



**COMUNE di CAPUA**  
(Provincia di Caserta)

**DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

N. 15 del 11.08.2022

**OGGETTO:** Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

L'anno 2022 il giorno 11 del mese di agosto alle ore 18.30 presso questa sede comunale, si è riunita la Giunta Comunale,

**Dei signori componenti della Giunta Comunale di questo comune:**

1	VILLANI Adolfo	Sindaco	SI
2	GIACOBONE Marisa	Vice Sindaco/Assessore	NO
3	NOCERINO Rosaria	Assessore	SI
4	DI MONACO Luigi	Assessore	SI
5	CORCIONE Vincenzo	Assessore	SI
6	FRATTASI Pasquale	Assessore	SI

Ne risultano presenti n. 5 e assenti n. 1

Partecipano alla seduta in modalità videoconferenza gli assessori NOCERINO Rosaria, DI MONACO Luigi e CORCIONE Vincenzo, identificati dal Segretario Generale.

Assume la presidenza VILLANI Adolfo in qualità di Sindaco

Assiste, il Segretario Generale, dott.ssa Rita Riccio, incaricato della redazione del verbale.

Riconosciuto legale il numero degli intervenuti, il Sindaco dichiara valida la seduta e invita la Giunta Comunale ad esaminare e ad assumere le proprie determinazioni sulla proposta di deliberazione in oggetto.

## LA GIUNTA COMUNALE

Vista la proposta del Responsabile del Settore Amministrativo, avente ad oggetto: *“Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).”*, allegata al presente atto quale parte integrante e sostanziale;

Acquisiti i prescritti pareri favorevoli, resi ai sensi dell'art. 49, comma 1 e art. 147 bis, c.1 del TUEL, D. Lgs 267/2000;

Considerato che i presupposti di fatto e le ragioni giuridiche adottate quale motivazione sono idonei a determinare l'emanazione di un siffatto provvedimento;

Visto il D. Lgs n. 267/2000

Visto lo Statuto Comunale

### DELIBERA

1. Approvare, ai sensi dell'art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui al Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), secondo lo schema definito con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024, che **allegato alla presente deliberazione con la lettera A, con allegata deliberazione di modifiche ed integrazioni apportate al Piano triennale del Fabbisogno di Personale munita del relativo parere dei Revisori dei Conti** che ne costituisce parte integrante e sostanziale;
2. Escludere dall'approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione gli adempimenti di carattere finanziario non contenuti nell'elenco di cui all'articolo 6, comma 2, lettere da a) a g), del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;
3. Dare mandato al Responsabile del Settore Amministrativo, di provvedere alla pubblicazione della presente deliberazione unitamente all'allegato Piano Integrato di Attività e Organizzazione, all'interno della sezione “Amministrazione trasparente”, sotto sezione di primo livello “Disposizioni generali”, sotto sezione di secondo livello “Atti generali”, nella sezione “Amministrazione trasparente”, sotto sezione di primo livello “Personale”, sotto sezione di secondo livello “Dotazione organica”, nella sezione “Amministrazione trasparente” sotto sezione di primo livello “Performance”, sotto sezione di secondo livello “Piano della Performance” e nella sezione “Amministrazione trasparente” sotto sezione di primo livello “Altri contenuti”, sotto sezione di secondo livello “Prevenzione della corruzione”, nella sezione “Amministrazione trasparente”, sotto sezione di primo livello “Altri contenuti”, sotto sezione di secondo livello “Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati”, ai sensi dell'art. 6, comma 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113;

4. Dare mandato al Responsabile del Settore Amministrativo di provvedere alla trasmissione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024, come approvato dalla presente deliberazione, al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite, ai sensi dell'art. 6, comma 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113.
5. Conferire, con separata e unanime votazione alla presente deliberazione la immediata eseguibilità



COMUNE DI CAPUA  
PROVINCIA DI CASERTA

Spazio riservato all'Ufficio proponente – Settore	Spazio riservato all'Ufficio Ragioneria Prot.n. _____ del _____
--	---

**PROPOSTA DI DELIBERAZIONE  
ALLA GIUNTA COMUNALE**

OGGETTO: **Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).**

*PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA*

Sulla proposta di deliberazione di cui al presente atto, a norma del combinato disposto dagli articoli 49, comma 1° e 147-bis, comma 1° del D.Lgs. 18 agosto 2000, n.267 – T.U. delle leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali e successive modificazioni ed integrazioni, è reso parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica, attestando la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa.

- Atto soggetto al parere di regolarità contabile del Responsabile di Ragioneria.
- Atto non soggetto al parere di regolarità contabile del Responsabile di Ragioneria, in quanto non comporta riflessi diretti e indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente

Capua, 11.08.2022

Il Responsabile del Settore  
Dott. Luigi D'Aquino

*PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE*

Sulla proposta del presente atto, a norma del combinato disposto dagli articoli 49, comma 1° e 147 - bis del D. Lgs. 18 agosto 2000, n.267 – T.U. delle leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali e successive modifiche ed integrazioni, è reso il parere favorevole ai fini della regolarità contabile e della copertura finanziaria.

**Parere non necessario**  
“La presente proposta non necessita di parere di regolarità contabile in quanto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economica finanziaria o sul patrimonio dell'Ente”;

Capua, li 11/08/2022

Il Responsabile del Settore Economico finanziario  
dr Mattia Parente  
  
F.F. SANTARICCO SAVERIO

## IL RESPONSABILE DEL SETTORE AMMINISTRATIVO

### Premesso che:

l'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, stabilisce che:

*“1. Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.*

*2. Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:*

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;*
- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;*
- c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;*
- d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché' per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;*
- e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché' la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;*

- f) *le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità*
- g) *le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.*

3. *Il Piano definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198.*

4. *Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 del presente articolo pubblicano il Piano e i relativi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno nel proprio sito internet istituzionale e li inviano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale.”;*

l'art. 6, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come modificato dall'art. 1, comma 12, del decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 stabilisce che:

*“5. Entro il 31 marzo 2022, con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, adottati ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti da quello di cui al presente articolo.”;*

l'art. 6, comma 6, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come modificato dall'art. 1, comma 12, del decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 stabilisce che:

*“6. Entro il medesimo termine di cui al comma 5, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni di cui al comma 1. Nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.”;*

l'art. 6, comma 6-bis, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, stabilisce che:

*“6-bis. In sede di prima applicazione il Piano è adottato entro il 30 giugno 2022 e fino al predetto termine non si applicano le sanzioni previste dalle seguenti disposizioni: a) articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150; b) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124; c) articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.”;*

l'art. 6, comma 7, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6

agosto 2021, n. 113, stabilisce che:

*“7. In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114.”;*

l'art. 6, comma 8, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, stabilisce che:

*“8. All'attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo le amministrazioni interessate provvedono con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente. Gli enti locali con meno di 15.000 abitanti provvedono al monitoraggio dell'attuazione del presente articolo e al monitoraggio delle performance organizzative anche attraverso l'individuazione di un ufficio associato tra quelli esistenti in ambito provinciale o metropolitano, secondo le indicazioni delle Assemblee dei sindaci o delle Conferenze metropolitane.”.*

#### **Preso atto che:**

In data 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, del 2 dicembre 2021, è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151, il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, recante “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, di cui all'articolo 6, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;

In data 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, del 9 febbraio 2022, è stato pubblicato il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione di cui all'art. 6, comma 6 del decreto-legge decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113.

#### **Dato atto che:**

Con deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri del Consiglio Comunale n.22 del 31.05.2022, è stato approvato il Documento Unico di programmazione per il triennio 2022-2024;

Con deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri del Consiglio Comunale n. 23 del 31.05.2022, è stato approvato il bilancio di previsione per il triennio 2022-2024;

Il Comune di Capua ha provveduto ad approvare i seguenti provvedimenti di pianificazione e programmazione, che ai sensi dell'art. 6, comma 2, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle indicazioni contenute nel Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e nel Decreto del Ministro per la

11.9 1 0  
Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), sono assorbiti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO):

- a) Piano triennale del fabbisogno del personale 2022-2024, approvato con deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri della Giunta Comunale n. 55 del 30.05.2022;
- b) Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024, approvato con deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri della Giunta Comunale n. 42 del 28.04.2022;
- c) Piano Esecutivo di Gestione e Piano della Performance 2022-2024, approvati con deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri della Giunta Comunale n. 61 del 11.06.2022;
- d) Piano delle azioni positive 2022-2024, approvato con deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri della Giunta Comunale n. 20 del 09.03.2022

Darsi atto che relativamente al piano organizzativo del lavoro agile, nelle more della regolamentazione del lavoro agile, ad opera dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019-2021 che disciplineranno a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, così come indicato nelle premesse delle "Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche", adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30 novembre 2021 e per le quali è stata raggiunta l'intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, in data 16 dicembre 2021, l'istituto del lavoro agile presso il Comune di Capua, rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione;

Darsi atto, altresì, che nel presente piano è riportato il piano triennale della formazione del personale;

**Rilevato che:**

Il Decreto del Presidente della Repubblica del 30 giugno 2022, n. 81 recante "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151 del 30 giugno 2022, stabilisce:

all'art. 1, comma 1, per i comuni con più di 50 dipendenti, la soppressione dei seguenti adempimenti, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO):

- 1) Piano dei fabbisogni di personale, di cui all'art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- 2) Piano delle azioni concrete, di cui all'art. 60 bis, comma 2, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- 3) Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, di cui all'art. 2, comma 594, lett. a) della legge 24 dicembre 2007, n. 244;
- 4) Piano della performance, di cui all'art. 10, comma 1, lett. a) e comma 1 ter del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150;
- 5) Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di cui all'art. 1,

commi 5, lett. a) e 60, lett. a) della legge 6 novembre 2012, n. 190;

6) Piano organizzativo del lavoro agile, di cui all'art. 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n.124;

7) Piano di azioni positive, di cui all'art. 48, comma 1, del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198.

all'art. 1, comma 2, che per le Amministrazioni tenute alla redazione del PIAO, tutti i richiami ai piani individuati al citato comma 1 sono da intendersi come riferiti alla corrispondente sezione del PIAO;

all'art. 1, comma 4, la soppressione del terzo periodo dell'art. 169, comma 3-bis del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, che recitava "*Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG.*", decretando pertanto la separazione fra il Piano Esecutivo di Gestione, come definito nel citato art. 169, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e la definizione degli obiettivi di performance dell'Amministrazione;

all'art. 2, comma 1, che per gli Enti Locali, di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del medesimo decreto legislativo e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono assorbiti nel piano integrato di attività e organizzazione di cui all'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

il decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, nonché le modalità semplificate per l'adozione dello stesso per gli Enti con meno di 50 dipendenti, stabilisce:

all'art. 2, comma 1, che il PIAO contiene la scheda anagrafica dell'Amministrazione ed è suddiviso nelle Sezioni di cui agli artt. 3, 4 e 5 del decreto medesimo e ciascuna Sezione è a sua volta ripartita in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionale, secondo il seguente schema:

## **1. SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE**

## **2. SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

- a. **Sottosezione di programmazione Valore pubblico:** ai sensi dell'art. 3, comma 2, la presente sottosezione di programmazione contiene i riferimenti alle previsioni generali contenute nella Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione
- b. **Sottosezione di programmazione Performance:** ai sensi dell'art. 3, comma 1, lettera b), la presente sottosezione di programmazione è predisposta secondo quanto previsto dal Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009, ed è finalizzata, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'amministrazione;
- c. **Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza:** ai sensi dell'art. 3, comma 1, lettera c), la presente sottosezione di programmazione, è predisposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190. Costituiscono elementi

essenziali della sottosezione, quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge 6 novembre 2012 n. 190 del 2012 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 del 2013

### **3. SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

- a. **Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa:** ai sensi dell'art. 4, comma 1, lettera a), la presente sottosezione di programmazione, illustra il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione;
- b. **Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile:** ai sensi dell'art. 4, comma 1, lettera b), la presente sottosezione di programmazione indicata, in coerenza con le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, e la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione;
- c. **Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale:** ai sensi dell'art. 4, comma 1, lettera c), la presente sottosezione di programmazione, indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e da evidenza della capacità assunzionale dell'amministrazione, della programmazione delle cessazioni dal servizio, della stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, delle strategie di copertura del fabbisogno, delle strategie di formazione del personale, della riqualificazione o potenziamento delle competenze e delle situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

4. **SEZIONE 4. MONITORAGGIO:** ai sensi dell'art. 5, la presente sezione indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio, tenuto conto delle modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance" e delle indicazioni dell'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza".

