



COMUNE DI CASAMARCIANO
(Città Metropolitana di Napoli)

COPIA

DELIBERAZIONE DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO N. 05 DEL 29.11.2021

OGGETTO: Aggiornamento al Piano triennale del fabbisogno del personale 2021-2023

L'anno duemilaventuno, il giorno VENTINOVE del mese di novembre alle ore 11,40 in Casamarciano (NA), nella sede della Residenza municipale, la Dott.ssa Stefania Rodà, Vice Prefetto in servizio presso la Prefettura di Napoli, nominata Commissario straordinario per la provvisoria gestione del Comune di Casamarciano (NA), giusta decreto del Presidente della Repubblica del 28.10.2021 acclarato al protocollo di questo Ente al n. 8820 dello 09.11.2021, con l'assistenza ai fini della verbalizzazione del Segretario comunale reggente, Dott.ssa Katia Ottaiano, ha assunto la presente deliberazione con i poteri della Giunta comunale di questo Ente;

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

DATO ATTO che la seduta si svolge nel rispetto delle normativa vigente in materia di prevenzione dell'emergenza epidemiologica da COVID 19;

Vista la proposta di deliberazione ad oggetto “**Aggiornamento al Piano triennale del fabbisogno del personale 2021-2023**” a firma del Responsabile ad interim del Settore Amministrativo/ Affari generali;

Visti i prescritti pareri, favorevoli, di regolarità tecnica e contabile ai sensi dell'art. 49 e dell'art. 147 bis, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000, in allegato alla presente;

Visto il parere favorevole espresso dal Revisore dei conti in data 26.11.2021 acquisito al protocollo dell'Ente in pari data al n. 9332 ed allegato alla presente a formarne parte integrante e sostanziale;

Visto il D.Lgs. 267/2000 e s.m.i.;

Ritenuto di far propria la richiamata proposta di deliberazione, allegata alla presente a formarne parte integrante e sostanziale;

Visto il decreto del Presidente della Repubblica del 28.10.2021, acclarato al protocollo di questo Ente al n. 8820 dello 09.11.2021, con cui sono state conferite alla Dott.ssa Stefania Rodà, le funzioni di Commissario straordinario per la provvisoria gestione del Comune di Casamarciano con poteri di Sindaco, Consiglio comunale e Giunta comunale;

Assunti i poteri della Giunta Comunale ai sensi dell'art. 48 del Dlgs.vo 267/2000 e s.m.i. conferiti con l'appena richiamato DPR a seguito di dimissioni ultra *dimidium* dei consiglieri assegnati;

DELIBERA

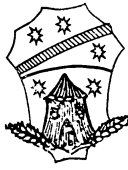
Di ritenere la narrativa che precede parte integrante e sostanziale della presente;

- 1) di prendere atto che all'atto dell'approvazione delle precedenti programmazioni del fabbisogno 2021/2023, richiamate nella premessa narrativa, è stato già verificato che, a seguito della revisione della struttura organizzativa dell'Ente, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2011 e successive modificazioni ed integrazioni, e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, non emergono situazioni di personale in esubero, confermando ulteriormente in questa sede l'esito di tale verifica;
- 2) di dare atto che, in applicazione dei criteri di calcolo di cui all'art. 2 del DM 17.3.2020, il 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, risulta pari al 27,80%;
- 3) di prendere atto che per quanto sopra, collocandosi l'Ente nella fascia intermedia tra i rapporti previsti nelle tabelle 2 e 3 del D.M. 17.3.2020, lo stesso è tenuto a non superare nella programmazione del triennio 2021/2023 il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti al netto del fondo crediti dubbia esigibilità risultante dall'ultimo rendiconto approvato (ovvero il rendiconto dell'esercizio 2020 approvato con delibera di C.C. n_14 del 25.06.2021);
- 4) dall'ultimo rendiconto della gestione approvato, relativo all'anno 2020, risulta che il valore del rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti è pari al 29,42% e che conseguentemente, quest'Ente collocandosi nella fascia intermedia è obbligato a registrare per gli anni futuri una percentuale nel rapporto tra spesa del personale e entrate correnti al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità non superiore a tale ultima percentuale;
- 5) di approvare, in conseguenza di quanto sopra, l'allegato aggiornamento al Piano del Fabbisogno del personale, come rimodulato per il periodo 2021/2023, da intendersi qui integralmente ripetuto, trascritto e approvato, unitamente ai suoi allegati, quale parte integrante e sostanziale del presente atto;

- 6) di procedere contestualmente alla ricognizione della dotazione organica, individuandola ed approvandola per il triennio nel valore di € 623.480,07 (al lordo dell'IRAP) definendola come sopra approvato Piano, da intendersi qui integralmente ripetuto, trascritto e approvato quale parte integrante e sostanziale del presente atto;
- 7) di dare atto che le figure professionali da assumersi in relazione al fabbisogno dell'Ente sono riepilogate dettagliatamente con le relative procedure di selezione del sopra approvato Piano, da intendersi qui integralmente ripetuti, trascritti e approvati quale parte integrante e sostanziale del presente atto;
- 8) di dare atto che il sopra approvato Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2021-2023:
 - è stato redatto in coerenza con gli atti di programmazione;
 - è stato redatto in conformità ai criteri di redazione e ai limiti di spesa di cui al DM 17.3.2020 contenente "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", pubblicato in in GU n.108 del 27-4-2020, attuativo delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58;
 - rispetta per le annualità interessate il limite del rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità rilevato dall'ultimo rendiconto approvato (esercizio 2020) e pari a 29,42_%;
- 9) di dare atto e approvare che nell'allegato Piano dei Fabbisogni 2021-2023:
 - sono riepilogati tutti i valori delle cessazioni, i margini di spesa, i limiti assunzionali e di sostenibilità finanziaria, in coerenza con quanto sopra rilevato e con quanto attestato dal Responsabile del Settore Finanziario;
 - è previsto, ai fini della sostenibilità della spesa, l'utilizzo di una figura Funzionario tecnico ,cat D ai sensi dell'art. 14 del CCNL 2004;
 - è assicurato che la spesa del personale derivante dalla programmazione medesima (tenuto conto della spesa consolidata e delle cessazioni intervenute ed intervenienti) resta contenuta per ciascuna annualità di programmazione in un limite tale da non alterare il rapporto con le entrate correnti pari a 29,42% di cui all'ultimo rendiconto approvato;
 - sono previste le n. 2 assunzioni per le quali è stato avviato il corso - concorso Ripam - Regione Campania, calendarizzate (annualità 2021/2022) in coerenza con lo sviluppo della procedura medesima che si è definita come da comunicazioni RIPAM di cui alla premessa narrativa;
 - in relazione al numero delle unità a tempo indeterminato e determinato, questo Ente non è soggetto alle disposizioni di cui alla L.68/99;
- 10) di dare atto che la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra - tenuto conto delle cessazioni intervenute e programmate - rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di "pareggio di bilancio", nonché i limiti imposti dall'art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale (spesa potenziale massima);
- 11) di pubblicare l'allegato aggiornamento al Piano triennale dei fabbisogni in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;

- 12) di precisare che, nelle more dell'attuazione del suddetto aggiornamento al Piano del fabbisogno, per far fronte ad eventuali esigenze organizzative dell'Ente, anche in relazione ai profili ivi individuati, resta ferma la facoltà del ricorso agli istituti normativamente e contrattualmente previsti per l'utilizzo di personale dipendente di altri Enti, nel rispetto del complessivo limite di spesa del personale vigente e dei limiti finanziari della dotazione organica approvata;
- 13) di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018.
- 14) Di dare atto che del Piano allegato al presente provvedimento viene data preventiva informazione alle Organizzazioni sindacali con nota prot. 9309 del 25.11.2021 ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;
- 15) Di dare atto che sono stati approvati gli atti programmatori e che sussistono tutti gli altri presupposti di legge propedeutici alle assunzioni e che permangono le condizioni di sostenibilità finanziaria, precisandosi che laddove tali condizioni venissero a mancare le assunzioni saranno differite sulle annualità successive, mediante appositi successivi atti;
- 16) Di precisare che l'allegato Piano Triennale dei fabbisogni del Personale 2021/23, come rimodulato, è da intendersi qui integralmente riportato e trascritto quale parte integrante e sostanziale del presente deliberato, approvandolo in ogni suo contenuto per tutte le finalità di legge.

