COMUNE DI SANT'ARPINO

Provincia di Caserta

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 109 DEL 16/10/2023

OGGETTO: PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023/2025

L'anno duemilaventitre il giorno sedici del mese di ottobre alle ore 11,42 nella sala delle consuete riunioni e in videoconferenza, in seguito a convocazione in conformità alle disposizioni di legge e in ossequio al disposto di cui al vigente "Regolamento per lo svolgimento delle sedute della Giunta Comunale in videoconferenza", approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 26 del 09.03.2023, si è riunita la Giunta Comunale.
Presiede la seduta Di Mattia Ernesto nella sua qualità di Sindaco .

COGNOME E NOME	QUALIFICA	PRESENTI
DI MATTIA ERNESTO	SINDACO	SI
BELARDO SPERANZA	VICESINDACO/ASS.RE	NO
CAPASSO GENNARO	ASSESSORE	SI
DI MONTE LOREDANA	ASSESSORE	SI
LAVINO GAETANO	ASSESSORE	NO
MAISTO GIOVANNI	ASSESSORE	SI

Degli Assessori, compreso il Sindaco, sono presenti n° 4, dei quali n° 2 in videoconferenza (Capasso G., Maisto G.) ed assenti n° 2

Assiste il Segretario Generale Dott.ssa Barattini Milena, presente in sede, il quale provvede alla redazione del presente verbale.
Constatato il numero legale degli intervenuti, il Presidente dichiara aperta la seduta ed invita il Collegio alla trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

PARERI DI REGOLARITÀ AI SENSI DEGLI ARTT. 49 E 147 BIS, COMMA 1, D. LGS. N.267/2000

OGGETTO: PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023/2025

Ai sensi degli artt. 49 e 147 bis, comma 1, D. Lgs. n. 267/2000, sulla proposta di deliberazione recante l'oggetto, i sottoscritti esprimono il parere, come segue:

Per quanto concerne la **regolarità tecnica**, esprime parere:
FAVOREVOLE
Data 12.10.2023

Il Responsabile del Servizio
F.to Avv. Salvatore Compagnone

Per quanto concerne la **regolarità contabile**, esprime parere:
FAVOREVOLE
Data 12.10.2023

Il Responsabile Economico-Finanziario
F.to Dott.ssa Raffaela Cavallo

Il Sindaco/Presidente provvede ad aprire il collegamento e, insieme al Segretario Generale, ognuno per quanto di competenza, e previa dichiarazione di tutti gli interlocutori, verifica che ogni membro della Giunta riesce a visualizzare in modo chiaro e distinto i volti degli altri interlocutori non presenti in sede, nonché che la qualità del segnale permette di udire in modo chiaro e distinto la voce di ogni partecipante. Verificato il collegamento simultaneo di tutti i presenti e constatata la presenza del numero legale, il Sindaco dichiara aperta la seduta, illustra la proposta di deliberazione all'ordine del giorno, dando atto che la stessa è stata messa a disposizione degli assessori dal Responsabile competente, ed invita la Giunta Comunale alla trattazione dell'argomento in oggetto. Chiusa la discussione, dispone la votazione.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- con delibera di Consiglio comunale n. 17 in data 27/05/2019, esecutiva ai sensi di legge, è stato dichiarato lo stato di dissesto finanziario dell'Ente;
- con deliberazione della Giunta Comunale n. 11 del 17.02.2021, è stata approvata la rideterminazione della dotazione organica;
- con decisione della COSFEL n.60 del 23.06.2021 è stata approvata la dotazione organica dell'Ente;
- con deliberazione del Consiglio Comunale n. 13 del 29.09.2021 è stato approvato il bilancio stabilmente riequilibrato 2020/2022;
- con deliberazione della Giunta Comunale n. 74 del 23.06.2023, esecutiva ai sensi di legge, è stata approvata la programmazione triennale dei fabbisogni di personale 2023/2025, trasmessa al Ministero dell'Interno – Dipartimento per gli Affari Interni e Territoriali ai fini delle prescritte autorizzazioni;
- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 10 del 31.05.2023, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Rendiconto dell'esercizio 2022;
- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 22 del 26.07.2023, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2023/2025;

- il Consiglio Comunale ha adottato la deliberazione n. 26 in data 28.09.2023, ad oggetto “perimetro di consolidamento per l’anno 2022. assenza dell’obbligo di adozione del bilancio consolidato”, dichiarata immediatamente eseguibile;