All'art. 2, comma 2, che *"Sono esclusi dal Piano integrato di attività e organizzazione gli adempimenti di carattere finanziario non contenuti nell'elenco di cui all'articolo 6, comma 2, lettereda a) a g), del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113."*;

all'art. 7, comma 1, che *"Ai sensi dell'articolo 6, commi 1 e 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di Piano tipo cui all'articolo 1, comma 3, del presente decreto, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione."*

all'art. 8, comma 2, che *"In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci"*;

all'art. 8, comma 3, che *“In sede di prima applicazione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1, del presente decreto è differito di 120 giorni successivi a quello di approvazione del bilancio di previsione”*.

all'art. 11, comma 1, che il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, negli Enti Locali è approvato dalla Giunta Comunale.

**Considerato che:**

il Comune di Capua, alla data del 31/12/2021 ha più di 50 dipendenti, computati secondo il metodo di calcolo utilizzato per compilare la tabella 12 del Conto Annuale, e precisamente 64, pertanto nella redazione del PIAO 2022-2024, non si terrà conto delle disposizioni di semplificazione di cui all'art. 6 del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione;

ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, in fase di prima applicazione la data fissata per l'approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione è il 30 giugno 2022;

ai sensi all'art. 8, comma 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, in sede di prima applicazione, il termine del 31 gennaio di ogni anno, di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto medesimo, è differito di 120 giorni successivi a quello di approvazione del bilancio di previsione;

il Comune di Capua, come precedentemente illustrato, ha provveduto a dare attuazione

a parte delle disposizioni normative inerenti i documenti di pianificazione e programmazione, con distinte e separate deliberazioni nel rispetto della normativa vigente all'epoca della loro adozione;

al fine di garantire il regolare svolgimento e la continuità dell'azione amministrativa, così come definita negli strumenti di programmazione di cui questo Ente si è dotato, nel rispetto dei principi di efficacia, efficienza ed economicità, è necessario dare tempestiva attuazione alle disposizioni normative in materia di pianificazione e programmazione di cui all'art. 6, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, divenute efficaci, in data 30 giugno 2022, in conseguenza della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, recante *“Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”* e della pubblicazione del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), coordinando i provvedimenti precedentemente approvati, nonché i provvedimenti sopra elencati non ancora approvati e che saranno approvati in questa sede, all'interno dello schema tipo di PIAO, definito con il citato decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione;

sulla base dell'attuale quadro normativo di riferimento, e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 del Comune di Capua ha quindi il compito di fornire, in modo organico, una visione d'insieme sui

principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani;

il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione;

#### **Visto:**

il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche) e successive modifiche;

il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni) e successive modifiche;

la legge 6 novembre 2012 n. 190 e successive modifiche e integrazioni recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione";

il Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33 e ss.mm.ii. recante "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza, e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche Amministrazioni";

il Decreto Legislativo 25 maggio 2016 n. 97, attuativo dell'art. 7 della legge 7 agosto 2015 n. 124, recante "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";

il Decreto Legislativo 8 marzo 2013, n. 39, "Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche Amministrazioni e presso gli Enti privati in contrattopubblico a norma dell'art.1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190";

la deliberazione della Commissione Indipendente per la Valutazione e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT/ANAC) n. 72/2013, con la quale è stato approvato il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2013-2016;

il decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con modificazioni dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114, recante: "Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari";

la deliberazione n. 1064 del 13 novembre 2019, con la quale l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione 2019;

gli "Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022" adottati dal Consiglio dell'ANAC in data 2 febbraio 2022;

la legge 7 agosto 2015 n. 124 (Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche) e successive modifiche e, in particolare, l'articolo 14;

la legge 22 maggio 2017, n. 81 (Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato) e successive modifiche e, in particolare, il capo II;

il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246) e successive modifiche e, in particolare, l'articolo 48;

la direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e per l'innovazione e del Ministro per le pari opportunità del 4 marzo 2011, (Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni "art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183");

la direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017, n. 3 (Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti);

la direttiva n. 2/2019 del 26 giugno 2019 del Ministro per la pubblica amministrazione e del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega in materia di pari opportunità (Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche);

le Linee guida del 30 novembre 2021 del Dipartimento della Funzione pubblica in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche;

la Legge 24 dicembre 2007, n. 244 recante "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2008)", ed in particolare l'art. 2, comma 594, lettera a) che disciplina il "Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio";

il decreto legge 7 marzo 2005, n. 82, recante "Codice dell'Amministrazione digitale", ed in particolare l'art. 12 che disciplina "Norme generali per l'uso delle tecnologie dell'informazione e delle comunicazioni nell'azione amministrativa";

il "Piano triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione 2021-2023", comunicato da AgID sul proprio sito istituzionale in data 10 dicembre 2021;

il decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021 n. 113;

il decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228 "Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi", che all'articolo 1, comma 12, modifica il decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, prevedendo la proroga del termine di prima adozione del PIAO, da parte delle pubbliche amministrazioni, dal 31 gennaio 2022 al 30 aprile 2022;

il decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, "Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)", convertito, con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, che ha fissato al 30 giugno 2022, il termine per la prima adozione del PIAO;

il parere favorevole in merito alla regolarità tecnica della deliberazione di cui all'oggetto, ai sensi e per gli effetti dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. del 18 agosto 2000 n. 267;

il parere favorevole in merito alla regolarità contabile della deliberazione di cui all'oggetto, ai sensi e per gli effetti dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. del 18 agosto 2000 n. 267;

il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, recante "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali", ed in particolare gli artt. 6, 7 e 38;

l'art. 4 della legge 5 giugno 2003, n. 131;

il decreto-legge 24 marzo 2022, n. 24;

il Regolamento per il funzionamento degli Uffici e dei Servizi, approvato con deliberazione di Giunta n. 23 del 06.02.2001 e successive modifiche e integrazioni;

lo Statuto comunale, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 20 del 05.07.2012;

Propone alla Giunta Comunale  
l'adozione della presente proposta di deliberaione

1. di approvare, ai sensi dell'art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui al Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), secondo lo schema definito con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024, che **allegato alla presente deliberazione con la lettera A, con allegata deliberazione di modifiche ed integrazioni apportate al Piano triennale del Fabbisogno di Personale munita del relativo parere dei Revisori dei Conti** che ne costituisce parte integrante e sostanziale;
2. di escludere dall'approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione gli adempimenti di carattere finanziario non contenuti nell'elenco di cui all'articolo 6, comma 2, lettere da a) a g), del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;
3. di dare mandato al Responsabile del Settore Amministrativo, di provvedere alla pubblicazione della presentedeliberazione unitamente all'allegato Piano Integrato di Attività e Organizzazione, all'interno della sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Disposizioni generali", sotto sezione di secondo livello "Atti generali", nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Personale", sotto sezione di secondo livello "Dotazione organica", nella sezione "Amministrazione trasparente" sotto sezione di primo livello "Performance", sotto sezione di secondo livello "Piano della Performance" e nella sezione "Amministrazione trasparente" sotto sezione di primo livello "Altri contenuti", sotto sezione di secondo livello "Prevenzione della corruzione", nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Altri contenuti", sotto sezione di secondo livello "Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati", ai sensi dell'art. 6, comma 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80,

convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n.113;

4. di dare mandato al Responsabile del Settore Amministrativo di provvedere alla trasmissione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024, come approvato dalla presente deliberazione, al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite, ai sensi dell'art. 6, comma 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113.
5. di conferire alla presente deliberazione la immediata eseguibilità

**Il Responsabile del Settore Amministrativo**  
***Dott. Luigi D'Aquino***



**Comune di Capua**

**Provincia di Caserta**

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E  
ORGANIZZAZIONE**

**2022 – 2024**

*(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)*

## **Premessa**

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Per il 2022 il documento ha necessariamente un carattere sperimentale: nel corso del corrente anno proseguirà il percorso di integrazione in vista dell'adozione del PIAO 2023-2025.

## **Riferimenti normativi**

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale

- quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;
- e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6 Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 8, comma 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione;

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024, ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

## Piano Integrato di attività e Organizzazione 2022-2024

<b>SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE</b>
Comune di Capua Indirizzo: Piazza dei Giudici, 4 Codice fiscale/Partita IVA: 00150590610 Sindaco: Adolfo Villani Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 64 Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 18051 Telefono: 023 560 111 Sito internet <a href="http://www.comune.capua.ce.it">www.comune.capua.ce.it</a> E-mail: PEC: <a href="mailto:comunedicapua@pec.comunedicapua.it">comunedicapua@pec.comunedicapua.it</a>

<b>SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</b>	
<b>Sottosezione di programmazione Valore pubblico</b>	Documento Unico di Programmazione 2022-2024, di cui alla deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri del Consiglio Comunale n. 22 del 31.05.2022
<b>Sottosezione di programmazione Performance</b>	Piano della Performance 2022-2024, di cui alla deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri della Giunta Comunale n. 61 del 11.06.2022 Piano delle azioni positive 2022-2024, di cui alla deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri della Giunta Comunale n. 20 del 09.03.2022

<b>Sottosezione di programmazione</b> <b>Rischi corruttivi e trasparenza</b>	Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024, di cui alla deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri della Giunta Comunale n.42 del 28.04.2022
---	---

<b>SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</b>	
<b>Sottosezione di programmazione</b> <b>Struttura organizzativa</b>	Struttura organizzativa, di cui alla deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri della Giunta Comunale n.4 del 10.01.2022, <i>con integrazione relativa alla parte del piano della formazione di cui all'allegato 2 alla presente deliberazione</i>
<b>Sottosezione di programmazione</b> <b>Organizzazione del lavoro agile</b>	Nelle more della regolamentazione del lavoro agile, ad operadei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019-2021 che disciplineranno a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, così come indicato nelle premesse delle "Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche", adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30 novembre 2021 e per le quali è stata raggiunta l'intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, in data 16 dicembre 2021, l'istituto del lavoro agile presso il Comune di Capua, rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione
<b>Sottosezione di programmazione</b> <b>Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale</b>	Piano triennale del fabbisogno del personale 2022-2024, di cui alla deliberazione del Commissario Straordinario con I poteri della Giunta Comunale n. 55 del 30.05.2022 <i>La pianificazione è integrata come da allegato 1 alla presente deliberazione</i>

#### SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttive trasparenza";
- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.

## ALLEGATO 2

### PIANO DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE

#### Riferimenti normativi

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi alla città.

In quest'ottica, la formazione è un processo complesso che risponde a diverse esigenze e funzioni: la valorizzazione del personale e, conseguentemente, il miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente.

Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi.

Soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione.

La programmazione e la gestione delle attività formative devono altresì essere condotte tenuto conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane.

Tra questi, i principali sono:

- il D.lgs. 165/2001, art.1, comma 1, lettera c), che prevede la “migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti”;
- gli artt. 49-bis e 49-ter del CCNL del personale degli Enti locali del 21 maggio 2018, che stabiliscono le linee guida generali in materia di formazione, intesa come metodo permanente volto ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali e tecniche e il suo ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni;
- Il “Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale”, siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali, il quale prevede, tra le altre cose, che la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fondi ... sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale; che, a tale scopo, bisogna utilizzare i migliori percorsi formativi disponibili, adattivi alle persone, certificati e ritenere ogni pubblico dipendente titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione, considerata a ogni effetto come attività lavorativa e definita quale attività esigibile dalla contrattazione decentrata;
- La legge 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”, e i successivi decreti attuativi (in

particolare il D.lgs. 33/13 e il D.lgs. 39/13), che prevedono tra i vari adempimenti, (articolo 1: comma 5, lettera b comma 8; comma 10, lettera c e comma 11) l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di ... formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo, come ribadito dall'ANAC, due livelli differenziati di formazione:

a) livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità;

b) livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio. In questo caso la formazione dovrà riguardare le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell'amministrazione.