Di rendere la delibera immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 TUEL, comma 4 del D.lgs.267/2000 e s.m.i..



COMUNE DI CASAMARCIANO

(Città Metropolitana di Napoli)

Oggetto: Aggiornamento al Piano Triennale del fabbisogno del personale 2021-2023

Il Responsabile ad interim del settore Amministrativo/Affari generali

Preso atto che:

- l'art. 39 della L. n. 449/1997 ha stabilito che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 482/1968;
- a norma dell'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- l'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, il quale disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;
- ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 (L. Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della L. n. 449/1997 e s.m.i.;
- a norma dell'art. 1, comma 102, della L. n. 311/2004, , le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- secondo l'art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;

Visto l'art. 22, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017, il quale prevede che le linee di indirizzo per la

pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotte dall'art. 4, del D. Lgs. n. 75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;

Considerato che con il Decreto 8/05/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche";

Rilevato che le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, introdotte dal DM 08/05/2018 del Ministro per la semplificazione e la Pubblica amministrazione, dispongono che il PTFP si sviluppa, come previsto dall'articolo 6 citato, in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale. L'eventuale modifica in corso di anno del PTFP è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata.

Considerato:

- la disciplina applicativa introdotta dal D.M 17.3.2020 contenente "*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*", pubblicato in GU n.108 del 27-4-2020, attuativo delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58;
- che il predetto decreto ha definito i valori soglia per la spesa del personale cui riferire la programmazione delle assunzioni con decorrenza dal 20.4.2020;
- che in data 11.9.2020 è stata pubblicata in G.U. (n. 226 Serie Generale) la Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, datata 13.5.2020 contenente indicazioni applicative sul suddetto Decreto Ministeriale;
- secondo la giurisprudenza già formatasi in materia, in conseguenza della sopravveniente decretazione ministeriale summenzionata, cessano di avere effetto i previgenti criteri di calcolo delle capacità assunzionali ed occorre riferirsi alle indicazioni in essa contenute per la programmazione delle procedure non ancora concluse alla data del 20.4.2020;
- in particolare la Corte dei Conti Sezione Lombardia nel parere 74/2020/PAR ha da subito precisato che:
 - o i piani triennali del fabbisogno di personale sono atti programmatici dunque preliminari, pertanto distinti dalle procedure assunzionali e non possono da soli con la loro adozione determinare la data per l'individuazione della normativa da applicare alle procedure assunzionali, e in particolare ai criteri di determinazione della spesa sottoposta al principio della normativa vigente al momento della procedura di reclutamento;
 - o in assenza di una disciplina transitoria, alle procedure assunzionali successive al 20 aprile 2020 dovrà essere applicata la nuova normativa di cui all'art. 33, comma 2 del d.l. 34/2019, indipendentemente dalla precedente adozione del piano triennale del fabbisogno di personale, che si configura come strumento flessibile alla normativa vigente al momento della procedura di reclutamento in materia di spesa del personale.
 - o le assunzioni programmate dopo il 20 aprile 2020 sono sottoposte alla nuova disciplina dell'art. 33, comma 2 del d.l. 34/2019;

Considerato che relativamente al piano triennale del fabbisogno di personale, la giurisprudenza contabile ha chiarito come le amministrazioni devono tener conto di tutti i vincoli assunzionali vigenti e che, quindi, esso può essere sempre modificato, ma nel rispetto delle procedure e dei criteri previsti dalla normativa temporalmente vigente, purché vi siano le relative coperture finanziarie;

Considerato che , come detto, la programmazione sul fabbisogno costituisce strumento dinamico passibile di modifiche/integrazioni anche alla luce delle variazioni del contesto e di esigenze sopravvenute e non prevedibili;

Richiamate la programmazione sul fabbisogno calata nel DUP approvato con deliberazione di G.C. n. 9 del 26 aprile 2021 ;

Richiamata ,altresi la deliberazione. n. 69 del 26 luglio2021 con cui la Giunta comunale, per le motivazioni in detta delibera riportate e cui si fa diretto rinvio, ha confermato il fabbisogno del personale 2021/2023 calato nel DUP 2021 approvato con la appena citata deliberazione di C.C. n .09 del 26.04.2021 con il relativo piano occupazionale anno 2021;

Considerato che

- questo Ente, con deliberazione di G.C. n, 121 del 25 ottobre 2018 ha aderito al Progetto RIPAM-Concorso unico territoriale per le Amministrazioni Regioni Campania” promosso dalla Giunta Regionale Campania” per il reclutamento, tra l’altro, di un’unità di cat. D,Istruttore Direttivo amministrativo e di un’unità di cat. C, istruttore Amministrativo tecnico ;

-la spesa per la assunzione delle due citate unità è stata prevista nell’ambito della programmazione del fabbisogno 2018/2020,piano assunzioni 2019 approvato con delibera di G.C. n. 52 del 29 marzo 2019;

-tuttavia le procedure per il reclutamento delle figure di che trattasi, si sono definite solo nella corrente annualità come da comunicazione Formez di assunzione dei candidati vincitori di cui alle note acquisite al protocollo di questo Ente ai nn. 74387/2021 e 7479/2021 ,rispettivamente del 22 e 23 settembre 2021;

-per quanto appena detto, sebbene la spesa occorrente sia stata già prevista nel bilancio di previsione 2021/2023, occorre, tuttavia , riportare nel piano assunzioni annualità 2021, di cui alla programmazione fabbisogno personale 2021/2023, l’assunzione delle due unità in questione;

-inoltre, evoluzioni del contesto interno hanno determinato la necessità di apportare delle modifiche alla programmazione fabbisogno già approvata per il triennio 2021/2023 al fine di meglio rispondere alle diverse e sopravvenute esigenze;

Rilevato, quindi, doversi provvedere alla rimodulazione del Piano dei fabbisogni 2021 – 2023 alla luce dello sviluppo del precedente PTFP 2021/2023 e della vigente normativa;

Rilevato che l’eventuale modifica in corso d’anno del fabbisogno già approvato è possibile solo in ragione di situazioni nuove e non prevedibili, sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale, e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata;

Visto l’art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell’art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), il quale ha introdotto l’obbligo dallo 01.01.2012 di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

Dato atto che con le precedenti programmazioni del fabbisogno del personale per il periodo 2021/2023 sopra richiamate si è già verificato, ai sensi di legge, che non sussistono in questo Ente situazioni di esubero ed eccedenza;

Visto l’attuale organigramma dell’Ente, approvato con delibera di G. C. n. 39 del 20 marzo 2018, nel quale sono rappresentati i Settori e la loro articolazione interna;

Considerati inoltre i fabbisogni di personale necessari per l’assolvimento dei compiti istituzionali dell’Ente, come da proposta da parte dei Responsabili e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

Tenuto conto che:

- la Legge 56/2019, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, ha previsto che nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001;
- la legge 27.12.2019, n. 160, all'art. 1, commi da 147 a 149 ha re-introdotto la possibilità di utilizzare le graduatorie vigenti anche di altri Enti;
- per l'effetto dell'articolo 57, comma 3 septies, della legge di conversione del d.l. n. 104/2020, sono "sterilizzate" e quindi escluse dal calcolo delle capacità assunzionali e "neutralizzate" ai fini della determinazione delle capacità assunzionali di cui all'articolo 33 del d.l. n. 34/2019 le spese che le entrate dei comuni, delle regioni e delle province per le assunzioni che sono finanziate, anche parzialmente da parte di altri soggetti, entro i limiti della quota e per l'effettivo periodo di finanziamento;

Dato atto che

- le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, introdotte dal DM 08/05/2018 del Ministro per la semplificazione e la Pubblica amministrazione, sottolineano il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica introdotto dall'art. 6 del d.lgs. n.165/2001, ed affermano come la stessa dotazione organica si risolva in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile, recettivo sia della spesa per il personale già in servizio che della spesa prevista dal PTFP conseguentemente, la dotazione organica dell'Ente da definirsi anche in termini quantitativi e qualitativi in relazione alla qualifica e profili del personale in essa previsto va redatta unitamente al medesimo Piano Triennale del Fabbisogno del Personale;

Vista la determinazione dirigenziale del Responsabile del Settore Economico Finanziario RG 446 del 18.11.2021 con la quale è stato il limite di spesa per la capacità assunzionale per il 2021/2023;

Considerato che alla luce dei nuovi criteri introdotti dal D.M 17.3.2020 contenenti "*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*", pubblicati in GU n.108 del 27-4-2020, attuativo delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, questo Ente:

- rientra nella fascia demografica da 3.000 a 4.999 abitanti, di cui all'art. 3 lett. d);
- è assoggettato ad un valore soglia di cui alla tabella 1 del suddetto decreto pari al 27,20%;;
- è assoggettato ad un valore limite di rientro di cui alla tabella 3 del suddetto decreto pari a 31,20%;

Tenuto conto che, per quanto sopra si rileva che:

- in applicazione dei criteri di calcolo di cui all'art. 2 del DM 17.3.2020, il 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, risulta pari al 27,80%;
- pertanto, l'Ente si colloca nella fascia intermedia tra quelle previste dalla tabella 1 e 3 del DM 17.3.2020 summenzionato;
- per l'effetto di quanto sopra, il Comune è assoggettato, ai fini della programmazione della spesa del personale, alla disciplina di cui all'art. 6 comma 3 del DM 17.3.2020 che così recita "*3. I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 del comma 1 dell'art. 4 e dalla Tabella 3 del presente articolo non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente*

registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.”;

Rilevato che:

- dall'ultimo rendiconto della gestione approvato, relativo all'anno 2020, risulta che il valore del rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti è pari al 29,42%%;
- conseguentemente, quest'Ente collocandosi nella fascia intermedia è obbligato a registrare per gli anni futuri una percentuale nel rapporto tra spesa del personale e entrate correnti al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità non superiore al 29,42%;

Predisposto, in coerenza con quanto sopra rilevato, l'allegato aggiornamento al Piano Triennale del fabbisogno del Personale 2021 –2023 da intendersi qui integralmente ripetuto e trascritto quale parte integrante e sostanziale del presente atto;

Dato atto che nell'allegato aggiornamento al Piano dei Fabbisogni 2021 /2023:

- sono riepilogati tutti i valori delle cessazioni, i margini di spesa, i limiti assunzionali e di sostenibilità finanziaria, in coerenza con quanto sopra rilevato e con quanto attestato dal Responsabile del Settore Finanziario;
- è assicurato che la spesa del personale derivante dalla programmazione medesima (tenuto conto della spesa consolidata e delle cessazioni intervenute ed intervenienti) resta contenuta per ciascuna annualità di programmazione in un limite tale da non alterare il rapporto con le entrate correnti pari a 29,42%% di cui all'ultimo rendiconto approvato;
- sono previste, tra l'altro, le n. 2 assunzioni per le quali è stato avviato il corso – concorso Ripam – Regione Campania, calendarizzate (annualità 2021) in coerenza con lo sviluppo della procedura medesima che vede l'avvenuta definizione della procedura in questione;

Dato atto che il suddetto aggiornamento al PTFP 2021 – 2023 allegato è corredato dalla dotazione organica, redatta in coerenza con le indicazioni di cui alle Linee Guida Ministeriali;

Richiamato l'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. 27/12/2006 n. 296 (legge finanziaria 2007) e successive modifiche ed integrazioni, il quale disciplina il vincolo in materia di contenimento della spesa di personale per gli Enti soggetti al patto di stabilità nel 2015 (ora soggetti al “pareggio di bilancio”);

Preso atto che il Comune di Casamarciano ha già adottato con precedente delibera di Giunta Comunale n.20 del 24.02.2021 il Piano Triennale di Azioni Positive per le Pari Opportunità per il triennio 2021/2023;

Rilevato che il Comune di Casamarciano non incorre in condizioni di divieto di assunzioni in quanto:

- ha sostenuto nel triennio 2011/2013 una spesa media per il personale pari ad € 889.190,48, il cui ammontare non risulta superato né nei precedenti esercizi finanziari, né nella programmazione allegata al presente atto;
- ha attivato la piattaforma per la certificazione dei crediti (art. 27 D.L. 66/14);
- dall'ultimo consuntivo (2020) approvato non risulta versare in condizioni di squilibrio finanziario, né è stato dichiarato dissesto negli ultimi anni;
- a seguito di ricognizione finanziaria della spesa del personale in relazione all'organico esistente non presenta condizioni economico-finanziario di esubero, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni;
- ha già adempiuto all'adozione di tutti i provvedimenti previsti a livello normativo come condicio sine qua non per procedere alle assunzioni (approvazione bilancio di previsione, approvazione rendiconto di gestione, comunicazioni BDAP etc.);

Verificato inoltre il rispetto dei vigenti presupposti normativi necessari per poter procedere ad

assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale, fermo restando che gli stessi andranno poi verificati in sede di attuazione del piano;

Considerato altresì che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato (esercizio 2020) non emergono condizioni di squilibrio finanziario come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo;

Dato atto che sono stati rispettati tutti i vincoli normativi ostativi all'effettuazione delle assunzioni dando atto che questo Ente con deliberazione di C.C. n. 29 del 25.07.2019 si è avvalsa della facoltà prevista dalla normativa vigente per i Comuni con popolazione inferiore ai 5000 abitanti di non redigere il bilancio consolidato;

Richiamato il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici dei

servizi, Richiamato altresì il C.C.N.L. vigente, *del comparto Regioni-*

Autonomie Locali;

17) Rilevato che del contenuto dell'aggiornamento al Piano allegato al presente provvedimento è stata fornita informazione alle Organizzazioni sindacali con nota prot. 9309 del 25.11.2021 ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