Vista la richiesta istruttoria del Ministero dell’Interno – Dipartimento per gli Affari Interni e Territoriali – Direzione Centrale per le Autonomie Locali, acquisita al protocollo generale dell’Ente al n. 10886 del 12.07.2023;

Dato atto che, sulla base delle interlocuzioni anche informali intervenute con la COSFEL, è emersa la necessità di dover modificare la programmazione triennale del fabbisogno di personale approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 74/2023;

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

Visto l’art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, che recita:
“1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.
2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.
3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.
4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.
(...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.”;

Visto inoltre l’art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che recita:
“1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli

equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.
2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.
3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.
4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.
5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.";

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

Visti:
- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita:
  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 princìpi 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 princìpi 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 la legge 27.12.2019, n. 160 (legge di bilancio per il 2020), all'art. 1, comma 495 ha previsto che *"Al fine di semplificare le assunzioni di cui all'articolo 1, comma 446, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, le amministrazioni pubbliche utilizzatrici dei lavoratori socialmente utili di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 28 febbraio 2000, n. 81, e all'articolo 3, comma 1, del decreto legislativo 7 agosto 1997, n. 280, nonché dei lavoratori già' rientranti nell'abrogato articolo 7 del decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, e dei lavoratori impegnati in attività di pubblica utilità, anche mediante contratti di lavoro a tempo determinato o contratti di collaborazione coordinata e continuativa nonché mediante altre tipologie contrattuali, possono procedere all'assunzione a tempo indeterminato, anche con contratti di lavoro a tempo parziale, anche in deroga, per il solo anno 2020 in qualità di lavoratori sovrannumerari, alla dotazione organica, al piano di fabbisogno del personale ed ai vincoli assunzionali previsti dalla vigente normativa limitatamente alle risorse di cui al comma 497, primo periodo";*
- CHE il successivo comma 497 della legge di bilancio per il 2020 ha disposto che: *"Ai fini di cui al comma 495, le amministrazioni interessate provvedono a valere sulle risorse di cui all'articolo 1, comma 1156, lettera g-bis), della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ripartite con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e con il Ministro dell'economia e delle finanze, da emanare, previa intesa in sede di Conferenza unificata, entro il 31 marzo 2020. Al fine del riparto le predette amministrazioni, entro il 31 gennaio 2020, presentano istanza alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione*

pubblica. Ai fini dell'assunzione a tempo indeterminato dei lavoratori impegnati in attività di pubblica utilità, le regioni provvedono mediante il pieno utilizzo delle risorse a tal fine stanziate da leggi regionali nel rispetto dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58";

- CHE il Comune di Sant'Arpino, in attuazione dell'art. 1, comma 495, della legge n. 160/2019 ha proceduto, con decorrenza 01.04.2021, alla assunzione a tempo indeterminato (stabilizzazione) con contratti di lavoro a tempo parziale (33.33% - 12h), con inquadramento nella cat. B1 ed in posizione sovrannumeraria, di n. 13 lavoratori socialmente utili di cui all'art. 2, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2000 già impiegati presso il Comune di Sant'Arpino, giusta determinazione dirigenziale n. 128/2021 adottata in data 22.03.2021 e successivi contratti individuali di lavoro;
- CHE ai fini di quanto sopra il Comune di Sant'Arpino, con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 28.12.2020, è assegnatario delle risorse statali a valere sul FSOF per l'anno 2021 e successivi in ragione di € 9.296,22 per unità lavorativa stabilizzata;
- Che, con la precitata deliberazione della Giunta Comunale n. 74/2023, l'Amministrazione Comunale aveva manifestato l'intenzione, per garantire una maggiore efficienza dei servizi presso i quali sono incardinati, rispetto alle attuali n. **8** unità di ex L.S.U. stabilizzati al 33.33 % in posizione soprannumeraria, di procedere al relativo incremento percentuale onde portare alla quota del 50% il tempo parziale dei suddetti dipendenti, richiedendo alla Cosfel apposita autorizzazione;

Evidenziato sul punto che, alla luce delle interlocuzioni informali intervenute con il Ministero, è emerso che non è possibile procedere all'incremento orario dei dipendenti in posizione soprannumeraria, in quanto la legge ne ha consentito l'assunzione in deroga alla dotazione organica proprio perché etero-finanziati con le suddette risorse statali;