- Il contenuto dell'articolo 15, comma 5, del decreto Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, in base a cui: "Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti";

- Il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679, la cui attuazione è decorsa dal 25 maggio 2018, il quale prevede, all'articolo 32, paragrafo 4, un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell'organizzazione degli enti: i Responsabili del trattamento; i Sub-responsabili del trattamento; gli incaricati del trattamento del trattamento e il Responsabile Protezione Dati;

- Il Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD), di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, successivamente modificato e integrato (D.lgs. n. 179/2016; D.lgs. n. 217/2017), il quale all'art 13 "Formazione informatica dei dipendenti pubblici" prevede che:

1. Le pubbliche amministrazioni, nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all'accessibilità e alle tecnologie assistive, ai sensi dell'articolo 8 della legge 9 gennaio 2004, n. 4.

1-bis. Le politiche di formazione di cui al comma 1 sono altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale;

## Programma formativo

L'attività formativa del triennio si andrà a sviluppare prevalentemente sulle aree tematiche di seguito riportate.

I titoli dei singoli interventi formativi previsti sono riportati nell'ambito di ciascuna area tematica afferente.

Per ogni titolo individuato sarà sviluppato la progettazione in dettaglio con l'individuazione e definizione dello specifico target, dei singoli moduli, durata, docenze, modalità di erogazione.

Specifiche sezioni del Piano sono inoltre dedicate alla formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza e in materia di sicurezza sul lavoro. I fabbisogni formativi in tali ambiti sono stati individuati, rispettivamente, dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e dal Responsabile del servizio prevenzione e protezione.

Nello specifico sarà realizzata in collaborazione con gli uffici competenti tutta la formazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, con particolare riferimento ai temi inerenti:

- Anticorruzione e trasparenza
- Codice di comportamento
- GDPR- Regolamento generale sulla protezione dei dati
- CAD – Codice dell'Amministrazione Digitale
- Sicurezza sul lavoro

Sarà altresì gestita la partecipazione ai corsi di formazione promossi e organizzati dall'Osservatorio Provinciale degli appalti pubblici.

Il presente Piano della formazione sarà inoltre integrato e completato dai piani di formazione settoriali, con particolare riferimento al Piano di formazione del settore Servizi educativi e pari opportunità, del settore Servizi sociali, sanitari e per l'integrazione e del settore Polizia locale, sicurezza urbana e protezione civile.

Si cercherà infine di assicurare il coordinamento tra le iniziative di formazione a carattere trasversale e le iniziative di formazione specialistiche realizzate presso i singoli settori, anche attraverso la rete dei referenti della formazione.

Nella fase di progettazione di dettaglio dei corsi indicati nelle tabelle di seguito riportate, si procederà anche ad una valutazione della eventuale necessità di declinazioni settoriali degli interventi di formazione previsti

Il presente Piano potrà essere aggiornato ed eventualmente integrato nel corso del biennio, a fronte di specifiche esigenze formative non attualmente prevedibili

Le attività formative dovranno essere programmate e realizzate facendo ricorso a modalità di erogazione differenti:

1. Formazione in aula
2. Formazione attraverso webinar
3. Formazione in streaming Sarà privilegiata la formazione a distanza, attraverso il ricorso a modalità innovative e interattive



# COMUNE di CAPUA

(Provincia di Caserta)

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 14 del 11.08.2022

**OGGETTO:** Piano Triennale Dei Fabbisogni di Personale 2022-2024 (PTFP). Verifica delle eccedenze. Dotazione Organica – Modifiche ed integrazioni alla Delibera Del Commissario Straordinario N.55 del 25.05.2022.

L'anno 2022 il giorno 11 del mese di agosto alle ore 18.30 presso questa sede comunale, si è riunita la Giunta Comunale,

**Dei signori componenti della Giunta Comunale di questo comune:**

1	VILLANI Adolfo	Sindaco	SI
2	GIACOBONE Marisa	Vice Sindaco/Assessore	NO
3	NOCERINO Rosaria	Assessore	SI
4	DI MONACO Luigi	Assessore	SI
5	CORCIONE Vincenzo	Assessore	SI
6	FRATTASI Pasquale	Assessore	SI

Ne risultano presenti n. 5 e assenti n. 1

Partecipano alla seduta in modalità videoconferenza gli assessori NOCERINO Rosaria; DI MONACO Luigi e CORCIONE Vincenzo, identificati dal Segretario Generale.

Assume la presidenza VILLANI Adolfo in qualità di Sindaco

Assiste, il Segretario Generale, dott.ssa Rita Riccio, incaricato della redazione del verbale.

Riconosciuto legale il numero degli intervenuti, il Sindaco dichiara valida la seduta e invita la Giunta Comunale ad esaminare e ad assumere le proprie determinazioni sulla proposta di deliberazione in oggetto.

## LA GIUNTA COMUNALE

**Vista** la proposta del Responsabile del Settore Amministrativo, avente ad oggetto: *“Piano Triennale Dei Fabbisogni di Personale 2022-2024 (PTFP). Verifica delle eccedenze. Dotazione Organica – Modifiche ed integrazioni alla Delibera Del Commissario Straordinario N.55 del 25.05.2022.”*, allegata al presente atto quale parte integrante e sostanziale;

**Acquisiti** i prescritti pareri favorevoli, resi ai sensi dell’art. 49, comma 1 e art. 147 bis, c.1 del TUEL, D. Lgs 267/2000;

**Preso atto** del parere favorevole espresso dal collegio dei revisori dei conti prot. n. 16460 dell’11.08.2022

**Considerato** che i presupposti di fatto e le ragioni giuridiche adottate quale motivazione sono idonei a determinare l’emanazione di un siffatto provvedimento;

**Visto** il D. Lgs n. 267/2000

**Visto** lo Statuto Comunale

### DELIBERA

- Approvare la proposta del Responsabile del Settore Amministrativo, allegata al presente atto quale parte integrante e sostanziale e in conseguenza:
  1. Programmare l’assunzione delle seguenti figure professionali per l’anno 2022 a tempo indeterminato
    - N. 1 Cat. D1 Tecnico - mediante concorso pubblico:
    - N. 1 Cat. C1 Tecnico - mediante concorso pubblico
    - N. 1 Cat. C1 Amministrativo Contabile - mediante concorso pubblico
    - N. 1 Cat. D1 Polizia Municipale - mediante progressione verticale
    - N.2 Cat C1 Amministrativo da effettuarsi ai sensi dell’art.3, coma 1, lettera a della legge n.68 del 12.03.1999;
  2. Programmare l’assunzione a carattere stagionale di n. 5 Agenti di Polizia Municipale cat. “C” da finanziarsi con i proventi derivanti dalle infrazioni al c.d.s., vincolando l’inizio della relativa procedura ad avvenuta approvazione della variazione di bilancio conseguente la deliberazione n.13 del 09.08.2022.
  3. Programmare le seguenti figure professionali per l’anno 2022 a tempo determinato mediante selezione pubblica e/o scorrimento graduatorie di altri enti:
    - N.2 operai cat. B
  4. Confermare l’assunzione per mesi 36 di figura professionale di Cat. D1 tecnico, ai fini della gestione dei fondi strutturali del nuovo ciclo di Programmazione 2021-2027 e del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, dando atto che la stessa viene effettuata in deroga ai vincoli assunzionali ai sensi dell’art. 1 comma 178 della Legge di Bilancio n.178 del 30 dicembre 2020, con oneri a carico delle disponibilità del Programma operativo complementare al Programma operativo nazionale Governance e capacità istituzionale 2014-2022

5. Darsi atto che il Comune di Capua è inserito nell'elenco dei Comuni beneficiari di cui all'avviso per la ricognizione dei fabbisogni da parte degli Enti Locali del Mezzogiorno del personale in possesso di altra specializzazione ex art. 31bis, commi 7, 8 e 9, del D.L. 6 novembre 2021 n.152 convertito con legge n.233 del 29.12.2021 e che, pertanto, si procederà nel corrente anno alla assunzione di n.1 unità con onere a completo carico dell'Agenzia per la coesione Territoriale.
  6. Dare, infine, atto che per gli anni 2023 e 2024 non sono previste assunzioni.
- Disporre fin d'ora l'assegnazione:
    - N. 1 categoria C Amministrativo/contabile al Settore Finanziario
    - N. 1 categoria C Amministrativo al Settore Servizi Pubblici
  - Demandare al Responsabile del Settore Amministrativo l'esecuzione di ogni conseguente atto relativo alla presente deliberazione, ivi compresa la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione Amministrazione Trasparente – Provvedimenti Sotto Sezione Provvedimenti Organi Politici
  - Dichiarare, con separata e unanime votazione, la presente deliberazione immediatamente eseguibile.



COMUNE DI CAPUA  
PROVINCIA DI CASERTA

Spazio riservato all'Ufficio proponente –  
Settore

Spazio riservato all'Ufficio Ragioneria  
Prot.n. \_\_\_\_\_  
del \_\_\_\_\_

**PROPOSTA DI DELIBERAZIONE  
ALLA GIUNTA COMUNALE**

OGGETTO:

**PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2024 (PTFP).  
VERIFICA DELLE ECCEDENZE. DOTAZIONE ORGANICA - MODIFICHE ED  
INTEGRAZIONI ALLA DELIBERA DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO N.55 DEL  
25.05.2022**

*PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA*

Sulla proposta di deliberazione di cui al presente atto, a norma del combinato disposto dagli articoli 49, comma 1° e 147-bis, comma 1° del D.Lgs. 18 agosto 2000, n.267 – T.U. delle leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali e successive modificazioni ed integrazioni, è reso parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica, attestando la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa.

*Atto non soggetto al parere di regolarità contabile del Responsabile di Ragioneria, in quanto non comporta riflessi diretti e indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente*

1.  *Atto soggetto al parere di regolarità contabile del Responsabile di Ragioneria.*

Capua, 10.08.2022

Il Responsabile del Settore  
Dott. Luigi D'Aquino

*PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE*

Sulla proposta del presente atto, a norma del combinato disposto dagli articoli 49, comma 1° e 147 - bis del D. Lgs. 18 agosto 2000, n.267 – T.U. delle leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali e successive modifiche ed integrazioni, è reso il parere favorevole ai fini della regolarità contabile e della copertura finanziaria.

**Parere non necessario**

“La presente proposta non necessita di parere di regolarità contabile in quanto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economica finanziaria o sul patrimonio dell'Ente”.

Capua, li 11/08/2022

Il Responsabile del Settore Economico finanziario

SAVERIO SAUTARIELLO

**OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2024 (PTFP). VERIFICA DELLE ECCEDENZE. DOTAZIONE ORGANICA - MODIFICHE ED INTEGRAZIONI ALLA DELIBERA DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO N.55 DEL 25.05.2022**

**IL RESPONSABILE DEL SETTORE AMMINISTRATIVO**

**Premesso che** con deliberazione del Commissario Straordinario n. 55 del 25.05.2022 veniva approvato il Piano triennale dei fabbisogni del personale 2022/2024 e la verifica delle eccedenze;

**Rilevato che,** con la predetta deliberazione venivano verificate sia le limitazioni di spesa vigenti, sia le facoltà assunzionali, nonché le modalità di reclutamento per questo ente, come di seguito indicate:

- A) contenimento della spesa di personale;
- B) facoltà assunzionali a tempo indeterminato;
- C) lavoro flessibile;
- D) procedure di stabilizzazione;
- E) progressioni verticali;

**A) Contenimento della spesa di personale**

**A1. Normativa**

<p>Art. 1, comma 557, 557-bis e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296</p>	<p>Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) lettera abrogata;</li><li>b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici;</li><li>c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.</li></ul> <p>Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione.</p>
--	--

**A2. Situazione dell'ente**

Preso atto che l'art. 16 del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 ha abrogato la lettera a) all'art. 1 comma 557 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ossia l'obbligo di riduzione della percentuale tra le spese di personale e le spese correnti;

Ricordato che il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-*quater*, della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, è pari a € 3.618.873,20

SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI ART.1 COMMA 557 DELLA L. 296/2006			
ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	VALORE MEDIO TRIENNIO
€ 3.713.330,94	€ 3.580.241,13	€ 3.563.047,53	€ 3.618.873,20

Dato atto che lo schema di verifica e calcolo del contenimento della spesa del personale risulta essere allegato alla presente proposta di deliberazione (All. A)