PROPONE

di richiamare tutto quanto in premessa indicato, da intendersi qui ripetuto, trascritto e approvato;

di prendere atto che all'atto dell'approvazione delle precedenti programmazioni del fabbisogno 2021/2023, richiamate nella premessa narrativa, è stato già verificato che, a seguito della revisione della struttura organizzativa dell'Ente, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2011 e successive modificazioni ed integrazioni, e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, non emergono situazioni di personale in esubero, confermando ulteriormente in questa sede l'esito di tale verifica;

di dare atto che, in applicazione dei criteri di calcolo di cui all'art. 2 del DM 17.3.2020, il 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, risulta pari al 27,80%;

di prendere atto che per quanto sopra, collocandosi l'Ente nella fascia intermedia tra i rapporti previsti nelle tabelle 2 e 3 del D.M. 17.3.2020, lo stesso è tenuto a non superare nella programmazione del triennio 2021/2023 il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti al netto del fondo crediti dubbia esigibilità risultante dall'ultimo rendiconto approvato (ovvero il rendiconto dell'esercizio 2020 approvato con delibera di C.C. n. 14 del 25.06.2021);

dall'ultimo rendiconto della gestione approvato, relativo all'anno 2020, risulta che il valore del rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti è pari al 29,42% e che conseguentemente, quest'Ente collocandosi nella fascia intermedia è obbligato a registrare per gli anni futuri una percentuale nel rapporto tra spesa del personale e entrate correnti al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità non superiore a tale ultima percentuale;

di approvare, in conseguenza di quanto sopra, l'allegato aggiornamento al Piano del Fabbisogno del personale, come rimodulato per il periodo 2021/2023, da intendersi qui integralmente ripetuto, trascritto e approvato, unitamente ai suoi allegati, quale parte integrante e sostanziale del presente atto;

di procedere contestualmente alla ricognizione della dotazione organica, individuandola ed

approvandola per il triennio nel valore di € 623.480,07 (al lordo dell'IRAP) definendola come sopra approvato Piano, da intendersi qui integralmente ripetuto, trascritto e approvato quale parte integrante e sostanziale del presente atto;

di dare atto che le figure professionali da assumersi in relazione al fabbisogno dell'Ente sono riepilogate dettagliatamente con le relative procedure di selezione del sopra approvato Piano, da intendersi qui integralmente ripetuti, trascritti e approvati quale parte integrante e sostanziale del presente atto;

di dare atto che il sopra approvato Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2021-2023:

- è stato redatto in coerenza con gli atti di programmazione;
- è stato redatto in conformità ai criteri di redazione e ai limiti di spesa di cui al DM 17.3.2020 contenente "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", pubblicato in in GU n.108 del 27-4-2020, attuativo delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58;
- rispetta per le annualità interessate il limite del rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità rilevato dall'ultimo rendiconto approvato (esercizio 2020) e pari a 29,42_ %;

di dare atto e approvare che nell'allegato Piano dei Fabbisogni 2021-2023:

- sono riepilogati tutti i valori delle cessazioni, i margini di spesa, i limiti assunzionali e di sostenibilità finanziaria, in coerenza con quanto sopra rilevato e con quanto attestato dal Responsabile del Settore Finanziario;
- è previsto, ai fini della sostenibilità della spesa, l'utilizzo di una figura Funzionario tecnico ,cat D ai sensi dell'art. 14 del CCNL 2004;
- è assicurato che la spesa del personale derivante dalla programmazione medesima (tenuto conto della spesa consolidata e delle cessazioni intervenute ed intervenienti) resta contenuta per ciascuna annualità di programmazione in un limite tale da non alterare il rapporto con le entrate correnti pari a 29,42% di cui all'ultimo rendiconto approvato;
- sono previste le n. 2 assunzioni per le quali è stato avviato il corso – concorso Ripam – Regione Campania, calendarizzate (annualità 2021/2022) in coerenza con lo sviluppo della procedura medesima che si è definita come da comunicazioni RIPAM di cui alla premessa narrativa;
- in relazione al numero delle unità a tempo indeterminato e determinato, questo Ente non è soggetto alle disposizioni di cui alla L.68/99;

di dare atto che la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra - tenuto conto delle cessazioni intervenute e programmate - rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di "pareggio di bilancio", nonché i limiti imposti dall'art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale (spesa potenziale massima);

di trasmettere all'Organo di Revisione l'aggiornamento al suddetto Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2021/2023 ai fini della asseverazione e certificazione della sostenibilità finanziaria e compatibilità con l'equilibrio di bilancio;

di pubblicare l'allegato aggiornamento al Piano triennale dei fabbisogni in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;

di precisare che, nelle more dell'attuazione del suddetto aggiornamento al Piano del fabbisogno,

per far fronte ad eventuali esigenze organizzative dell'Ente, anche in relazione ai profili ivi individuati, resta ferma la facoltà del ricorso agli istituti normativamente e contrattualmente previsti per l'utilizzo di personale dipendente di altri Enti, nel rispetto del complessivo limite di spesa del personale vigente e dei limiti finanziari della dotazione organica approvata;

di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018.

Di dare atto che del Piano allegato al presente provvedimento viene data preventiva informazione alle Organizzazioni sindacali con nota prot. 9309 del 25.11.2021 ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

Di dare atto che sono stati approvati gli atti programmatori e che sussistono tutti gli altri presupposti di legge propedeutici alle assunzioni e che permangono le condizioni di sostenibilità finanziaria, precisandosi che laddove tali condizioni venissero a mancare le assunzioni saranno differite sulle annualità successive, mediante appositi successivi atti;

Di precisare che l'allegato Piano Triennale dei fabbisogni del Personale 2021/23, come rimodulato, è da intendersi qui integralmente riportato e trascritto quale parte integrante e sostanziale del presente deliberato, approvandolo in ogni suo contenuto per tutte le finalità di legge.

Di rendere la delibera immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 TUEL, comma 4 del D.Lgs. 267/2000 e s.m.i.

**Il Responsabile ad interim del Settore Amministrativo /Affari generali
Rag. Anna Esposito**

Pareri sulla proposta:

Il Responsabile del I Settore *ad interim* AA. GG.

Parere di regolarità tecnica (art.49, comma 1, T.U. 18 agosto 2000, n.267)

Parere: favorevole

Casamarciano, li 25.11.2021

Il Responsabile del I Settore *ad interim*

Rag. *Anna Esposito*

Il Responsabile del II Settore Economico/ Finanziario

Parere di regolarità contabile (art.49, comma 1, T.U. 18 agosto 2000, n.267)

Parere: favorevole

Casamarciano, li 25.11.2021

Il Responsabile del II Settore Economico/ Finanziario

Rag. *Anna Esposito*

COMUNE DI CASAMARCIANO

**PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO
DEL PERSONALE 2021 - 2023**

Approvato con delibera di G. C. n. del

1. PREMESSE ED OBIETTIVI

La riforma della pubblica Amministrazione, avviata dalla Legge Delega 7 agosto 2015 n.124, è stata promossa attraverso l'adozione di numerosi decreti attuativi, in particolare per quanto interessa ai fini del presente Piano, dal recente D.Lgs 25 maggio 2017, n.75 (G.U. n.130 del 07.06.2017), in vigore dal 22 giugno 2017.

Tra le principali misure introdotte dal decreto, troviamo il progressivo superamento della cd. "dotazione organica" e l'introduzione di un nuovo modello di reclutamento basato sui fabbisogni e non più sulle piante organiche con l'obiettivo di reclutare le professionalità che davvero sono utili al miglioramento dei servizi.

Si evidenzia come il 2018 sia stato l'ultimo anno in cui si applica la disciplina temporanea in materia di limiti al turn over, introdotta, per il triennio 2016-2018, dalla legge di bilancio 2016 (art.1, comma 228, L. n.208/2015). Di conseguenza, a partire dal 2019 ha riacquisito piena efficacia la disciplina contenuta nell'art.3, comma 5, del D.L. 90/2014: superamento delle limitazioni al turn over pieno e capacità assunzionali pari al 100% della spesa del personale cessato.