Ritenuto invece di confermare, per garantire la migliore funzionalità dei servizi, considerata la grave carenza di personale che si registra nell'Ente e le difficoltà operative che da diversi anni si riscontrano, in ossequio al disposto di cui all'art. 3, comma 101, della Legge n.244/2007, la volontà di trasformare il rapporto di lavoro da part time a full time dei n. 14 dipendenti attualmente in servizio con contratto di lavoro parziale al 90%, nel rispetto e nelle modalità previste dalle vigenti disposizioni in tema di assunzione;

Dato atto che, secondo diverse pronunce della Corte dei Conti, l'aumento orario trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno integra una nuova assunzione e necessita, pertanto, dell'autorizzazione ministeriale;

Richiamati:

- La precedente programmazione del fabbisogno di personale contenuta nella deliberazione di Giunta Comunale n. 59/2022, adottata in attuazione del nuovo contesto normativo recato dall'art. 33, c. 2, del D.L. n. 34/2019 convertito dalla legge n. 58/2019 e relative disposizioni attuative;
- L'art. 13, commi 6, 7 e 8, del CCNL Funzioni Locali sottoscritto in data 16.11.2022;
- La circolare diramata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica in data 13 maggio 2020 (G.U. n. 226 del 11.09.2020) sul decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 nella parte in cui viene precisato che il nuovo regime sulla determinazione della capacità assunzionale dei comuni previsto dall'art 33, comma 2, del decreto legge n. 34/2019 si applica a decorrere dal 20 aprile 2020;
- Le risultanze del rendiconto della gestione per l'esercizio 2022 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 10 del 31.05.2023, immediatamente esecutiva per legge, nonché tutti i dati e le informazioni in possesso dell'Ufficio del Personale, con il concorso del servizio paghe del Comune, utili a determinare i *budgets* assunzionali con il nuovo sistema delineato dalla sopravvenuta normativa innanzi richiamata (cfr. Tabella ALLEGATA) nonché a quantificare la stima annuale (anno 2023) della

spesa di personale come specificata nelle allegate tabelle ed i limiti economici della programmazione triennale per il triennio 2023-2025 (cfr. Tabella ALLEGATA);

- L'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), che ha introdotto dall'1/1/2012 l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale quale 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;

Dato atto in proposito:

- - che nell'Ente non sussistono condizioni di eccedenza di personale per esigenze funzionali né sussistono condizioni di personale in posizione di soprannumero ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 giusta deliberazione di G.C. n. 39 del 4.4.2023;
- - che la presente programmazione è stata elaborata in concorso con i responsabili degli altri settori dell'ente e con il segretario generale, anche secondo le indicazioni sindacali pervenute, così come definito nel corso di specifici incontri sulla programmazione annuale da attivare nel Comune;

Dato atto, inoltre, che il Comune di Sant'Arpino**:**

- **a)** procede con il presente atto alla ricognizione della insussistenza di personale in soprannumero o in eccedenza (art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001), eccezion fatta per le n. 8 unità *ex* lavoratori socialmente utili stabilizzati ai sensi dell'art. 1, comma 495, della legge n. 160/2019 collocati in posizione sovrannumeraria ai sensi della predetta disciplina speciale che ne ha consentito la stabilizzazione in deroga alla dotazione organica, al piano dei fabbisogni di personale ed ai vincoli assunzionali limitatamente alle risorse di cui al comma 497 della legge medesima;
- **b)** ai fini del rispetto dell'obbligo di ridefinizione periodica degli uffici e delle dotazioni organiche a cadenza almeno triennale (art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001) indica, con il presente atto, la dotazione organica secondo le linee guida emanate e sopra richiamate, anche alla luce del nuovo sistema della sostenibilità finanziaria della spesa recato dal D.L. n. 34/2019 e relative disposizioni attuative, in conformità con quella approvata dalla COSFEL con decisione n. 60 del 23 giugno 2021;
- **c)** relativamente ai parametri di virtuosità per la determinazione delle dotazioni organiche degli enti locali sulla base del rapporto tra dipendenti e popolazione residente (art. 16, c. 8, del D.L. n. 95/2012) ad oggi, non essendo stato emanato detto decreto, gli unici parametri a cui far riferimento sono quelli definiti per gli enti in condizioni di dissesto come da ultimo decreto per il triennio 2020/2022 (Decreto del Ministero dell'Interno 18 novembre 2020 in G.U. n. 297 del 30.11.2020). In base alla fascia demografica cui appartiene il Comune di Sant'Arpino (da 10.000 a 19.999 abitanti), il rapporto medio dipendenti-popolazione è pari a 1/166. Nel Comune di Sant'Arpino tale rapporto, in base al personale in servizio al 01.01.2023 (n. 26 dipendenti oltre a n. 8 ex LSU in posizione sovrannumeraria con rapporto di lavoro in regime di part time al 33.33%) ed al numero di abitanti rilevati al 31.12.2021 (14.910) risulta essere di 1/439 e pertanto inferiore rispetto alla suddetta media nazionale;
- **d)** il Comune procede inoltre, con il presente atto, alla adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001 come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017) con correlato parere obbligatorio del Collegio dei Revisori dei Conti (art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001);