## B) Facoltà assunzionali a tempo indeterminato

### B1. Normativa

Visto l'art. 33, comma 2 del cosiddetto "Decreto Crescita", decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge 27 dicembre 2019, n. 160 e dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162 (c.d. Milleproroghe), che ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, il cui testo definitivo viene di seguito riportato:

"2. *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. (...omissis...);*

Visto il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.108 del 27 aprile 2020, finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30

aprile 2019, n. 34, ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;

Considerato che le disposizioni del DM 17 marzo 2020 e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020 e dato atto che è pertanto ora possibile procedere dando applicazione alla nuova norma;

Vista la Circolare ministeriale sul DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale, che fornisce indicazioni anche sulle modalità di calcolo del rapporto tra spese di personale / entrate correnti;

Visto l'art. 3, comma 5 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90;

Rilevata la non più applicabilità dell'art. 1, comma 424, della legge 190/2014 e dell'art. 5, del d.l. 78/2015, relativi al riassorbimento dei dipendenti in soprannumero degli enti di area vasta;

## **B2. Verifica situazione dell'Ente**

Ritenuto opportuno procedere alla verifica dei presupposti alle assunzioni previste dal DM 17 marzo 2020, nonché alla peculiare situazione dell'Ente;

### **I. IL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE E LA MEDIA DELLE ENTRATE CORRENTI: IL CALCOLO.**

L'art. 1 del DM 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, è volto ad individuare i valori soglia di riferimento per gli enti, sulla base del calcolo del rapporto tra la spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Ai fini del calcolo del suddetto rapporto, il DM prevede espressamente che:

a) per spesa del personale si intendono gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

b) entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Visto il prospetto di calcolo del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio 2018/2019/2020, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato sul bilancio 2020:

Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE			
Entrate correnti ultimo triennio	2018	2019	2020
Dati da consuntivi approvati	14.736.223,37 <i>a</i>	16.365.823,80 <i>b</i>	25.026.701,00 <i>c</i>
FCDE SU BILANCIO PREVISIONE 2020	6.232.351,00 <i>d</i>	6.232.351,00 <i>d</i>	6.232.351,00 <i>d</i>
Media Entrate al netto FCDE (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati)	12.477.297,68		

Visto l'allegato prospetto delle spese di personale, calcolate ai sensi del DM e della circolare ministeriale;

Verificato che, per questo comune, il rapporto calcolato è il seguente:

Spese di personale 2020

$$\frac{2.807.629,61}{12.477.297,68} = 22,50\%$$

12.477.297,68

Media entrate al netto FCDE: 18.709.649,16

Rilevato che questo Ente si trova nella fascia demografica di cui alla lettera f, avendo n. 18.056 abitanti.

**Specificato** che questo ente, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera f) del DM 17 marzo 2020 e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 22,50%, si colloca nella seguente fascia:

FASCIA 1 – COMUNI VIRTUOSI, poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1.

**Il Comune può pertanto incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza ma SOLO ENTRO il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5 del DM stesso. Le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della l.**

296/2006. L'ente deve inoltre continuare a rispettare rigorosamente il contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1 comma 557 o 562 della legge 296/2006, con le medesime regole di sempre, ma le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto di tale limitazione.

### **B3. IL CALCOLO DELL'INCREMENTO TEORICO ED EFFETTIVO.**

#### **INCREMENTO TEORICO DISPONIBILE.**

Lo spazio finanziario teorico aggiuntivo per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale /entrate correnti, è il seguente:

$$\text{(Media entrate netto FCDE*percentuale tabella 1) - (meno) Spese di personale 2020=}$$
$$\text{€ 12.477.297,68 x 27\% - 2.807.629,61 = € 561.240,76}$$

#### **INCREMENTO CALMIERATO (per gli anni 2020-2024)**

Tuttavia, poiché il legislatore, per gli periodo 2020-2024, ha fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi, l'incremento effettivo per ulteriori assunzioni per questo ente è il seguente:

$$\text{Spese di personale 2018 * Valore calmierato Tabella 2 DM per fascia demografica ente =}$$
$$\text{€ 3.297.635,95 x 19\% = € 626.550,83}$$

#### **INCREMENTO EFFETTIVO**

A seguito delle suddette operazioni di calcolo, per questo ente si verifica la seguente condizione:

[ X ] l'incremento calmierato risulta superiore all'incremento teorico, il Comune può pertanto procedere ad assunzioni solo entro il valore dell'incremento teorico.

[ ] l'incremento calmierato risulta inferiore all'incremento teorico, il Comune può procedere ad assunzioni solo entro la misura dell'incremento calmierato.

### **SOLO PER COMUNI DELLA FASCIA 1 – COMUNI VIRTUOSI**

#### **B4. RESTI ASSUNZIONALI QUINQUENNIO 2015 – 2019 EVENTUALE QUOTA TURN OVER RIMASTA INUTILIZZATA**

L'art. 5, comma 2 del DM 17 marzo 2020 consente ai comuni, per il periodo 2020-2024, di utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020, in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del suddetto DM, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. Tale facoltà è tuttavia consentita solo ai comuni virtuosi, il cui rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta inferiore al valore soglia di cui alla Tabella 1 del DM.

Vista la nota prot. 12454 del 15 gennaio 2021, con cui la Ragioneria generale dello Stato ha fornito un'interpretazione dell'art. 5, comma 2, del DM 17 marzo 2020 secondo cui l'utilizzo dei resti assunzionali

dei 5 anni antecedenti al 2020 è alternativo (e non cumulativo) a quello degli spazi concessi dalla Tabella 2 del medesimo DM 17 marzo 2020;

Richiamate le seguenti vigenti disposizioni con riferimento alla capacità assunzionale del periodo 2015 – 2019, su cessazioni di personale 2014 - 2018:

- Art. 3, comma 5 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90
- Art. 3, comma 5-*quater* del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90
- Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208
- Art. 1, comma 479 lett.d) della legge 11 dicembre 2016, n. 232
- Art. 3, comma 5-*sexies* del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, introdotto dall'art. 14-*bis* del decreto - legge n. 4/2019, coordinato con la legge di conversione 28 marzo 2019, n. 26;

Ricordato che:

- a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 3, comma 5-*sexies* del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, introdotto dall'art. 14-*bis* del decreto-legge n. 4/2019, per il triennio **2019-2021**, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali **possono** computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, **sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over:** [solo ed esclusivamente se l'amministrazione aveva espressamente previsto e programmato l'utilizzo delle cessazioni nel corso del 2019 nella programmazione dei fabbisogni di competenza, è ancora possibile utilizzare eventuali e relativi resti nell'ambito della facoltà di cui all'art. 5, comma 2 del DM 17 marzo 2020;

- come previsto dalla legge di conversione 26/2019 del d.l. 4/2019, è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a **cinque** anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali della facoltà assunzionali riferite al **quinquennio** precedente;

In sintesi, si riassumono di seguito le percentuali di turn over vigenti a partire dall'anno 2015:

Anno Facoltà	Riferimento normativo per il calcolo della capacità assunzionale	Tipologia enti	% di calcolo	Cessazioni
<b>2015</b>				
Percentuale standard	Art. 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	60,00%	cessazioni a.p. 2014
Percentuale di maggior favore	Art. 3, comma 5- <i>quater</i> del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90	Per gli enti con incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente pari o inferiore al 25 per cento	100,00%	cessazioni a.p. 2014
<b>2016</b>				
Percentuale standard	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	25,00%	cessazioni a.p. 2015

Percentuale di maggior favore	Art. 3, comma 5-quater del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90	Per gli enti con incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente pari o inferiore al 25 per cento	100,00%	cessazioni a.p. 2015
Percentuale di maggior favore	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato da art. 16, comma 1 bis del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113	SOLO per gli enti con popolazione tra 1.000 e 10.000 abitanti, con rapporto dipendenti-popolazione inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito dal d.m. 24 LUGLIO 2014	75,00%	cessazioni a.p. 2015
<b>2017</b>				
Percentuale standard	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	25,00%	cessazioni a.p. 2016
Percentuale di maggior favore	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato da art. 22, comma 1 bis del d.l. 50/2017	SOLO per gli enti con popolazione superiore a 1.000 abitanti, con rapporto dipendenti-popolazione inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito dal d.m. 24 luglio 2014	75,00%	cessazioni a.p. 2016
Percentuale di maggior favore	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato da art. 22, comma 2 del d.l. 50/2017	SOLO per i comuni con popolazione compresa tra 1.000 e 3.000 abitanti che hanno rilevato nell'anno precedente una spesa per il personale inferiore al 24 per cento della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi dell'ultimo triennio	100,00%	cessazioni a.p. 2016
<b>2018</b>				
Percentuale standard	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	25,00%	cessazioni a.p. 2017
Percentuale di maggior favore	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato da art. 22, comma 1 bis del d.l. 50/2017	SOLO per gli enti con popolazione superiore a 1.000 abitanti, con rapporto dipendenti-popolazione inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito dal d.m. 10 aprile 2017	75,00%	cessazioni a.p. 2017

Percentuale di maggior favore	Art. 1, comma 479 lett.d) della legge 11 dicembre 2016, n. 232	SOLO per i comuni: - con rapporto dipendenti-popolazione inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito dal D.M. 10 aprile 2017 - E con spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1% degli accertamenti delle entrate finali del medesimo esercizio nel quale è rispettato il medesimo saldo (2017)	90,00%	cessazioni a.p. 2017
Percentuale di maggior favore	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato da art. 22 del decreto-legge 50/2017 e dall'art. 1, comma 863 della legge 27 dicembre 2017, n. 205	SOLO per i comuni con popolazione compresa tra 1.000 e 5.000 abitanti che hanno rilevato nell'anno 2017 una spesa per il personale inferiore al 24 per cento della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi del triennio 2015/2017	100,00%	cessazioni a.p. 2017
<b>2019</b>				
Percentuale standard	Art. 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90  Art. 3, comma 5-sexies del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90*	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	100,00%	cessazioni a.p. 2018 e a.c. 2019*

Vista la nota del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 11786 del 22/02/2011, recante indicazioni sui criteri di calcolo ai fini del computo delle economie derivanti dalle cessazioni di personale avvenute nell'anno precedente sia per il computo degli oneri relativi alle assunzioni, secondo cui non rileva l'effettiva data di cessazione dal servizio né la posizione economica in godimento ma esclusivamente quella di ingresso;

Vista la deliberazione n. 28/SEZAUT/2015/QMIG della sezione Autonomie della Corte dei Conti, sul conteggio ed utilizzo dei resti provenienti dal triennio precedente: come pronunciato dai magistrati contabili il riferimento "al triennio precedente" inserito nell'art. 4, comma 3, del d.l. 78/2015, che ha integrato l'art. 3, comma 5, del d.l. 90/2014, è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni. Inoltre, con riguardo alle cessazioni di personale verificatesi in corso d'anno, il budget assunzionale di cui all'art. 3 del d.l. 90/2014 va calcolato imputando la spesa "a regime" per l'intera annualità;

**Dato atto che** nel corso del 2021 si sono verificate le seguenti cessazioni:

**Per adesione alla cd. Quota 100**

n. 1 dipendente di cat. D1

n. 4 dipendenti di cat. C5

n. 2 dipendenti di cat. B7

**Per limiti di età:**

n. 1 dipendente di cat. B1

**Per vecchiaia e/o anzianità anticipata**

n. 1 dipendente di cat. D1

n. 1 dipendente di cat. C5

n. 2 dipendenti di cat. B7

Dato atto, altresì, che nel 2021 si è proceduto alle seguenti assunzioni:

n. 4 dipendenti di cat. D1

n. 2 dipendenti di cat. C1

n. 1 dipendente di cat. C1 part time 18 h

Trasformazione di n. 3 part time a full time - Assistenti Sociali di cat. D1

Dato atto, ancora, che nel corso del 2022 sono programmate le seguenti cessazioni:

n. 3 dipendenti di cat. D1

n. 4 dipendenti di cat. C5

n. 5 dipendenti di cat. B7

n. 1 dipendente di cat. A5

n. 1 dipendente di cat. A1

Dato atto, ulteriormente, che nel corso del 2023 sono previste le seguenti possibili cessazioni:

n. 1 dipendente di cat. D1

n. 2 dipendenti di cat. C5

n. 3 dipendenti di cat. B7

n. 2 dipendenti di cat. A5

Dato atto, infine, che nel corso del 2024 sono previste le seguenti possibili cessazioni:

n. 1 dipendente di cat. C5

n. 1 dipendente di cat. B7

Atteso che, nel 2022, risultano ancora inutilizzati i seguenti resti delle facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2021, come risultanti nell'allegato prospetto relativo alla capacità assunzionale disponibile (All. C);