Nel corso del 2019 sono poi intervenute rilevanti novità normative che hanno accelerato il processo di uscita dal lavoro (tra l'altro) nella Pubblica Amministrazione, a mezzo della conversione in Legge 26/2019 del D.L. n. 4 del 2019 che ha introdotto la cd. "quota 100" e hanno favorito il turn over con la modifica all'art. 3 del D.L. 90/2014 conv. in L. 114/2014. In particolare, la novella normativa ha previsto che a decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni (invece dei tre anni precedentemente previsti), utilizzando i resti assunzionali ancora disponibili calcolati con le percentuali in vigore in ciascun esercizio, riconoscendo agli enti locali la facoltà, nel triennio 2019/2021, di computare ai fini della determinazione delle capacità assunzionali, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, in termini di spesa, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over.

Tuttavia, poco dopo il legislatore ha introdotto una "rivoluzione copernicana" nel sistema di computo delle capacità assunzionali di Regioni e Comuni mediante l'art. 33 del D.L. 30 aprile 2019 n. 34, "Decreto crescita". A decorrere dal 20.4.2020 - data indicata nell'apposito decreto attuativo DM 17.3.2020 contenente *"Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni"*, pubblicato in GU n.108 del 27-4-2020, attuativo delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 - i Comuni possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato entro il limite di una spesa complessiva per il personale dipendente (al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'IRAP) non superiore al valore soglia, definito come percentuale, anche differenziata per fascia demografica, delle entrate relative ai primi tre titoli risultanti dal rendiconto dell'anno precedente a quello in cui è prevista l'assunzione, che dovranno essere calcolate al netto delle entrate a destinazione vincolata e del Fondo Crediti Dubbia Esigibilità stanziato in Bilancio di Previsione. Il suddetto decreto ha individuato i valori soglia e le fasce demografiche, previa intesa in Conferenza Stato-Città ed autonomie locali.

Il Comune di Casamarciano si è già adeguato col Piano Triennale dei Fabbisogni 2020/22 alla nuova normativa. Il presente aggiornamento al Piano del fabbisogno 2021/2023, già approvato da questo Ente, assurge ad atto propedeutico e necessario al fine di dare attuazione alle due delle tre assunzioni previste a seguito delle procedure espletate col Corso-Concorso RIPAM. Dette procedure, sebbene avviate prima dell'entrata in vigore della nuova normativa in materia di predisposizione del Fabbisogno del Personale summenzionata, si sono definite solo nell'annualità in corso, come da comunicazione dei candidati vincitori assegnati a ciascun Ente da parte del Formez. In particolare, con la presente programmazione si intende ricondurre al centrale concetto di sostenibilità della spesa la programmazione, indipendentemente dalle facoltà giuridicamente concesse. Cionondimeno, nella redazione dell'aggiornamento al si è tenuto conto della novella normativa introdotta dal comma 3-septies dell'art. 57 del Dl. 14 agosto 2020 (*"Misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'Economia"*), inserito dalla Legge di conversione n. 126 del 13.10.2020, secondo cui *"a decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della Legge di conversione del presente Decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa,*

e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'art. 33 del Dl. n. 34/2019, convertito con modificazioni dalla Legge n. 58/2019, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente".

2. LINEE DI INDIRIZZO PER LA PREDISPOSIZIONE DEI PIANI DEI FABBISOGNI

Le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche sono state pubblicate con decreto 8 maggio 2018 ed entrate in vigore dopo la pubblicazione sulla gazzetta ufficiale avvenuta il 27 luglio 2018. Esse sono già state oggetto di applicazione da parte del Comune di Casamarciano sin dalla precedente programmazione triennale.

Secondo l'impostazione definita dal D.Lgs 75/2017, la "nuova" dotazione organica si traduce di fatto nella definizione di una "dotazione di spesa potenziale massima" per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale. Per gli Enti locali tali linee di indirizzo trovano opportuno contemperamento con le novità introdotte dall'art. 33 del D.L. 34/2019, alla luce del Decreto Ministeriale attuativo del 17.3.2020.

3. LE LINEE GUIDA PER LO SVOLGIMENTO DEI CONCORSI PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

In attuazione del D. Lgs n.75/2017, il Ministro per la Semplificazione e la PA ha emanato la direttiva n.3 del 24 aprile 2018 concernente le linee guida per lo svolgimento dei concorsi per il reclutamento del personale. Il provvedimento è stato oggetto di accordo in sede di Conferenza unificata ed è stato pubblicato nella gazzetta Ufficiale n.134 del 12 giugno 2018. L'obiettivo delle linee guida è assicurare il reclutamento delle migliori professionalità per le esigenze delle amministrazioni. Un punto qualificante della direttiva riguarda la centralizzazione delle procedure concorsuali attraverso lo strumento del concorso unico previsto dall'art.4 del D.L. n.101/2013.

Detta circostanza ha consentito l'iniziativa assunta dalla Regione Campania, mediante accordo operativo con il Formez per la realizzazione di un concorso unico regionale, cui l'Amministrazione Comunale di Casamarciano, come sopra accennato, ha aderito con delibera di G.C. n. 121 del 25.10.2018. L'Accordo ex art. 15 della Legge 7 agosto 1990 n. 241 per la realizzazione del corso-concorso per l'assunzione di personale nella Regione Campania (corso – concorso a cura della Commissione interministeriale RIPAM, quale strumento di sperimentazione del Progetto "RiformAttiva") è stato sottoscritto dall'Ente e già nel 2019 il corso - concorso è stato bandito ed avviato per i profili richiesti.

Questo Ente ha aderito al Concorso unico in parola per la copertura, tra gli altri, dei posti di n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo, cat. D e n. 1 istruttore tecnico geometra, cat. C. inserendo dette assunzioni nella programmazione fabbisogno 2019/2021, annualità 2019.

Le procedure, come sopra fatto presente, si sono definite e si è dunque nella fase di assegnazione dei candidati vincitori propedeutica alle assunzioni. Si rende, pertanto, necessario l'inserimento di dette figure nell'ambito della programmazione fabbisogno anno 2021 per poter procedere alle relative assunzioni.

Altresì, l'Amministrazione Comunale di Casamarciano, alla luce delle cogenti difficoltà connesse ai tempi di espletamento delle procedure corso-concorsuali sopra menzionate e alla cogente esigenza di potenziare un organico rimasto - anche a causa delle numerose e non preventivabili cessazioni intervenute nell'ultimo triennio - oggettivamente insufficiente alle esigenze dell'organizzazione comunale, intende tener conto:

- delle facoltà normative introdotte dalla Legge 56/2019, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, in ragione delle quali nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001;
- della possibilità di procedere allo scorrimento di graduatorie anche di altri Enti re-introdotta dalla legge 27.12.2019, n. 160, all'art. 1, commi da 147 a 149;

4. CRITERI DI AGGIORNAMENTO DEL PIANO ASSUNZIONALE

L'aggiornamento al Piano già approvato per il triennio 2021/2023 risponde come sopra detto, oltre che all'esigenza di prevedere le due assunzioni già programmate per l'annualità 2019 ma non ancora effettuate, nelle more della definizione delle procedure di cui al Concorso unico, sia in ragione della necessità di rivisitare detta programmazione alla luce di sopravvenuti fattori contingenti non prevedibili che portano a diverse valutazioni e determinazioni tenuto conto del progressivo ridursi sostanziale del personale in dotazione verificatosi nell'ultimo triennio ed in particolare nell'anno 2019.

Il presente aggiornamento al Piano tiene conto del mutato contesto e anche delle gravi carenze di organico che attualmente si manifestano -anche per l'effetto del D.L. n. 4/2019 – in alcuni Settori e, segnatamente, nelle posizioni apicali.

