451.
- ✓ con la richiamata determina dirigenziale il Responsabile del Servizio Finanziario ha determinato il valore della soglia percentuale per fissare le spese del personale utilizzabili per assunzioni nel 2023 al Comune di Castel Volturno è pari al 21,01% e che tale valore è inferiore al valore della soglia di virtuosità, trasmesso con protocollo n. 9454 del 14/02/2023;
- ✓ **la spesa del personale potenziale massima** derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni è quella derivante dall'applicazione dei parametri di cui al D.M. 17 marzo 2020, come indicato nella determinazione dirigenziale sopra citata, per l'anno 2023, **pari ad Euro 4.266.092,04**;

- ✓ il valore soglia è comunque dinamico e deve essere determinato di anno in anno sulla base dei dati aggiornati con l'ultimo consuntivo approvato;
- ✓ l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale per l'anno 2023 evidenzia una somma complessiva determinata come di seguito:

Limite di spesa da applicare	4.266.092,04 €
Personale a tempo indeterminato IN SERVIZIO al netto delle cessazioni (+)	1.664.568,53 €
Oneri su Retribuzione	585.595,21 €
Fondo risorse contrattazione integrativa ai sensi del CCNL 21 maggio 2018	580.070,21 €
Oneri su Fondo	187.942,75 €
Personale a tempo determinato in servizio(110)	82.936,52 €
Oneri su retribuzione	29.177,07 €
Procedura in corso assunzione Istruttore Direttivo Tecnico-Amministrativo	33.986,64 €
Procedura in corso assunzione Istruttore Direttivo Amministrativo	33.986,64 €
Spesa per assunzione del personale a tempo indeterminato da programmazione anno 2023 a regime n. 4 Agenti di P.M. n. 2 Assistenti Sociali	179.487,00 €
Procedura in corso assunzione n. 2 operai Cat A	52.850,16 €
Totale Generale spesa del personale anno 2023	3.430.600,73 €
Facoltà assunzionali complessive anno 2023	835.491,31 €

RILEVATO

Pag. 4

- che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2023 – 2025 è inferiore alla spesa potenziale massima;
- nel triennio 2023 – 2025, sono previste al momento cessazioni per 13 dipendenti, al netto delle cessazioni intervenute nell'anno 2022;

CONSIDERATO CHE

- l'Ente ha rispettato e rispetta i vincoli della finanza Pubblica e che dall'ultimo rendiconto approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario;
- l'Ente non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- con la Delibera di Giunta Comunale del Comune di Castel Volturno n. 57 del 31/05/2022 è stato approvato il Piano Triennale delle Azioni Positive 2022 – 2024 in attuazione del disposto dell'art. 48 d.lgs. n. 198/2006;
- con la deliberazione di Consiglio Comunale n. 40 dell'8.08.2022, dichiarata immediatamente eseguibile, con cui Codesto Ente ha proceduto all'approvazione del bilancio di previsione finanziario 2022-2024 (art. 151, d.lgs. n. 267/2000 e art. 10, d.lgs. n. 118/2011), unitamente alla salvaguardia degli equilibri di bilancio del triennio 2022 – 2024 ai sensi dell'art. 175, comma 8 e art. 193 del d.lgs. n° 267/2000;
- con Delibera di Giunta comunale n. 132 in data 30/12/2022, è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione provvisorio anno 2023;

VISTI

- i pareri resi nel rispetto del D.Lgs. 18/02/2000 n° 267, sia in ordine alla regolarità tecnica (art. 49-comma 1), sia in ordine alla regolarità contabile e il rispetto del vigente regolamento di contabilità;
- il Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

- il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;
- il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;
- il D.M. 17 marzo 2020;
- l'articolo 1, commi 797 della Legge 178/2020;
- la determinazione del Responsabile del Servizio Finanziario n. 36 del 25/01/2021, con la quale sono stati quantificati i limiti di spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro ai sensi dell'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78;
- la Delibera di Giunta Comunale n. 4 del 14/01/2022 di destinazione per l'anno 2022 delle sanzioni amministrative di cui all'articolo 208 del Decreto Legislativo 285/92;