### **C) Lavoro flessibile**

Atteso poi che, per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative, ecc.), l'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 dispone "4-bis. All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276." è inserito il seguente periodo: "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";

Vista la deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, che chiarisce "Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, l. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28.";

Richiamato quindi il vigente art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014, e ritenuto di rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

Vista la deliberazione n. 23/2016/QMIG della Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, che ha affermato il principio di diritto secondo cui "Il limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, non trova applicazione nei casi in cui l'utilizzo di personale a tempo pieno di altro Ente locale, previsto dall'art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, avvenga entro i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, senza oneri aggiuntivi, e nel rispetto dei vincoli posti dall'art. 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. La minore spesa dell'ente titolare del rapporto di lavoro a tempo pieno non può generare spazi da impiegare per spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni";

Richiamato il nuovo comma 2, dell'articolo 36, del d.lgs.165/2001, come modificato dall'art. 9 del d.lgs.75/2017, nel quale viene confermata la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi *esclusivamente* per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali;

Dato atto che tra i contratti di tipo flessibile ammessi, vengono ora inclusi solamente i seguenti:

- a) i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
- b) i contratti di formazione e lavoro;
- c) i contratti di somministrazione di lavoro, a tempo determinato, con rinvio alle omologhe disposizioni contenute nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che si applicano con qualche eccezione e deroga;

Rilevata la seguente tabella riassuntiva:

Spesa complessiva lavoro flessibile: Anno 2009			
Profilo/categoria	senza oneri	oneri	con oneri
Collaborazione coordinata e continuativa –	€ 18.042,81	€ 5.557,19	€ 23.600,00
Personale ex art. 90 D.Lgs 267/2000	€ 75.909,00	€ 23.380,75	€ 99.289,75
<b>Totali</b>	<b>€ 93.951,81</b>	<b>€ 28.937,94</b>	<b>€ 122.889,75</b>

Spesa presunta lavoro flessibile: Anno 2021			
Profilo/categoria	senza oneri	oneri	con oneri
Assunzione Funzionario ex art.110	€ 25.269,34	€ 8.889,75	€ 34.159,09
Personale Unione dei Comuni	€ 4.005,38	€ 1.233,66	€ 5.239,04
<b>Totale</b>	<b>€ 29.274,72</b>	<b>€ 10.123,41</b>	<b>€ 39.398,13</b>

#### D) Procedure di stabilizzazione

Dato atto che, ai sensi dell'art. 20 del d.lgs.75/2017, rubricato “*Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni*”, sulla base delle verifiche compiute dal Servizio Personale, risulta quanto segue:

[ X ] non è presente personale in possesso dei requisiti previsti nei commi 1 e 2, dell'art. 20, d.lgs. 75/2017;

#### E) Progressioni verticali

Dato atto che, sulla base della programmazione di cui sopra, in questo ente:

[ ] **non si verificano** le condizioni per l'applicazione dell'art. 22, comma 15, del d.lgs.75/2017, relative alle procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno;

[ X ] **potrebbero verificarsi** le condizioni per l'applicazione dell'art. 22, comma 15, del d.lgs.75/2017, relative alla indizione di n. 1 procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, secondo le indicazioni e le modalità che saranno meglio definite con successivo provvedimento;

Rilevato che l'articolo 52 comma 1 bis, così come riformulato dal D.L. 80/2021, prevede che, fatta salva una riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinate all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono:

a. tramite procedura comparativa basata:

- sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio,
- sull'assenza di provvedimenti disciplinari,
- sul possesso:

1. di titoli o competenze professionali
2. ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterni

- nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.

Specificato che nell'ambito del presente programma assunzionale è prevista l'assunzione di n.2 categorie D, appartenenti a qualifiche diverse, per cui il 50% delle stesse può essere destinato alla procedura comparativa di progressione verticale al fine di valorizzare l'esperienza acquisita dal personale interno;

Dato atto che il rapporto medio dipendenti/popolazione fissato con D.M. 18 novembre 2020 per il triennio 2020/2022 è pari a 1/166 e, pertanto, nel caso del Comune di Capua con numero di abitanti pari a 18.448 il numero di dipendenti spettanti è pari a numero 111.

**Rilevato** che nella predetta deliberazione n. 55 del 25.05.2022:

1. Si dava atto dell'intervenuta assunzione delle seguenti categorie:
  - a) Direttivo Amministrativo cat. D1 – presso il Settore Amministrativo
  - b) Istruttore Amministrativo Contabile Cat. C1 – presso il Settore Economico-Finanziario;
  - c) Istruttore Amministrativo Cat. C1 – presso il Settore Servizi alla Persona;
  - d) Istruttore Amministrativo Cat. C1 – presso il Settore Amministrativo;
  - e) trasformazione del contratto da part time a full time – Istruttore Amministrativo Cat. C1 – presso il Settore Servizi alla Persona.
2. Si programmava l'assunzione di un Istruttore Amministrativo Cat. C1 da attingersi mediante la graduatoria del Corso Concorso Unico Territoriale della Regione Campania, a seguito di assegnazione da parte della Regione, acquisita con prot. n. 989 del 17.01.2022.
3. Si dava atto che relativamente alle seguenti figure professionali la relativa programmazione potrà essere effettuata solo all'esito della verifica della sostenibilità di bilancio da effettuarsi in sede di assestamento generale di Bilancio e salvaguardia degli equilibri per l'esercizio 2022:
  - Cat. D1 Tecnico;
  - Cat. C1 Tecnico;
  - Cat. C1 Contabile;
  - Cat. D1 Polizia Municipale
  - N.2 Cat C1 Amministrativo da effettuarsi ai sensi dell'art.3, comma 1, lettera a della legge n.68 del 12.03.1999;
4. si prevedeva l'assunzione per mesi 36 di figura professionale di Cat. D1 tecnico, ai fini della gestione dei fondi strutturali del nuovo ciclo di Programmazione 2021-2027 e del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, dando atto che la stessa viene effettuata in deroga ai vincoli assunzionali ai sensi dell'art. 1 comma 178 della Legge di Bilancio n.178 del 30 dicembre 2020, con oneri a carico delle disponibilità del Programma operativo complementare al Programma operativo nazionale Governance e capacità istituzionale 2014-202

Dato atto che:

- a. con deliberazione del Commissario Straordinario, adottata con i poteri del Consiglio Comunale n.18 del 24.04.2022, il Comune di Capua è risultato essere strutturalmente deficitario;
- b. per quanto attiene la programmazione del fabbisogno di personale l'articolo 243 del T.U.E.L. testualmente recita: ***“Gli enti locali strutturalmente deficitari, individuati ai sensi dell'articolo 242, sono soggetti al controllo centrale sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale da parte della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali. Il controllo e' esercitato prioritariamente in relazione alla verifica sulla compatibilità finanziaria”***;

Precisato che:

- a. l'articolo 242, comma 1, del T.U.E.L. recita: ***“Sono da considerarsi in condizioni strutturalmente deficitarie gli enti locali che presentano gravi ed incontrovertibili condizioni di squilibrio, rilevabili da un apposita tabella, da allegare al rendiconto della gestione, contenente parametri obiettivi dei quali almeno la meta' presentino valori deficitari. Il rendiconto della gestione e' quello relativo al penultimo esercizio precedente quello di riferimento;***

- b. **la Corte dei Conti Campani con deliberazione n. 243/2021** in ragione dell'ultimo capoverso del sopra riportato comma 1 dell'art. 242 del TUEL, la certificazione dell'eventuale stato di deficitarietà strutturale va effettuata sulla base delle risultanze del rendiconto della gestione relativo al penultimo esercizio precedente a quello di riferimento e, pertanto, le conseguenze della deficitarietà strutturale ricadranno sull'esercizio finanziario relativo al biennio successivo a quello il cui rendiconto della gestione ha palesato la predetta deficitarietà. (nello specifico caso in esame, essendo stata accertata la condizione di deficitarietà strutturale in sede di rendiconto della gestione relativo all'esercizio finanziario 2020, gli effetti della stessa incideranno sull'esercizio finanziario 2022, per cui, **nel caso del Comune di Capua, essendosi accertate tali condizioni nel rendiconto 2021, gli effetti andranno ad incidere nell'esercizio finanziario 2023**);
- c. la sezione regionale di controllo della Campania ha, tra l'altro, chiarito che la circostanza che l'ente interessato, nell'anno di concreta applicazione delle conseguenze dello stato di deficitarietà strutturale (anno 2023), non risulti versare in condizioni di deficitarietà, non rileverà al fine di impedire il decorso dei relativi effetti: la certificazione della eventuale assenza dei presupposti di deficitarietà strutturale per quel medesimo anno, potrà, infatti, essere formalizzata solo ed esclusivamente in sede di approvazione del relativo rendiconto, che avverrà nel corso del successivo esercizio finanziario;

Precisato che con deliberazione del Commissario Straordinario assunta con i poteri della Giunta Comunale n. 42 del 28.12.2021, che integrava e rettificava la Deliberazione n.6 del 28.01.2021, già rettificata con Deliberazioni di Giunta Comunale n.43 dell'11.05.2021 n.90 del 06.08.2021 e Deliberazione del Commissario Prefettizio n.13 del 21.10.2021, oggetto di parere favorevole dell'Organo di Revisione, era già prevista la programmazione relativa a:

- Cat. D1 Tecnico
- Cat. C1 Tecnico
- Cat. C1 Contabile

Rilevato che:-

1. Relativamente alle assunzioni di cui al punto 3 sopra riportato, atteso che dalle verifiche effettuate in sede di salvaguardia degli equilibri di bilancio è emersa la piena sostenibilità delle citate assunzioni e, pertanto, le stesse possono essere programmate per l'anno 2022;
2. Relativamente all'assunzione di cui al successivo punto 4, si è in attesa di comunicazione del nominativo del candidato con cui instaurare il rapporto di lavoro a tempo determinato, a seguito della rinuncia da parte del candidato comunicato dall'Agenzia per la Coesione Territoriale.

Per quanto detto, valutate le esigenze degli Uffici e la necessità di assicurare almeno gli ordinari adempimenti istituzionali, tenuto conto altresì che questo Ente è interessato alla partecipazione di rilevanti e importanti avvisi di progettazione relativi al PNRR e sottolineato che l'esiguo numero di personale, connesso alla molteplicità di procedure, non consente di garantire ed assolvere alle ordinarie attività di istituto;

Rilevato che il Settore Tecnico, cui confluiscano una molteplicità ed eterogeneità di servizi, non può far fronte all'espletamento delle procedure connesse al PNRR cui questa Amministrazione in via prioritaria tende;

Considerato, altresì, che per il rilancio della Città questa Amministrazione sta organizzando eventi per i quali necessita la presenza della Polizia Municipale anche oltre il normale orario di lavoro, a modifica della deliberazione del Commissario Straordinario si procede con il seguente programma occupazionale 2022:

considerato che per l'assunzione a tempo determinato si rientra nei parametri CCNL e 165/01 (cfr. Corte dei Conti che si esprime nel seguente modo: "il contingente massimo di personale stagionale assumibile, fino alla sottoscrizione definitiva del rinnovo contrattuale delle funzioni locali, è stabilito dall'articolo 23 del D.lgs. n. 81/2015 (Jobs Act 2) secondo cui *«salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori*

*a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5 ...»)*

Vista la Deliberazione di Giunta Comunale n.13 del 09.08.2022 di integrazione della Deliberazione del Commissario Straordinario n.21 del 09.03.2022, con la quale venivano destinati i proventi derivanti dalle sanzioni amministrative per infrazione al norme del Codice della Strada ed in particolare destinando la somma di € 62.562,50 per "Assunzioni di personale stagionale a progetto"

Dato atto che con delibera del Commissario Straordinario assunta con i poteri della Giunta Comunale n. 21 del 09.03.2022 veniva destinata la quota del 25%, tra l'altro, per assunzioni di carattere stagionale;