Considerato inoltre che, ai sensi dell'art. 1 comma 557-quater legge 27 dicembre 2006, n. 296 gli enti sono tuttora tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;

Rilevato a tal fine che il valore medio della spesa di personale del 2011-2013 è pari a € **1.860.309,32** e che la spesa di personale di cui al c.557 – art. 1 – L.292/2006 in sede previsionale comprensiva delle programmazioni assunzionali di personale per il triennio 2023-2025 si mantiene in diminuzione rispetto al 2011-2013, come si evince dalla allegata tabella;

Ritenuto, altresì, che con la nuova disciplina **è senz'altro possibile programmare la sostituzione del personale che cessa a qualsiasi titolo nel corso dello stesso anno in cui matura la cessazione**, come chiarito anche dalla **Corte dei Conti, sez. Lombardia, del. n. 167/2021**: "*La sostituzione del personale cessato dal servizio in corso d'anno costituisce assunzione di personale, possibile entro i limiti di capacità assunzionale del comune. Tale capacità deve essere improntata al "principio della sostenibilità finanziaria" della spesa, misurata attraverso i valori soglia e le percentuali come definiti dall'art. 33, co. 2, del D.L. 34/2019 e dalle relative disposizioni di attuazione approvate con D.M. 17 marzo 2020*".
Relativamente al rispetto delle ulteriori condizioni per poter procedere ad assunzioni si fa rimando alla verifica in concreto della ricorrenza dei presupposti all'atto della ultimazione delle relative procedure assunzionali e comunque prima della effettiva immissione in servizio;

Precisato inoltre che, per ciascuna delle annualità considerate, il limite di riferimento da tenere in considerazione per la costituzione di rapporti di lavoro a tempo determinato ed altre forme di lavoro flessibile (art. 9, c. 28, del D.L. n. 78/2010) è di **€ 45.000,00** annui. Al contrario *"La spesa relativa al personale utilizzato in posizione di comando esula dall'ambito applicativo dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, fermo restando l'imputazione figurativa della spesa per l'ente cedente"* Corte dei Conti, Sezione delle Autonomie, deliberazione n. 12/SEZAUT/2017/QMIG;

Dato atto che le risorse economiche necessarie per la programmazione triennale dei fabbisogni di personale 2023/2025 trovano capienza (anche tenuto conto dei tempi di espletamento delle procedure e delle previsioni di effettiva immissione in servizio) nelle risorse previste ai relativi capitoli di bilancio del bilancio di previsione 2023/2025, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n.22/2023;

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;
- strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese;

Preso atto che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di "*dotazione organica*" si deve tradurre, 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;

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, espressamente statuendo all'art.7, comma 1, che "*La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.*";

Rilevato che il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa per le assunzioni di personale;

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;

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;

Considerato che, ai sensi dell'art. 5, D.M. 17 marzo 2020, per i comuni "virtuosi", 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 2020 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 massini previsti dal valore soglia di riferimento di cui all'articolo 4, comma 1 – Tabella 1, del decreto attuativo*."