Sulla scorta delle linee guida dello 08.05.2018 in precedenza menzionate, col presente aggiornamento al programma assunzionale - si punta ad un turn over non meramente emulativo delle risorse umane cessate o che cesseranno a breve dal servizio, ma ad un più efficace utilizzo delle risorse finanziarie disponibili, indirizzato all'evoluzione del contesto di lavoro ed integrato anche con gli obiettivi finanziari di riduzione della spesa. A tal fine, i profili professionali individuati intercettano le nuove o più prossime esigenze di un'organizzazione comunale in evidente affanno temporaneo.

5. LA DOTAZIONE ORGANICA

La dotazione organica dell'Ente è attualmente costituita per l'anno 2021 da una spesa complessiva di € 528.997,04 (al lordo delle spese di cui al salario accessorio e alle cessazioni pro quota, nonché al lordo dell'IRAP).

La ricognizione annuale delle eccedenze di personale collegata al presente piano è stata, in sede di approvazione del programma del fabbisogno 2021/2023, di cui il presente costituisce aggiornamento, effettuata con esito negativo.

Per quanto concerne la verifica del rispetto delle quote d'obbligo ai sensi della Legge 68/1999, sebbene si sia avuta la cessazione dal servizio del soggetto riservatario, tuttavia, almeno in relazione all'anno 2021 -in ragione delle drastiche riduzioni dell'organico, questo Ente non rientra tra quelli assoggettati ai predetti obblighi assunzionali.

Nel grafico successivo è riportata la dotazione organica 2021 alla data odierna al netto dell'attuazione del presente piano e al netto della spesa per il Segretario comunale la cui spesa invece è stata tenuta presente ai fini del calcolo del valore soglia. La previsione tiene conto delle cessazioni previste a partire dalla data odierna (2021) il cui valore economico è sottratto pro quota.

Categoria	A	B1	B3	C	D1	D3	TOTALE	SPESA
Coperti	3	3	0	4	1	0	11	€ 528.997,04 (al netto IRAP = € 496.427,82)
A cessare	1	0	0	0	0	0	1	

L'attuazione del presente Piano comporta quale suo elemento propedeutico e discendente (secondo i principi introdotti dalla vigente normativa) l'aggiornamento della dotazione organica, come di seguito riportato, tenendo conto dei posti coperti all'attualità e di quelli da coprire nel triennio, nonché delle cessazioni previste con le relative risorse economiche nel medesimo periodo (2021/23). Si precisa che la spesa di cui al seguente prospetto non considera la spesa del Segretario comunale e la spesa del salario accessorio (calcolati, tuttavia, ai fini della determinazione del valore soglia). L'attuazione del presente Piano porterà, quindi, al termine dell'annualità 2021 i seguenti effetti sulla dotazione, così come meglio dettagliati

Categoria	A	B	B3	C	D	D3	TOTALE	SPESA
Da coprire	0	0		1	2 di cui 1 part time 18 h		3	€ 81.258,52 (al netto IRAP = € 74.892,65)
A cessare	1	0		0	0		1	

Si precisa che la spesa è calcolata al lordo del salario accessorio ed al netto delle convenzioni ex art. 14 di cui ci si riserva di avvalersi, nonché al netto dell'IRAP e di contributi e/o rimborsi a regime o per convenzione in relazione a talune tipologie di assunzioni effettuate / effettuande. Le voci complessivamente restano comunque nei limiti dei valori soglia, rimanendo comunque la spesa del personale nel suo totale inferiore alla spesa media del triennio 2011/13 (€ 889.190,48).

Tuttavia, sono autorizzate nelle more dell'attuazione del piano e nei limiti delle risorse destinate alla posizione di riferimento eventuali convenzioni ex art. 14 CCNL 2004 le assegnazioni con e da altri Enti per la copertura temporanea di posti previsti nel presente Piano.

6. LE RISORSE FINANZIARIE

Il presente piano assunzionale si sviluppa nei limiti delle risorse disponibili, della sostenibilità finanziaria e dei parametri di limitazione alla spesa del personale vigenti a seguito dell'entrata in vigore del D.M 17.3.2020 contenente *"Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni"*, pubblicato in GU n.108 del 27-4-2020, attuativo delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58.

Dalla determinazione del competente Settore Finanziario RG 446 del 18.11.2021 da intendersi qui riportata quale parte integrante e sostanziale del presente Piano – risulta, tra l'altro, che l'Ente:

- ha attivato la piattaforma per la certificazione dei crediti (art. 27 D.L. 66/14);
- dall'ultimo consuntivo approvato non risulta versare in condizioni di squilibrio finanziario, né è stato dichiarato dissesto negli ultimi anni;
- a seguito di ricognizione finanziaria della spesa del personale in relazione all'organico esistente non presenta condizioni economico-finanziario di esubero, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, siccome rilevabile dalle apposite attestazioni dei Responsabili di Settore;
- ha impegnato nel 2020 una spesa del personale inferiore a quella del triennio 2011/2013;
- che l'incidenza della spesa corrente del personale di cui all'ultimo rendiconto approvato (esercizio 2020) rispetto alla media delle entrate correnti dell'ultimo triennio 2018/19/20 al netto del fondo crediti dubbia esigibilità consolidato 2020, comporta un risultato pari al 27,80%;
- che per l'effetto di quanto sopra ai sensi di quanto previsto nel DM 17.3.2020 summenzionato, il Comune di Casamarciano al momento per il triennio 2021/23 si colloca nella fascia intermedia tra i valori soglia riportati in tabella 1 (27,20%) e tabella 3 (31,20%), con la conseguenza che per la presente programmazione il rapporto tra la spesa del personale e le entrate correnti al netto del F.C.D.E. non potrà superare il valore percentuale risultante dall'ultimo rendiconto approvato, ovvero quello dell'esercizio 2020 approvato con delibera di C.C. n14 del 25.06.2021;
- che l'incidenza della spesa del personale sulle entrate correnti per la medesima annualità 2020 è pari al 29,42%.

In considerazione dello sviluppo triennale del Piano e della circostanza per cui occorre assicurare l'equilibrio finanziario e la sostenibilità dello stesso per ciascuna annualità, il presente Piano è sviluppato tenendo conto degli effetti sulle annualità successive delle assunzioni effettuate su ciascun anno, quantificando in ogni caso secondo principi di annualizzazione la spesa per le assunzioni e secondo principi di effettiva proporzionalità rispetto alle date di collocamento in quiescenza previste i risparmi per cessazioni.

Risultano inoltre i seguenti presupposti, previsti dalla normativa, per procedere all'attuazione del Piano:

- Rispetto nell'anno precedente del tetto di spesa del personale;
- Attestazione che non vi sono dipendenti in eccedenza e/o in sovrannumero;
- Adozione del piano delle azioni positive o delle pari opportunità 2021/23 (delibera G.C. n. 20 del 24.02.2021);
- Attivazione della piattaforma telematica per la certificazione dei crediti;
- Rispetto dei termini per l'adozione dei documenti contabili e per la trasmissione alla banca dati delle amministrazioni pubbliche delle relative informazioni;
- Approvazione del piano delle performance 2021/23 (prima dell'adozione del presente)

7. CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI EX ART. 33 DEL D.L. 34/2019 E D.M. ATTUATIVO DEL 17.3.2020

1. Individuazione del valore soglia

COMUNE DI	CASAMARCIANO
POPOLAZIONE	3194
FASCIA	d

Fascia	Popolazione	Tabella 1 (Valore soglia più basso)	Tabella 3 (Valore soglia più alto)
a	0-999	29,50%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	31,60%
h	250000-1499999	28,80%	32,80%
i	1500000>	25,30%	29,30%

2) Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2

	IMPORTI	DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2020	623.480,07	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2018	2.287.526,34	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2019	2.559.151,30	
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2020	2.234.896,81	
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2020	115.344,30	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI	27,80	

3) Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2

SPESA DI PERSONALE ANNO 2020	623.480,07	Art. 6, comma 3
ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE ANNO 2020	2.119.552,51	
RAPPORTO SPESA PERSONALE/ENTRATE CORRENTI (VALORE LIMITE)	29,42%	

4) Andamento Entrate correnti triennio 2021 – 2022 - 2023

	2021		2022	2023
Titolo 1	1.616.800,00		1.536.000,00	1.536.000,00
Titolo 2	120.000,40		138.100,40	138.100,40
Titolo 3	467.167,19		447.167,19	447.167,19
	2.203.967,59		2.122.067,59	2.122.067,59
F.C.D.E.	113.548,90		113.548,90	113.548,90
Quota	2.090.418,69		2.008.518,69	2.008.518,69

5) Andamento spesa base del personale triennio 2021 – 2022 – 2023 incluse solo le cessazioni 2021, 2022 e 2023:

(Compreso lavoro flessibile)

ANNO 2021	ANNO 2022	ANNO 2023
€ 536.427,82	€ 467.381,06	€ 467.381,06

*i dati sono riportati al netto dell'IRAP

8. IL PROGRAMMA DELLE ASSUNZIONI PER L'ANNO 2021

- **Assunzioni a tempo indeterminato € 81.258,52**
- **Tempo determinato Lavoro flessibile € 45.500,00**

TOTALE SPESA NUOVE ASSUNZIONI DEL 2021 € 81.258,52 (AL NETTO IRAP = € 74.892,65)

TOTALE SPESA FLESSIBILE 2021 € 45.500,00 (AL NETTO IRAP = € 42.546,76)

TEMPO INDETERMINATO

UNITA'	CATEGORIA E PROFILO DI INQUADRAMENTO	POSIZIONE ECONOMICA DI INGRESSO	PROCEDURA DI SELEZIONE	VALORE ECONOMICO SINGOLA POSIZIONE	SPESA PROGRAMMATA
1	C – Esecutore tecnico	C1	CORSO CONCORSO RIPAM	30.908,92	30.908,92
1	D-Istruttore Direttivo Amministrativo (PART TIME 18 H)	D1	CORSO CONCORSO RIPAM	16.783,20	16.783,20
1	D – Istruttore Direttivo tecnico	D1	Mobilità/Utilizz o graduatorie altri Enti	33.566,40	33.566,40
Tot. 3				81.258,52	81.258,52

TEMPO DETERMINATO / LAVORO FLESSIBILE

PERSONALE FLESSIBILE al 31.12.2021

PERSONALE A SCAVALCO		
Cat.	Profilo professionale	Posti
B1	Esecutore Tecnico	01 (12 ore settimanali)
	Tot.	01

Spesa complessiva annua comprensiva di oneri riflessi: €.10.000,00

Ufficio Staff del Sindaco (Art. 90 D. Lgs. N. 267/2000)			Spesa annua comprensiva di oneri riflessi
Cat.	Profilo Professionale	Posti	
C	Istruttore Amministrativo part-time 6 ore	01	€. 5.000,00
C	Istruttore Amministrativo part-time 18 ore	01	€. 16.000,00
B1	Esecutore Amm.vo-Autista part-time 18 ore	01	€. 14.500,00
	Tot.	03	€. 35.500,00

Totale spesa complessiva €. 45.500,00

9. IL PROGRAMMA DELLE ASSUNZIONI PER L'ANNO 2022

Da definire in ragione dell'aggiornamento della programmazione per l'anno 2022

10. IL PROGRAMMA DELLE ASSUNZIONI PER L'ANNO 2023

Da definire in ragione dell'aggiornamento della programmazione per l'anno 2023

11. RIEPILOGO UTILIZZO RISORSE FINANZIARIE NEL TRIENNIO

Riepilogo spesa personale 2021

imp. assunzioni	74.892,65
spesa base (includere cessazioni)	536.427,82
Totale	611.320,47

Riepilogo spesa personale 2022

assunzioni anno precedente	74.892,65
spesa base (includere cessazioni)	467.381,06
Totale	542.273,71

Riepilogo spesa personale 2023

assunzioni anno precedente	74.892,65
spesa base (includere cessazioni)	467.381,06
Totale	542.273,71

12. VERIFICA DEL RISPETTO VALORE SOGLIA ART. 6 COMMA 3 D.M. 17/3/2020

Controllo limite 2021:

	IMPORTI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2021 (PREVISIONE/CONSUNTIVO)	611.320,47	Art. 6, commi 1 e 2
ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE ANNO 2021 (PREVISIONE/CONSUNTIVO)	2.090.418,69	
RAPPORTO SPESA PERSONALE/ENTRATE CORRENTI ANNO 2021	29,24%	
RAPPORTO SPESA PERSONALE/ENTRATE CORRENTI ANNO 2020	29,42%	
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	30,90%	

Controllo limite 2022:

	IMPORTI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2022 (PREVISIONE/CONSUNTIVO)	542.273,71	Art. 6, commi 1 e 2
ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE ANNO 2022 (PREVISIONE/CONSUNTIVO)	2.008.518,69	
RAPPORTO SPESA PERSONALE/ENTRATE CORRENTI ANNO 2022	27,00%	
RAPPORTO SPESA PERSONALE 2020 /ENTRATE CORRENTI 2018-2019-2020 AL NETTO FCDE	29,42%	
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	30,90%	

Controllo limite 2023:

	IMPORTI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2023 (PREVISIONE/CONSUNTIVO)	542.273,71	Art. 6, commi 1 e 2
ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE ANNO 2023 (PREVISIONE/CONSUNTIVO)	2.008.518,69	
RAPPORTO SPESA PERSONALE/ENTRATE CORRENTI ANNO 2023	27,00%	
RAPPORTO SPESA PERSONALE 2020 /ENTRATE CORRENTI 2018-2019-2020AL NETTO FCDE	29,42%	
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	30,90%	

13. DOTAZIONE ORGANICA 2021 - 2023

Sviluppo della dotazione Organica per Settore

Lo sviluppo della dotazione organica in relazione al Piano delle Assunzioni 2021/23 comporta un esito rientrante nel suddetto limite,

La Dotazione è così distribuita negli attuali 4 Settori.

1° SETTORE AMMINISTRATIVO/ AFFARI GENERALI		
1° UFFICIO		
A 1	Operatore generico	Guida Maria Rosaria
2° UFFICIO		
B 3	Esecutore Autista	Falco Giuseppe
3° UFFICIO		
C 5	Istruttore Amministrativo Informatico	Esposito Michele
4° UFFICIO		
C 5	Istruttore agente di polizia municipale	Addeo Antonio
C 5	Istruttore agente di polizia municipale	La Manna Andrea

2° SETTORE ECONOMICO/FINANZIARIO – TRIBUTI		
D 4	Istruttore Direttivo Contabile/ Responsabile Settore	Esposito Anna

3° SETTORE TECNICO/TECNICO - MANUTENTIVO		
1° UFFICIO		
2° UFFICIO		
C 5	Istruttore Tecnico	Mascolo Severino
B 5	Esecutore Tecnico	Restaino Nicola
B 4	Esecutore Tecnico	Tortora Santolo
A 6	Operatore Tecnico	Alfano Salvatore
A 5	Operatore Tecnico	Covone Gavino

4° SETTORE TECNICO		
D1	Istruttore Direttivo Tecnico/ Responsabile di Settore	-

Riepilogo Dotazione Organica qualitativa per categorie al 1.1.2021(e suo sviluppo nel Triennio 2021/23)

Categoria	A	B1	B3	C	D1	D3	TOTALE
Coperti	3	3	0	4	1	0	11
A cessare	1		0	0	0	0	1
Da coprire	0	0		1	2 (di cui 1 a 18 ore)		3

14. CONCLUSIONI

L'attuazione del presente piano è subordinata alla sussistenza delle condizioni previste dalla normativa vigente per dare seguito alle relative assunzioni. E fatto salvo il permanere, all'esito della stessa, dei parametri finanziari su cui esso si basa.