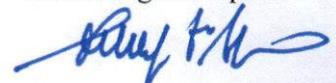
Dato atto, altresì, che le assunzioni di carattere stagionale per la Polizia Municipale nella formulazione del CCNL Funzioni locali 21 maggio 2018, ha previsto (art. 50, comma 4) che le ipotesi di contratto a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative, oltre a quelle individuate dal D.Lgs. n. 81/2015 possono essere quelle relative alla Polizia Municipale, in quanto da adibire all'esercizio delle funzioni infungibili della polizia locale;

### PROPONE ALLA GIUNTA COMUNALE

### L'ADOZIONE DELLA SEGUENTE DELIBERAZIONE

1. Programmare l'assunzione delle seguenti figure professionali per l'anno 2022 a tempo indeterminato
  - Cat. D1 Tecnico - mediante concorso pubblico;
  - Cat. C1 Tecnico - mediante concorso pubblico
  - Cat. C1 Amministrativo Contabile - mediante concorso pubblico
  - Cat. D1 Polizia Municipale - mediante progressione verticale
  - N.2 Cat C1 Amministrativo da effettuarsi ai sensi dell'art.3, comma 1, lettera a della legge n.68 del 12.03.1999;
2. Programmare l'assunzione a carattere stagionale di n. 5 Agenti di Polizia Municipale cat. "C" da finanziarsi con i proventi derivanti dalle infrazioni al c.d.s., vincolando l'inizio della relativa procedura ad avvenuta approvazione della variazione di bilancio conseguente la deliberazione n.13 del 09.08.2022.
3. Programmare le seguenti figure professionali per l'anno 2022 a tempo determinato mediante selezione pubblica e/o scorrimento graduatorie di altri enti:
  - N.2 operai cat. B
4. Confermare l'assunzione per mesi 36 di figura professionale di Cat. D1 tecnico, ai fini della gestione dei fondi strutturali del nuovo ciclo di Programmazione 2021-2027 e del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, dando atto che la stessa viene effettuata in deroga ai vincoli assunzionali ai sensi dell'art. 1 comma 178 della Legge di Bilancio n.178 del 30 dicembre 2020, con oneri a carico delle disponibilità del Programma operativo complementare al Programma operativo nazionale Governance e capacità istituzionale 2014-2022
5. Darsi atto che il Comune di Capua è inserito nell'elenco dei Comuni beneficiari di cui all'avviso per la ricognizione dei fabbisogni da parte degli Enti Locali del Mezzogiorno del personale in possesso di altra specializzazione ex art. 31bis, commi 7, 8 e 9, del D.L. 6 novembre 2021 n.152 convertito con legge n.233 del 29.12.2021 e che, pertanto, si procederà nel corrente anno alla assunzione di n.1 unità con onere a completo carico dell'Agenzia per la coesione Territoriale.
6. Dare, infine, atto che per gli anni 2023 e 2024 non sono previste assunzioni.

Il Responsabile del Settore  
Dott. Luigi D'Aquino



ALL: A

**CALCOLO MARGINI ASSUNZIONALI - Anno 2022 (DPCM 17 marzo 2020)  
COMUNE DI CAPUA**

**Step 1 - DETERMINAZIONE VALORE SOGLIA art. 4**

Popolazione	17.657
Fascia di riferimento	F
Valore 1° soglia	27,0%
Valore 2° soglia	31,0%

**Step 2 - CALCOLO RAPPORTO**

		Cod. Piano dei conti integrato
<b>SPESE DI PERSONALE</b>		
Redditi da lavoro dipendente (2020)	2.807.629,61	U.1.01.00.00.000
Incentivi funzioni tecniche (da sottrarre)		
Rimborso spese personale comandato (da aggiungere)		U.1.09.01.00.000
Somministrazione		U.1.03.02.12.001
Quota LSU in carico all'ente		U.1.03.02.12.002
Collaborazioni coordinate e a progetto		U.1.03.02.12.003
Altre forme di lavoro flessibile		U.1.03.02.12.999
	<b>2.807.629,61</b>	

<b>ENTRATE CORRENTI</b>	
Entrate rendiconto anno	25.026.701
Entrate rendiconto anno	16.365.823
Entrate rendiconto anno	14.736.423
Media	<b>18.709.649,16</b>
Fondo crediti dubbia esig	6.232.351
<b>ENTRATE DA CONSIDERARE</b>	<b>12.477.297,68</b>

Rapporto	<b>22,50%</b>
----------	---------------

**Step 3 - VALUTAZIONE CAPACITA' SPESA**

Limite teorico	<b>3.368.870,37</b>
Margine	<b>561.240,76</b> VALORE INCREMENTO DA UTILIZZARE

**Step 3b - VERIFICA LIMITÈ MAX ANNO 2022 (art. 5)**

Percentuale massima incremento spesa	19,0%	
Spesa di personale da rendiconto 2018	3.297.636	
Incremento massimo	626.550,83	Non utilizzare

**Step 3c - UTILIZZO CAPACITA' ASSUNZIONALI RESIDUE DA TURNOVER**

Margini assunzionali da turnover ancora disponibili quinquennio 2015-2020	512.506
--	---------

Totale teorico spazi assunzionali	629.686,06
<b>SOMMA Alternativa</b>	<b>626.550,83 €</b>

Da utilizzare se maggiore della capacità di spesa ma nel limite del valore massimo 2022

ALL. B



Comune di Capua

*Provincia di Caserta*

- Allegato -

DOTAZIONE ORGANICA

**Personale in servizio suddiviso per profilo professionale, categoria giuridica, posizione economica e Settore di appartenenza al 31.07.2022**

N.o	NOMINATIVI DEL PERSONALE	DENOMINAZIONE DEI POSTI	CAT. GIUR.	POS. EC.	SETTORE DI APPARTENENZA
	<b>Categoria D3 e D (ex D3)</b>				
1	Greco Francesco	Funzionario Ingegnere	D3	D3	Settore Tecnico
2	Parente Mattia	Funzionario Contabile	D3	D5	Settore Economico Finanziario
3	Ventriglia Carlo	Funzionario Comandante	D3	D3	Corpo P.M.
	<b>Categoria D1</b>				
1	Di Monaco Luisa (in pensione 1/9)	Direttivo Tecnico	D1	D1	Settore Tecnico
2	D'Aquino Luigi	Direttivo Amministrativo	D1	D1	Settore Amministrativo
3	Cecere Bruno	Direttivo Tecnico	D1	D1	Settore Tecnico
4	Tartaglione Laura	Direttivo Amministrativo	D1	D1	Settore Servizi Demografici
5	Esposito Raffaella	Direttivo Tecnico	D1	D1	Settore Tecnico
6	Golino Caterina	Direttivo Tecnico	D1	D1	Settore Tecnico
7	Sautariello Saverio	Direttivo Contabile	D1	D1	Settore Economico Finanziario
8	Cipullo Antonio	Direttivo Amministrativo	D1	D1	Settore Amministrativo
9	Matano Roberta	Direttivo Amministrativo	D1	D1	Settore Amministrativo
10	Rotondo Roberto	Direttivo Assistente Sociale	D1	D1	Settore Amministrativo
11	Ruggiero Giuliana	Direttivo Assistente Sociale	D1	D1	Settore Amministrativo
12	Vinciguerra Giada	Direttivo Assistente Sociale	D1	D1	Settore Amministrativo

**Personale in servizio suddiviso per profilo professionale, categoria giuridica, posizione economica e Settore di appartenenza**

	<b>Categoria C</b>	<b>DENOMINAZIONE DEI POSTI</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>POSIZ.</b>	<b>SETTORE DI APPARTENENZA</b>
1	Salemme Agostino	Istruttore amministrativo	C1	C1	Settore Tecnico
2	Margarita Pasquale	Istruttore amministrativo	C1	C1	Settore Servizi Demografici
3	Di Cuonzo Domenico	Istruttore amministrativo	C1	C5	Settore Tecnico
4	Russo Pasquale	Istruttore amministrativo	C1	C5	Settore Tecnico
5	Bellone Antonio	Istruttore Amministrativo	C1	C5	Settore Servizi Demografici
6	Mingione Ernesto	agente di P.M.	C1	C5	Ecologia
7	Nigro Antonio	agente di P.M.	C1	C5	Comando PM
8	Solari Giovanni	ragioniere	C1	C1	Settore Economico Finanziario
9	Ferrara Fortuna	Istruttore amministrativo	C1	C5	Settore Economico Finanziario
10	Serglano Michelina	Istruttore amministrativo	C1	C5	Settore Amministrativo
11	Carlino Rina	Agente di P.M.	C1	C1	Comando PM
12	Dallorto Giovanni	Agente di P.M.	C1	C1	Comando PM
13	De Ruvo Patrizia	Agente di P.M.	C1	C1	Comando PM
14	Galluccio Viviana	Agente di P.M.	C1	C1	Comando PM
15	Gravante Giovanni	Agente di P.M.	C1	C1	Comando PM
16	Jacobucci Massimo	Agente di P.M.	C1	C1	Comando PM
17	Peonia Cesare	Agente di P.M.	C1	C1	Comando PM
18	Rapido Ragozzino Salvatore	Agente di P.M.	C1	C1	Comando PM
19	Rubino Michelina	Agente di P.M.	C1	C1	Comando PM
20	Santagata Paolo	Agente di P.M.	C1	C1	Comando PM
21	Terribile Marisa	Agente di P.M.	C1	C1	Comando PM
22	Trombettoni Giulia	Agente di P.M.	C1	C1	Comando PM
23	Friello Vincenzo	Istruttore amministrativo	C1	C1	Settore Amministrativo
24	Belmonte Concordia	Istruttore amministrativo	C1	C1	Settore Amministrativo
25	Valletta Romeo	Istruttore amministrativo	C1	C1	Settore Servizi Demografici
26	De Martino Luciana	Istruttore amministrativo	C1	C1	Settore Amministrativo
27	Amoroso Venanzio Luca	Istruttore amministrativo	C1	C1	Settore Servizi Demografici
28	Maiello Rachele	Istruttore amministrativo	C1	C1	Settore Economico Finanziario
29	Frezza Giusy	Istruttore amministrativo	C1	C1	Settore Servizi Demografici

**Personale in servizio suddiviso per profilo professionale, categoria giuridica, posizione economica e Settore di appartenenza**

<b>Categoria B</b>					
	DENOMINAZIONE DEI POSTI	CAT. GIUR.	POS. EC.	SETTORE DI APPARTENENZA	
1	Corbo Vincenzo	Esecutore	B1	B7	Settore Tecnico
2	Alfano Ciro	Esecutore	B1	B7	Settore Servizi Demografici
3	Chece Maria Gemma	Esecutore	B1	B7	Settore amministrativo
4	Fusco Antonio (in aspettativa)	Esecutore	B1	B7	Settore amministrativo
5	Avola Mariarosaria	Esecutore	B1	B1	Settore Tecnico
6	Fusco Alfredo	Esecutore	B1	B1	Settore amministrativo
7	Maione Antonio	Esecutore	B1	B1	Settore Economico Finanziario
8	Varone Robertino	Esecutore	B1	B1	Settore Economico Finanziario
9	Fiorillo Mario	Esecutore	B1	B1	Settore amministrativo
10					
11					
12					
13					
14					
<b>Categoria A</b>					
	DENOMINAZIONE DEI POSTI	CAT. GIUR.	POS. EC.	SETTORE DI APPARTENENZA	
1	Abbate Pasquale	Operatore	A1	A5	Settore Tecnico
2	Aversano Stabile Antonio	Operatore	A1	A5	Settore Amministrativo
3	D'Angelo Giuseppe	Operatore	A1	A5	Settore amministrativo
4	Gerretti Salvatore	Operatore	A1	A5	Settore Tecnico
5	Iacobucci Antonio	Operatore	A1	A5	Settore Tecnico
6	Staro Domenico	Operatore	A1	A5	Settore Tecnico
7					
8					

**TOTALE DIPENDENTI: 59**

**ALLEGATO C****RICOGNIZIONE UTILIZZO RESTI E FACOLTA' ASSUNZIONALI****DETERMINAZIONE E VERIFICA LIMITI ASSUNZIONE PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2020**

<b>DETERMINAZIONE LIMITE ESERCIZIO 2016</b>				
Budget residuale assunzionale 2015 <b>67.468,27</b>				
Cessazioni personale a tempo indeterminato intervenute anno 2015				
Della Valle Antonio	A	17.908,00	28.12.2015	Deceduto
Importo cessazioni 2015			17.908,00 (c)	
Quota 25% derivante da risparmi cessazioni 2015 (c*25%)				4.477,00
Quota assunzionale anno 2016				4.477,00
Disponibilità residua 2015				71.945,27