Preso atto inoltre che:
- sulla base dei valori corrispondenti della Tabella 2, l'incremento consentito della spesa di personale rilevata dal rendiconto 2018 è pari a **€ 373.170,71** (Tabella A);
- questo ente non ha a disposizione resti assunzionali per il quinquennio 2015-2019 (Tabella B);

Rilevato quindi che dal confronto tra i valori (A) e (B) il più favorevole è quello derivante dall'incremento consentito della spesa di personale rilevata dal rendiconto 2018, che è pari a **€ 373.170,71**;

Dato atto che nell'Ente si registrano i seguenti parametri previsti dal DM 17 marzo 2020 e dalla circ. Presidenza del Consiglio dei ministri 13 maggio 2020, riportati nella tabella A allegata, i cui valori desumibili dal Rendiconto 2022, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 10/2023, sono certificati dal Responsabile del Sevizio Finanziario con la sottoscrizione del parere di regolarità contabile sulla presente proposta di deliberazione:

	ANNO					**TABELLA A**
Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno	**2023**					
	ANNO		**VALORE**	**FASCIA**		
Popolazione al 31 dicembre	**2021**		**14.910**	**f**		
	ANNI		**VALORE**			
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	**2022**	**(a)**	**998.606,07 €**	**(l)**		
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018		**(a1)**	1.777.003,38 €			
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")	**2020**		7.023.429,89 €			
	2021		6.761.815,15 €			
	2022		7.222.336,42 €			

Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			**7.002.527,15 €**			
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	**2022**		1.116.926,78 €			
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		**(b)**	**5.885.600,37 €**			
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)		**(c)**		**16,97%**		
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM		**(d)**		**27,00%**		
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM		**(e)**		**31,00%**		
COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI						
ENTE VIRTUOSO						
ENTE VIRTUOSO						
Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))		**(f)**	**590.506,03 €**			

Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1		**(f1)**	**1.589.112,10 €**			
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024	**2023**	**(h)**		**21,00%**		
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)		**(i)**	**373.170,71 €**			
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")		**(l)**	**0,00 €**			
Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)		**(m)**	**373.170,71 €**			
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)		**(m1)**	**2.150.174,09 €**			
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)		**(n)**	**1.589.112,10 €**			
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	**2023**	**(o)**	**1.589.112,10 €**			

Visto l'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, il quale testualmente recita:
"28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime

amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (...). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009."

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

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

Preso atto che 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»*";

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

- si rileva la necessità di perseguire l'ottimale distribuzione del personale tramite la mobilità interna ed esterna;
- si rileva la necessità di prevedere eventuali progressioni di carriera nella programmazione;
- si rileva la necessità di prevedere ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile, ivi comprese quelle comprese nell'art. 7, D.Lgs. n. 165/2001;
- le assunzioni delle categorie protette all'interno della quota d'obbligo devono essere garantite anche in presenza di eventuali divieti sanzionatori, purché non riconducibili a squilibri di bilancio;
- in caso di esternalizzazioni, devono essere rispettate le prescrizioni dell'art. 6-bis, D.Lgs. n. 165/2001[1];

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;

Vista la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2023 - 2025 predisposta dal responsabile del servizio personale, di concerto con il servizio finanziario, sulla base delle direttive impartite dalla Giunta comunale e delle indicazioni fornite dai singoli responsabili dei servizi, con la collaborazione del Segretario Generale, 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;

che si allega al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale;

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

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

Spesa potenziale massima (A)	€ 1.589.112,10
Spesa assunzioni programmate nel triennio	€ 360.689,91

Spesa TOTALE relativamente dotazione (personale in servizio + nuove assunzioni) (B) (=)	€ 1.359.295,98

Rilevato dunque che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2023 – 2025 (B) è **inferiore** alla spesa potenziale massima (A);

Constatato e verificato che il valore soglia per nuove assunzioni a tempo determinato ed indeterminato nell'anno 2023, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, risulta essere inferiore al valore della soglia di virtuosità (A);

[1] Art. 6-bis, c. 2, D.Lgs. n. 165/2001: "*2. Le amministrazioni interessate dai processi di cui al presente articolo provvedono al congelamento dei posti e alla temporanea riduzione dei fondi della contrattazione in misura corrispondente, fermi restando i processi di riallocazione e di mobilità del personale*."

Richiamati:
- l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;
- l'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 il dispone che: "*2. A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica*";

Visto in proposito il parere n. 20 rilasciato in data 13.10.2023, con cui l'organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020, asseverando contestualmente il mantenimento degli equilibri di bilancio ed il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio;

Ritenuto di precisare la dotazione organica dell'ente (allegato B);