RACCOMANDA

che siano messe in atto tutte le azioni che possano garantire per gli 2023, 2024 e 2025 il rispetto di quanto disposto dall'art. 1, comma 557 e 557-*quater* della L. 296/2006

TUTTO CIO' PRECISATO, RICHIAMATO E FATTO CONSTATARE,

il Collegio dei Revisori, esprime

PARERE FAVOREVOLE

sulla Proposta di Deliberazione della Giunta Comunale n. 57 del 12/05/2023 dell'Area 2 Gestione Risorse Umane – Pubblica Istruzione e completa degli allegati, riguardante il piano triennale del fabbisogno di personale 2023 – 2025, ricognizione annuale delle eccedenze di personale e programmazione dei fabbisogni di personale

INVITA L'ENTE

- a trasmettere, ai sensi dell'art. 6-*ter*, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il Piano triennale del fabbisogno del personale 2023 – 2025 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla deliberazione della modifica, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano;
- di demandare al Responsabile del Servizio Risorse Umane gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento, ivi compresa la comunicazione dell'adozione dello stesso alle OO.SS. ed alle R.S.U, quale informazione successiva.

Pag. 5

Con il rilascio del presente parere il Collegio dei Revisori assolve all'obbligo di cui all' articolo 239 del T.U.E.

Non essendovi altre questioni da trattare, la riunione termina alle ore 13,40 previa stesura del presente verbale/parere.

L'ORGANO DI REVISIONE

DOTT. MASSIMILIANO SCHIAVONE
componente

DOTT. FRANCESCO MERCURIO
presidente

RAG. BERNARDO GUARRO
componente

Allegato A)												
Piano triennale del fabbisogno del personale 2023 - 25 - Anno 2023												
Categoria	Profilo professionale da coprire	Servizio	Full time			Modalità di reclutamento				Costo		Proventi art. 208 c.d.s.
						Concorso pubblico/scorrimento graduatorie	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	TI	TD***	
				TI *	TD**							
A	Operaio/Custode	Vari	FT	2	/		1			€ 55.189,62		
A > B			FT	2						€ 2.900,02		
B	Esecutore	Vari	FT	2	/	1		1		€ 58.246,16	€ 0,00	
B > C			FT	1						€ 3.453,70		
C	Istruttore Contabile	Servizi Finanziari	FT	3	/					€ 98.499,51	€ 0,00	
C	Istruttore Amministrativo	vari	FT	3	/					€ 98.499,51	€ 0,00	
C	Istruttore Tecnico	LLPP/URB	FT	3	/					€ 98.499,51	€ 0,00	
C	Istruttore di vigilanza	VV.UU.	FT	4	8					€ 131.332,17	€ 0,00	€ 65.666,34
C	Istruttore Informatico	CED	FT	1						€ 32.833,17	€ 0,00	
D	Specialista Amministrativo	Affari Generali/R.U.	FT	2	/					€ 71.321,76	€ 0,00	
D	Assistenti Sociali	SS.SS.	FT	1	/					€ 35.660,88	€ 0,00	
D	Istruttore Direttivo Socio Assistenziale	SS.SS.	FT	1	/					€ 35.660,88	€ 0,00	
D	Istruttore Direttivo Tecnico	LLPP/URB	FT	1	/					€ 35.660,88	€ 0,00	
D	Istruttore Direttivo Finanziario	Ragioneria	FT	1	/					€ 35.660,88	€ 0,00	
D	Istruttore Direttivo Informatico	CED	FT	1	/					€ 35.660,88	€ 0,00	
									TOTALE	€ 829.079,53	€ 0,00	€ 65.666,34
									TOTALE COMPLESSIVO		€ 829.079,53	€ 65.666,34

TI*: Tempo Indeterminato. Sono comprese le progressioni verticali ** Tempo determinato

TD** il dato si riferisce all'assunzione di n. 8 agenti di polizia municipale per 3 mesi

la cui spesa sarà finanziata con i proventi derivanti dalle sanzioni ex l'art. 208 del Codice della Strada.

Con il nuovo sistema di classificazione : categorie D = Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione

categoria C = Area degli istruttori

categoria B = Area degli operatori esperti

categoria A = Area degli operatori