<b>DETERMINAZIONE LIMITE ESERCIZIO 2017</b>				
Cessazioni personale a tempo indeterminato intervenute anno 2016				
Arciero Rita	D1	23.162,00	01.12.2016	Pensione
Amelia Fernando	D1	23.162,00	01.12.2016	Pensione
Importo cessazioni 2016			46.324,00 (d)	
Quota 25% derivante da risparmi cessazioni 2016 (d*25%)				11.581,00
Quota assunzionale anno 2017				11.581,00
Disponibilità residua 2016				71.945,27
<b>Totale spazio assunzioni 2017</b>				<b>83.526,27</b>

<b>DETERMINAZIONE LIMITE ESERCIZIO 2018</b>				
Cessazioni personale a tempo indeterminato intervenute anno 2017				
Leonelli Vincenzo	C	21.075,00	1.5.2017	pensione
Schiavone Raffaelina	B1	18.681,78	1.5.2017	pensione
Sammartino Amalia	D1	23.162,00	01.12.2017	Pensione
Varrillo Amerigo	A	17.908,00	01.12.2017	Pensione
Importo cessazioni 2017			€ 80.826,78 (d)	
Quota 75% derivante da risparmi cessazioni 2017 (d*75%)			60.620,09	€ 60620,09
Quota assunzionale anno 2018				60.620,09
Disponibilità residua 2017				83.526,27
<b>Totale spazio assunzioni 2018</b>				<b>144.146,36</b>

**DETERIMINAZIONE LIMITE ESERCIZIO 2019**

Cessazioni personale a tempo indeterminato intervenute anno 2018

Rocchio Pasquale	D3	25.449,82	01.03.2018	pensione
Plomitallo Raffaele	C	21.075,00	22.01.2018	deceduto
Angiuli Anna	D1	23.162,00	01.02.2018	Pensione
Sferragatta Carmelina	C	21.075,00	01.02.2018	Pensione
Pellegrino Teresa	C	21.075,00	01.02.2018	Pensione
Emilio Russo	D1	23.162,00	01.04.2018	Pensione
Turriziani Giuseppe	D1	23.162,00	01.06.2018	Pensione
Plomitallo Orlando	D1	23.162,00	01.05.2018	Pensione
Lombardi Maria	C	21.075,00	01.09.2018	Pensione
Importo cessazioni 2018			€ 202.397,82	
Quota 100% derivante da risparmi cessazioni 2018			€ 202.397,82	€ 202.397,82
Quota assunzionale anno 2019				
Disponibilità residua 2018				€ 144.146,36
<b>Totale spazio assunzioni 2019</b>				<b>€ 346.544,18</b>

**DETERIMINAZIONE LIMITE ESERCIZIO 2020**

Cessazioni personale a tempo indeterminato intervenute anno 2019

De Rosa Palmira	D1	21.976,71	01.03.2019	pensione
De Pascale Pasquale	D1	21.976,71	22.01.2018	pensione
Dell'Aversana Domenico	C1	10.099,07	06.01.2019	trasferimento
De Simone Ettore	C1	10.099,07	14.03.2019	trasferimento
Di Fusco Giovanni	C5	22.738,92	13.10.2019	decesso
Capriolo Loredana	C5	22.738,92	01.09.2019	Pensione
Canciello Mariagiovanna	C5	22.738,92	01.09.2019	Pensione
Manco Giovanna	C5	22.738,92	01.11.2019	Pensione
Ragozzino Antonietta	C5	22.738,92	01.09.2019	Pensione
Patenuosto Enzo	C5	22.738,92	01.09.2019	Pensione
D'Onofrio Maria Rosaria	B7	20.639,20	01.10.2019	Pensione
Aglione Alfredo	B7	20.639,20	01.10.2019	Pensione
Merola Salvatore	B7	20.639,20	01.09.2019	Pensione
Aulicino Giancarlo	B7	20.639,20	01.09.2019	pensione
Giorgio Giovanni	A5	18.210,45	01.01.2019	pensione
Importo cessazioni 2019			€ 283.141,88	
Quota 100% derivante da risparmi cessazioni 2019				€ 283.141,88
Quota assunzionale anno 2019				€ 346.544,18
<b>Totale spazio assunzioni 2020</b>				<b>€ 629.686,06</b>

**DETERMINAZIONE LIMITE ESERCIZIO 2021**

<b>Cessazioni personale a tempo indeterminato intervenute anno 2020</b>				
Pellegino Silvio	D1	21.976,71	01.03.2019	pensione
Di Caprio Giovanna	C1	10.099,07	22.01.2018	pensione
Scagliola Mariagrazia	C5	22.738,92	06.01.2019	p
Buonocore Pasquale	C1	18.210,45	14.03.2019	trasferimento
Sebeto Luisa	C5	18.210,45	13.10.2019	decesso
<b>Importo cessazioni 2020</b>				<b>€ 91.235,60</b>
<b>Assunzioni 2020</b>				
Esposito Raffaella	D1	22.135,47	31.12.2020	Assunzione T.I.
Golino Caterina	D1	22.135,47	31.12.2020	Assunzione T.I.
Stellato Gianfranco	D	22.758,24	19.12.2020	Assunzione T.D.
Carlino Rina	C1	10.099,07	28.12.2020	Full Time
Dallorto Giovanni	C1	10.099,07	28.12.2020	Full Time
De Ruvo Patrizia	C1	10.099,07	28.12.2020	Full Time
Galluccio Viviana	C1	10.099,07	28.12.2020	Full Time
Gravante Giovanni	C1	10.099,07	28.12.2020	Full Time
Iacobucci Massimo	C1	10.099,07	28.12.2020	Full Time
Margarita Pasquale	C1	10.099,07	28.12.2020	Full Time
Peonia Cesare	C1	10.099,07	28.12.2020	Full Time
Rapido Ragozzino Salvatore	C1	10.099,07	28.12.2020	Full Time
Rubino Michelina	C1	10.099,07	28.12.2020	Full Time
Salemme Agostino	C1	10.099,07	28.12.2020	Full Time
Santagata Paolo	C1	10.099,07	28.12.2020	Full Time
Terribile Marisa	C1	10.099,07	28.12.2020	Full Time
Trombettoni Giulia	C1	10.099,07	28.12.2020	Full Time
<b>Totale spazio assunzioni 2021</b>				<b>€ 512.505,50</b>
<b>Importo assunzioni</b>				<b>€ 208.416,16</b>
<b>Importo cessazioni 2020</b>				<b>€ 91.235,60</b>
<b>Quota 100% derivante da risparmi cessazioni 2020</b>				<b>€ 629.686,06</b>
<b>Quota assunzionale anno 2020</b>				<b>€ 208.416,16</b>
<b>Totale spazio assunzioni 2021</b>				<b>€ 512.505,50</b>

**DETERMINAZIONE LIMITE ESERCIZIO 2022**

Cessazioni personale a tempo indeterminato intervenute anno 2021				
Gallonio Benedetto	D1	21.976,71	18.03.2021	pensione
Di Rauso Salvatore	C5	22.738,92	04.02.2021	pensione
Cucciardi Fatima	C5	22.738,92	08.01.2021	pensione
Chiodelli Giovanna	C5	22.738,92	08.01.2021	pensione
Vozza Mariantonietta	B7	20.639,20	01.04.2021	pensione
Maiuriello Rosalba	C5	22.738,92	17.03.2021	pensione
Nespoli Antimo	B1	17.904,71	25.01.2021	pensione
Valletta Bruno	D1	21.976,71	01.09.2021	pensione
De Felice Rosanna	C5	22.738,92	31.12.2020	pensione
Fusco Vincenzo	B7	20.639,20	01.06.2021	pensione
Perrini Maria	B7	20.639,20	01.09.2021	pensione
Faenza Maria	B7	20.639,20	01.09.2021	pensione
Importo cessazioni 2021				<b>€ 258.111,53</b>
		<b>Assunzioni</b>		
Tartaglione Laura	D1	21.976,71	04.10.2021	Assunzione T.l.
Sautariello Saverio	D1	21.976,71	04.10.2021	Assunzione T.l.
Galluccio Giovanni	D1	21.976,71	01.12.2021	Assunzione T.l.
Friello Vincenzo	C1	20.198,15	18.11.2021	Assunzione T.l.
Amoroso Venznaio Luca	C1	10.099,07	31.12.2021	Assunzione T.l.
Belmonte Concordia	C1	20.198,15	31.12.2021	Assunzione T.l.
Cipullo Antonio	D1	21.976,71	27.12.2021	Assunzione T.l.
Rotondo Roberto	D1	10.998,36	30.12.2021	Assunzione T.l.
Ruggiero Giuliana	D1	10.998,36	30.12.2021	Assunzione T.l.
Vinciguerra Giada	D1	10.998,36	30.12.2021	Assunzione T.l.
Importo assunzioni				<b>€ 171.386,66</b>
Importo cessazioni 2021				<b>€ 258.111,53</b>
Quota 100% derivante da risparmi cessazioni 2020				<b>€ 505.264,09</b>
Quota assunzionale anno 2021				<b>€ 171.866,66</b>
<b>Totale spazio assunzioni 2022</b>				<b>€ 591.508,96</b>

**DETERMINAZIONE LIMITE ESERCIZIO 2022****Cessazioni personale a tempo indeterminato intervenute anno 2022**

Di Monaco Luigia	D1	21.976,71	01.09.2022	pensione
Ventriglia Antonietta	D1	21.976,71	01.05.2022	pensione
Del Pozzo Maria	B7	20.639,20	01.05.2022	pensione
Valletta Raffaella	B7	20.639,20	01.05.2022	pensione
Floreni Maria	B7	20.639,20	01.05.2022	pensione
Nacca Mariamichela	C5	22.738,92	01.05.2022	pensione
Raimondo Maria	C5	22.738,92	01.05.2022	pensione
Pellegrino Carmelina	C5	22.738,92	01.05.2022	pensione
Simone Carmela	B7	20.639,20	01.05.2022	pensione
Carldarola Michele	B7	20.639,20	01.07.2022	pensione
Gravante Raffaele	C5	22.738,92	01.05.2022	pensione
Catapano Carmine	A5	18.210,45	01.06.2022	pensione
Tonziello Francesco	A1	16.938,57	01.05.2022	pensione
Maiuriello Pompeo	D1	21.976,71	01.07.2022	pensione
Importo cessazioni 2022				<b>€ 295.230,83</b>
		Assunzioni effettuate		
Matano Roberta	D1	21.976,71	07.02.2022	Assunzione T.I.
Maiello Rachele	C1	20.198,15	03.01.2022	Assunzione T.I.
De Martino Luciana	C1	20.198,15	04.01.2022	Assunzione T.I.
Valletta Romeo	C1	20.198,15	04.01.2022	Assunzione T.I.
Frezza Giusy	C1	20.198,15	01.07.2022	Assunzione T.I.
Amoroso Venanzio Luca	C1	10.099,07	01.03.2022	Assunzione T.I.
Importo assunzioni				<b>€ 112.868,38</b>
Importo cessazioni 2022				<b>€ 295.230,83</b>
Quota 100% derivante da risparmi cessazioni 2021				<b>€ 591.508,96</b>
Quota assunzionale anno 2022 già effettuate				<b>€ 112.868,38</b>
<b>Totale spazio assunzioni 2022</b>				<b>€ 773.871,41</b>



## COMUNE DI CAPUA

Allegato D

### FOGLIO DI CALCOLO ASSUNZIONI ANNO 2022

TIPOLOGIA	CAT.	IMPORTO	Modalità di assunzione
n.1 Direttivi cat. D1	D1	€ 1.844,62 x 13 mesi = € 23.980,06 + € 8.393,02 per oneri = € 32.373,08	Assunzione da effettuare mediante concorso
n.1 Direttivi cat. D1	D1	€ 1.844,62 x 13 mesi = € 23.980,06 + € 8.393,02 per oneri = € 32.373,08	Assunzione da effettuare mediante progressione verticale
n. 3 Istruttori – Cat. C1	C1	€ 1.695,34 x 13 mesi x 3 unità = € 66.118,26 + € 17.640,35 per oneri = € 83.758,61	Assunzioni effettuate
n.1 istruttore – Cat. C1 (da part time a full time)	C1	€ 847,67 x 13 mesi = € 11.019,71 + € 3.856,90 per oneri = € 14.876,61	Assunzione effettuata
n.1 istruttore	C1	€ 1.695,34 x 13 mesi = € 22.039,42 + € 7.713,80 per oneri = € 29.753,22	Assunzione effettuata attraverso RIPAM
n.4 istruttori Cat. c1	C1	€ 1.695,34 x 13 mesi x 4 unità = € 88.157,68 + € 23.520,47 per oneri = € 111.678,15	Assunzione da effettuare mediante concorso
n. 2 operai (Tempo Determinato)	B1	€ 1.504,50 x 13 mesi x 2 unità = € 39.117,00 + € 10.436,42 per oneri = € 49.553,42	Assunzione da effettuare mediante concorso
n.1 Direttivi cat. D1 ex art. 110	D1	€ 1.844,62 x 7 mesi = € 12.912,34 + € 3.445,01 per oneri = € 16.357,35	Assunzione effettuata e terminata
		<b>TOTALE € 370.723,52</b>	

Incremento disponibile	€ 561.240,76
Totale delle assunzioni 2022	€ 370.723,52

Verifica spesa assunzioni lavoro flessibile	Spesa anno 2009	Spesa anno 2022
	€ 122.889,75	€ 69.910,77

Letto, approvato e sottoscritto.