Visto il piano occupazionale 2023-2025 predisposto sulla base della 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. 25 posti da ricoprire negli anni 2023 e 2024 mediante:
X n.8 (di cui n.6 nel 2023 e n.2 nel 2024) concorso pubblico/scorrimento graduatorie;
X n.1 (nel 2023) ex art. 110 TUEL;
X n.1 (nel 2024) avviamento di personale appartenente alle categorie protette *ex* L. n. 68/1999;
X n.1 (nel 2023) progressione verticale ai sensi dell'art. 13, commi 6, 7 e 8, del CCNL Funzioni Locali sottoscritto in data 16.11.2022;
X n.14 (nel 2023) assunzioni full time di personale già in servizio part time al 90%;
fermo restando l'obbligo del previo esperimento delle procedure di mobilità volontaria *ex* art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001 e di mobilità obbligatoria ex art. 34-*bis*, D.Lgs. n. 165/2001, laddove previsto dalla normativa;

Dato Atto che:
- 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;

Accertato che sul presente provvedimento è stata espletata a cura del Responsabile Area I la procedura di informazione sindacale così come risulta dalla comunicazione prot. 15070 del 9.10.2023 inviata alle Rappresentanze Sindacali Provinciali e della ulteriore comunicazione prot. 15071 del 9.10.2023 inviata alla R.S.U., il tutto come da ricevute;

Ritenuto di provvedere in merito;
Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
Vista la normativa soprarichiamata;
Visto il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;

Visto il C.C.N.L. Funzioni locali 16 novembre 2022;
Visto il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;
Visto il D.M. 17 marzo 2020,
Visti altresì:

- il Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e ss.mm.ii.;
- la Legge 7 agosto 1990, n.241 e ss.mm.ii.;
- lo Statuto Comunale;
- il vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
- il decreto sindacale n. 1 del 16.1.2023 di nomina dei Responsabili di Area e relativi servizi con conseguente conferimento delle posizioni organizzative;

Acquisiti e **Allegati**, ai sensi e per gli effetti degli artt. 49 e 147-bis, comma 1, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n.267, i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, resi dai competenti Responsabili di Servizio;

Con voti unanimi e favorevoli, espressi nelle forme e modi di legge,

DELIBERA

1. **DI APPROVARE**, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del d.Lgs. n. 267/2000, la programmazione triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2023-2025, allegata al presente atto quale parte integrante e sostanziale, che modifica e sostituisce integralmente, con le integrazioni richieste dalla COSFEL con nota prot. n. 10886 del 12.07.2023, la deliberazione della Giunta Comunale n. 74 del 23.06.2023;
2. **DI DARE ATTO** che il suddetto piano, per garantire la migliore funzionalità dei servizi, considerata la grave carenza di personale che si registra nell'Ente e le difficoltà operative che da diversi anni si riscontrano, in ossequio al disposto di cui all'art. 3, comma 101, della Legge n.244/2007, contiene altresì la trasformazione del rapporto di lavoro da part time a full time dei n. 14 dipendenti attualmente in servizio con contratto di lavoro parziale al 90%, nel rispetto e nelle modalità previste dalle vigenti disposizioni in tema di assunzione;
3. **DI APPROVARE**, per le motivazioni riportate nella premessa, la dotazione organica dell'Ente, allegata al presente atto a costituirne parte integrante e sostanziale, in conformità con quella approvata dalla COSFEL con decisione n. 60 del 23 giugno 2021;
4. **DI APPROVARE**, per le motivazioni riportate nella premessa, il nuovo piano occupazionale per il triennio 2023-2025, 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;
5. **DI DARE ATTO** che il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con i limiti di spesa determinati ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;
6. **DI DARE ATTO** infine che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, d.Lgs. n. 165/2001 nell'ente vi è insussistenza di personale in soprannumero o in eccedenza (art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001), eccezion fatta per le n. 8 unità *ex* lavoratori socialmente utili stabilizzati ai sensi dell'art. 1, comma 495, della legge n. 160/2019 collocati in posizione sovrannumeraria ai sensi della predetta disciplina speciale che ne ha consentito la stabilizzazione in deroga alla dotazione organica, al piano dei fabbisogni di personale ed ai vincoli assunzionali limitatamente alle risorse di cui al comma 497 della legge medesima;
7. **DI DARE INDIRIZZO**, per quanto relativo ai posti da coprire e per i quali risulteranno prive di effetti le esperite mobilità di cui agli artt. 30 e 34 bis del D. Lgs. n. 165/2001, di procedere alla loro copertura mediante concorso pubblico ovvero utilizzo per scorrimento di graduatorie in corso di validità di altre amministrazioni, al fine di una quanto più rapida ultimazione delle procedure assunzionali, stante la grave carenza di personale in servizio nell'Ente;