Il Sindaco

Adolfo Villani

*Adolfo Villani*



Il Segretario Generale  
Dott.ssa Rita Riccio

Il sottoscritto Responsabile del Servizio, visti gli atti d'ufficio;

**ATTESTA**

- ✓ La presente deliberazione viene pubblicata all' Albo Pretorio informatico, sul sito istituzionale del Comune di Capua, in data odierna e vi resterà per 15 (quindici) giorni consecutivi

Capua, 14.08.2022



Il Responsabile del Servizio F.F.  
Dott. Luigi D'Aquino

*Luigi D'Aquino*

Il sottoscritto Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio

**ATTESTA**

Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno 11.08.2022 perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4, T.U.E.L.)

Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_ decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione

Capua, 11.08.2022



Il Segretario Generale  
Dott.ssa Rita Riccio

# COMUNE DI CAPUA

Provincia di Caserta

## L'ORGANO DI REVISIONE

---

**OGGETTO: Piano Triennale del fabbisogno di personale 2022/2024, Verifica delle eccedenze e, Dotazione organica . Modifiche ed integrazione alla Delibera del Commissario Straordinario n. 55 del 22.05.2022.**

L'Organo di Revisione del comune di Capua;

visti:

- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 91, D.Lgs. n.267/2000 *"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"*;
- l'art. 6, D. Lgs. n.165/2001 *"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 ..."*;
- l'art. 1, comma 102, Legge 311/2004 *"Le amministrazioni pubbliche ... adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica"*;
- l'art. 3 *"Semplificazione e flessibilità nel turn over"*, comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il quale stabilisce che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;
- l'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, il quale recita *"Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a-carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:*

b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;

c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali”;

- l'art. 1, comma 557 ter della Legge n. 296/2006 il quale prevede che in caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4 del D.L.112/2008, convertito con modificazioni nella L. 133/2008, ovvero, *“in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione”*;
- l'art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006, il quale stabilisce, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore relativo all'anno precedente;

preso atto che:

- il D.L. 113/2016 ha abrogato la lett. a) del su riportato comma 557 dell'art. 1 della Legge 296/2006 *“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”*;
- l'articolo 33 del D.Lgs.n.165/2001, come modificato con la 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;
- 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 degli atti posti in essere, mentre i responsabili delle unità organizzative che non attuano le procedure previste dal richiamato articolo 33 ne rispondono in via disciplinare;

richiamati:

- l'art.3, comma 5 del D.L.n.90/2014, come modificato dall'art.14 bis del D.L.n.4/2019 che prevede *“Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. .... La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80% negli anni 2016 e 2017 e del 100% a decorrere dall'anno 2018. .... A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente (...)”*;
- il comma 5-sexies del suddetto D.L.n.90/2014, come modificato dall'art.14 bis del D.L.n.4/2019 che dispone *“per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over”*;

considerato che gli enti sono chiamati ad adottare annualmente il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale e che lo stesso può essere oggetto, in corso d'anno, di modifiche in presenza di motivate esigenze organizzative-funzionali e/o in presenza di evoluzione normativa in materia di gestione del personale;

visti altresì:

- l'art.33, comma 2 del D.L.n.34/2019, come convertito nella L.n.58/2019, il quale prevede che *"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 predetto valore soglia. 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 di cui al primo periodo 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 ..."*;
- il DPCM del 17/03/2020 (G.U. n.108 del 27/04/2020<sup>1</sup>) avente ad oggetto *"Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni"* previsto dal summenzionato art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019;
- la Circolare interministeriale del 13/05/2020 (pubblicata in G.U. n. 226 del 11/09/2020 in attuazione dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 ed esplicativa del D.P.C.M. 17.3.2020);

rilevato che i Responsabili dei Settori comunali hanno attestato che non risultano sussistere nei vari settori situazioni di eccedenze o soprannumero di personale;

preso atto che con deliberazione di Giunta comunale n. 20 del 09.03.2022 è stato adottato il piano delle azioni positive in materia di pari opportunità previsto dall'art.48, comma 1, D.Lgs.n.198/2006 e il piano delle performance di cui all'art.10 della L. n. 150/2009 per il triennio 2022/2024;

preso atto che l'Ente:

- ha rideterminato la dotazione organica del personale ed ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, nel rispetto delle norme sopra richiamate;
- rispetta il limite di cui all'art. 1, comma 557 della L. 296/2006, così come dimostrato nelle tabelle riportate nella proposta deliberativa;
- rispetta il limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 prevedendo una spesa per lavoro flessibile inferiore rispetto al limite di legge;
- risulta essere adempiente con le trasmissioni dei bilanci alla BDAP;

rilevato che:

- è rispettato il vincolo numerico per il personale a tempo determinato e somministrato come previsto dall'art. 50, comma 3 del CCNL 21/05/2018, nella misura massima di un'unità (per gli enti fino a 5 dipendenti) oppure (per gli enti a partire da 6 dipendenti) nella misura massima del 20% del totale dei dipendenti a tempo indeterminato (di diversa percentuale determinata nel rispetto delle indicazioni di cui dell'art. 50, comma 4, del CCNL del CFL siglato in data 21/05/2018);
- è rispettato quanto introdotto dal D.Lgs.n.75/2017 all'art. 7, comma 5-bis, del D.Lgs.n.165/2001 dove viene posto il "*divieto alle amministrazioni pubbliche di stipulare contratti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro*;

preso atto

- che per il rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L.78/2010, così come aggiornato dal D.L. 113/2016 convertito nella Legge n. 160/2016, la spesa complessiva per il personale a tempo determinato non può essere superiore alla spesa sostenuta per le medesima finalità nell'anno 2009 per gli enti in regola con il vincolo comma 557 legge 296/2006 (per gli enti non in regola con vincolo comma 557 legge 296/2006 il limite è pari al 50% della spesa sostenuta nel 2009) così rideterminata a seguito della esclusione della spesa dei rapporti a tempodeterminato di cui all'art. 110, comma 1 del D. Lgs. n. 267/2000, del personale comandato (fermarestando l'imputazione figurativa della spesa per l'ente cedente come indicato dalla Corte dei Conti Autonomie n. 12/2017) e del personale coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea nonché nell'ipotesi di cofinanziamento, con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti;

considerato che le capacità assunzionali a tempo indeterminato sono state determinate in base a quanto previsto dall'art. 33, comma 2 del D.L. n.34/2019, convertito con modificazioni dalla Legge 58/2019 e dal successivo D.M. 17/03/2020, le cui principali disposizioni sono state riportate in precedenza;

rilevato che:

- il Comune di Capua si colloca nella fascia demografica lett. F) (popolazione da 10.000 a 59.000) della tabella 1 del citato D.M., avendo una popolazione residente di riferimento pari a 18.056;
- il rapporto tra spese di personale al netto dell'IRAP rilevata con l'ultimo rendiconto approvato (anno 2020) e la media delle entrate correnti del triennio precedente (2018 – 2019 – 2020) al netto del FCDE stanziato (dato assestato) nel bilancio di previsione considerato (2020) si attesta al 22.50%, al di sotto (o mediana o al di sopra) della percentuale massima di incremento della spesa di personale, di cui alla tabella 1, pari al 27 %, come da prospetto allegato alla presente deliberazione;
- L'ente trovandosi nella fascia demografica di cui alla lett. F) del DM 17/03/2020 e avendo registrato un rapporto tra spese di personale e media delle entrate correnti pari al 22.50%, si colloca nella fascia 1 – comuni virtuosi, potendo incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima di cui alla tabella 1 del DM del 17/03/2020 per la propria fascia demografica di appartenenza, ma entro il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM, così come previsto dall'art. 5 del decreto stesso;

rilevato che con il presente atto:

- sono previste per l'anno 2022 assunzioni a tempo indeterminato di figure professionali di categoria D1 e C1 nel rispetto dei vincoli assunzionali sopra citati;
- sono previste per l'anno 2022 numero due assunzioni Cat. B a tempo determinato mediante selezione pubblica e/o scorrimento di graduatorie di altri enti, nonché l'assunzione a tempo determinato, per mesi 36 di numero una figura professione categ. D1 tecnico, per la gestione dei fondi strutturali del nuovo ciclo di programmazione 2021/2027 e, del piano di ripresa e resilienza,

dando atto che la stessa viene effettuata in deroga ai vincoli assunzionali ai sensi dell'art. 1, comma 178 della legge n. 178 del 30 dicembre 2020;

Vista la relazione tecnica a firma del responsabile del settore amministrativo dott. Luigi D'Aquino;

Visti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi rispettivamente dai Responsabili competenti, ai sensi degli articoli 49 - 1° comma - e 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000;

per tutto quanto sopra espresso, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. 448/2001, a seguito dell'istruttoria svolta;

#### rammenta

che ai sensi dell'art. 6 ter, comma 5, D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i., ciascuna Amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'art. 60, le informazioni e gli aggiornamenti annuali dei piani 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;

#### accerta

che il piano del fabbisogni di personale per il triennio 2022/2024, consente di rispettare:

- le disposizioni di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 e s.m.i.;
- il limite di spesa cui all'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006;
- il limite di spesa cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;

che il piano triennale dei fabbisogni del personale è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trovando copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2022 e del bilancio pluriennale;

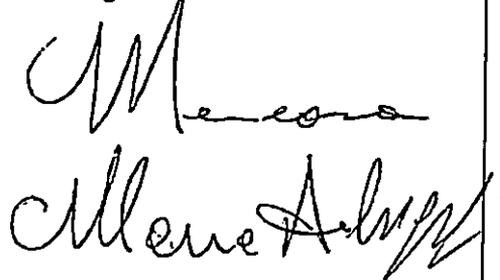
che necessita provvedere alla approvazione del PTFP in virtù delle condizioni rappresentate dal responsabile del settore amministrativo nella sua relazione istruttoria, allegata agli atti;

#### esprime

parere favorevole alla proposta di deliberazione della Giunta comunale del 10.08.2022 avente ad oggetto *"Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2022- 2024 (FTFP), verifica delle eccedenze e, dotazione organica. Modifiche ed integrazioni alla delibera del Commissario Straordinario n. 55 del 25.05.2022.*

Lì, 11.08.2022

L'Organo di Revisione



Letto, approvato e sottoscritto.

Il Sindaco  
Adolfo Villani



Il sottoscritto Responsabile del Servizio, visti gli atti d'ufficio;

**ATTESTA**

- ✓ La presente deliberazione viene pubblicata all' Albo Pretorio informatico, sul sito istituzionale del Comune di Capua, in data odierna e vi resterà per 15 (quindici) giorni consecutivi

Capua, 17.08.2022



Il Responsabile del Servizio F.F.  
Dott. Luigi D'Aquino



Il sottoscritto Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio

**ATTESTA**

Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno 11.08.2022 perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4, T.U.E.L.)

Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il      /      /      decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione

Capua, 11.08.2022