8. **DI DARE ATTO** che l'importo massimo annualmente sostenibile per la costituzione di rapporti a tempo determinato è di € 45.000,00 annui (entro detto limite annuale vanno ad esempio ricomprese le spese per il personale da assegnare ad ufficio di staff ex art. 90 TUEL) nel mentre la spesa connessa ad altre forme di utilizzo di personale a qualsiasi titolo senza risoluzione del contratto di lavoro con l'ente di appartenenza (es. distacchi, comandi ecc.) esula dall'ambito applicativo dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, fermo restando l'imputazione figurativa della spesa per l'ente cedente giusta parere della Corte dei Conti, Sezione delle Autonomie reso con deliberazione n. 12/SEZAUT/2017/QMIG;
9. **DI RISERVARSI** le eventuali ed ulteriori verifiche circa il rispetto delle condizioni di legge e la ricorrenza degli adempimenti propedeutici necessari per le assunzioni negli enti locali nonché eventuali modifiche in sede attuativa tenendo conto delle reali esigenze che dovessero sopraggiungere nel corso del triennio anche in funzione delle limitazioni e dei vincoli derivanti da eventuali modifiche del quadro normativo di riferimento;
10. **DI ALLEGARE** alla presente proposta il parere dell'organo di revisione espresso a termini di legge, con l'asseverazione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio;
11. **DI TRASMETTERE** la presente deliberazione al Ministero dell'Interno - Dipartimento degli Affari Interni e Territoriali ai fini delle prescritte autorizzazioni;
12. **DI DARE ATTO**, sin d'ora, che nelle more delle assunzioni programmate si potrà fare ricorso all'istituto di cui all'art. 23 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019/2021, sottoscritto il 16 novembre 2022, fermo restando il rispetto delle disposizioni normative in materia nonché del rispetto dei limiti della spesa di personale nonché del mantenimento degli equilibri di bilancio;
13. **DI DARSI ATTO** che si è provveduto in merito alla informativa all'inoltro di copia della presente proposta, per il tramite dell'Ufficio del Personale, alle OO.SS. ed alla R.S.U.;
14. **DI DISPORRE**, in attuazione degli obblighi di trasparenza contenuti nel D.Lgs. n. 33/2013 (artt. 13 e 16) la pubblicazione del presente atto sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione "amministrazione trasparente" sottosezione di I livello "Personale", sottosezione di II livello "Dotazione organica" a cura del Responsabile dell'Ufficio del Personale, il quale è altresì onerato della comunicazione del presente Piano Triennale del Fabbisogno di Personale al SICO ai sensi degli artt. 6 e 6 ter, c. 5, del D. Lgs. n. 165/2001;
15. **DI TRASMETTERE**, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di 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[2];
16. **DI DARSI ATTO** che la programmazione di cui al presente deliberato sarà inserita nelle apposite sezioni del DUP e del PIAO;
17. **DI DEMANDARE** al responsabile del servizio personale ogni adempimento connesso e consequenziale all'attuazione del presente atto.

Successivamente, considerata l'urgenza che riveste l'esecuzione dell'atto, con separata ed unanime votazione favorevole, espressa nei modi e forme di legge,

DELIBERA ALTRESÌ

di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000.

F.to IL PRESIDENTE
Dott. Di Mattia Ernesto

F.to IL Segretario Generale
Dott.ssa Barattini Milena

La presente deliberazione è stata affissa In data 16/10/2023

All'Albo Pretorio per la prescritta pubblicazione di giorni quindici naturali e consecutivi e la sua adozione è stata comunicata in pari data ai Capigruppo Consiliari PROT. N° 15449

Sant'Arpino, li 16/10/2023

F.to IL Segretario Generale
Dott.ssa Milena Barattini

Copia conforme per uso amministrativo

Sant'Arpino, li _____

IL Segretario Generale
Dott.ssa Barattini Milena

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE E DI ESECUTIVITA'

- **La presente deliberazione è immediatamente eseguibile per essere stata dichiarata tale dalla G.C. ai sensi del comma 4 art. 134 T.U. 267/2000**

Li , 16/10/2023

F.to IL Segretario Generale
Dott.ssa Barattini Milena

- **La presente deliberazione è divenuta esecutiva ai sensi dell'art. 134 comma 3 T.U. 267/2000 con decorso di giorni 10 dalla relativa pubblicazione avutasi in data 16/10/2023**

Li, 31/10/2023

F.to IL Segretario Generale
Dott.ssa Barattini Milena