All'occorrenza il presente Piano sarà assoggettato a eventuale revisione a seguito della eventuale variazione dei parametri contabili di riferimento.

Il Presente Piano sarà trasmesso al MEF attraverso la piattaforma SICO.

ALLEGATO A – TABELLA COSTO DEL PERSONALE PER CATEGORIE

Categoria	Dal 01.04.19	Ind. Comp.	El. Preq.	13^a	Oneri Riflessi + IRAP	Totale
D7	31.138,84	622,80	24,00	2.594,90	12.095,08	46.475,62
D6	29.638,84	622,80	24,00	2.469,90	11.523,40	44.278,94
D5	27.723,70	622,80	24,00	2.310,31	10.793,51	41.474,32
D4	26.538,88	622,80	72,00	2.211,57	10.358,84	39.804,09
D3	25.451,86	622,80	108,00	2.120,99	9.957,22	38.260,87
D2	23.220,05	622,80	192,00	1.935,00	9.136,19	35.106,05
D1	22.135,47	622,80	228,00	1.844,62	8.735,51	33.566,40
C6	23.543,20	549,60	204,00	1.961,93	9.237,82	35.496,56
C5	22.903,20	549,60	204,00	1.908,60	8.993,91	34.559,31
C4	22.086,11	549,60	216,00	1.840,51	8.686,72	33.378,94
C3	21.409,82	549,60	240,00	1.784,15	8.437,42	32.420,99
C2	20.829,26	549,60	264,00	1.735,77	8.224,60	31.603,23
C1	20.344,07	549,60	276,00	1.695,34	8.043,91	30.908,92
B8	21.248,24	471,72	264,00	1.770,69	8.356,88	32.111,53
B7	20.788,24	471,72	264,00	1.732,35	8.181,57	31.437,88
B6	20.019,10	471,72	276,00	1.668,26	7.892,66	30.327,74
B5	19.669,91	471,72	276,00	1.639,16	7.759,58	29.816,37
B4	19.343,33	471,72	288,00	1.611,94	7.639,33	29.354,33
B3	19.063,80	471,72	288,00	1.588,65	7.532,80	28.944,97
B2	18.333,93	471,72	312,00	1.527,83	7.263,08	27.908,56
B1	18.034,07	471,72	324,00	1.502,84	7.153,02	27.485,65
A6	18.661,97	388,80	312,00	1.555,16	7.358,93	28.276,86
A5	18.341,97	388,80	312,00	1.528,50	7.236,97	27.808,24
A4	17.970,54	388,80	324,00	1.497,55	7.099,64	27.280,52
A3	17.656,56	388,80	336,00	1.471,38	6.984,19	26.836,93
A2	17.290,31	388,80	348,00	1.440,86	6.848,83	26.316,80
A1	17.060,97	388,80	348,00	1.421,75	6.761,43	25.980,94

COMUNE DI CASAMARCIANO

REVISORE UNICO

GIORDANO RAG. FILOMARINO

COMUNE DI CASAMARCIANO
Ufficio Protocollo
26-11-2021 9332 A



Al Commissario Prefettizio

Al Segretario Generale

→ Al Responsabile Servizi finanziari

Al Responsabile Affari Generali

Oggetto: deposito parere piano triennale fabbisogno personale
2021/2023

Si trasmette il parere di cui all'oggetto

Perdifumo 26/11/2021

Il Revisore

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Filomeno Rag. Filomario', written over a horizontal line.

PARERE DELL'ORGANO DI REVISIONE

AL PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

2021-2023

COMUNE DI CASAMARCIANO

Provincia di NAPOLI

L'ORGANO DI REVISIONE

**OGGETTO: Parere fabbisogni personale nuove assunzioni limite di spesa 2021/2022/2023
determina n. 212 affari generali – proposta del 1° settore AA.GG**

premesso che è necessario richiamare:

A) l'asseverazione dell'organo di revisione

La nuova disciplina sulle assunzioni attribuisce ai revisori un ruolo fondamentale e di grande responsabilità. L'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio, più volte richiamata anche nel decreto attuativo, comporta una attenta analisi finanziaria, economica e patrimoniale dell'ente, sia con riferimento ai risultati conseguiti nei rendiconti, sia a quelli previsionali dei bilanci di previsione. Il legislatore pone il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, quale condizione essenziale per procedere alla definizione dei piani assunzionali, formulati in base alle nuove regole, e conferisce all'organo di revisione con l'asseverazione il ruolo di "garante" dello stesso equilibrio. È senz'altro opportuno, in questa sede, richiamare la definizione di equilibrio di bilancio fornita dal Principio generale n. 15 «L'osservanza di tale principio riguarda il pareggio complessivo di competenza e di cassa attraverso una rigorosa valutazione di tutti i flussi di entrata e di spesa. Il rispetto del principio di pareggio finanziario invero non basta per soddisfare il principio generale dell'equilibrio del sistema di bilancio di ogni pubblica amministrazione. L'equilibrio di bilancio infatti comporta anche la corretta applicazione di tutti gli altri equilibri finanziari, economici e patrimoniali che sono da verificare non solo in sede di previsione, ma anche durante la gestione in modo concomitante con lo svolgersi delle operazioni di esercizio, e quindi nei risultati complessivi dell'esercizio che si riflettono nei documenti contabili di rendicontazione».

b) La determinazione del costo del personale (componenti):

• componenti incluse:

retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato; spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione o altre forme di rapporto di lavoro flessibile; eventuali emolumenti a carico dell'amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili; spese sostenute dall'ente per il personale di altri enti in convenzione per la quota parte di costo effettivamente sostenuto; spese per il personale previsto dall'articolo 90 del Tuel; compensi per incarichi conferiti in base all'articolo 110, comma 1 e comma 2, del Tuel; spese per il personale con contratto di formazione e lavoro; spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni); oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori; spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di Pm, e ai progetti di miglioramento della circolazione stradale finanziate con proventi del codice della strada; Irap; oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo; somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando, spese per il segretario comunale;

• Componenti escluse:

spesa di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati; spesa per lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal ministero dell'Interno; spese per il personale trasferito dalla Regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate; oneri derivanti dai rinnovi contrattuali; spese per il personale appartenente alle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo; spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici; spese per il personale stagionale finanziato con quote di proventi per violazioni al codice della strada; incentivi per tecnici; incentivi per il recupero evasione; diritti di rogito; spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di censimento finanziate dall'Istat; altre spese escluse ai sensi della normativa vigente, da specificare con il relativo riferimento normativo.

Sono inoltre escluse dal confronto le assunzioni di personale a tempo indeterminato effettuate con riferimento al Dm 17 marzo 2020 attuativo del DI 34/2019, nonché le assunzioni di assistenti sociali finanziate con le risorse della legge 178/2020.

Il decreto individua due distinte soglie in relazione alle quali sono ipotizzabili le tre seguenti fattispecie:

Prima fattispecie:

Comuni con bassa incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti, ai quali è riconosciuta una capacità di spesa aggiuntiva per assunzioni a tempo indeterminato

In base al comma 2 dell'articolo 4, i Comuni che si collocano al di sotto del rispettivo valore soglia possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino a una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore a quel valore soglia. I Comuni sotto soglia non sono tenuti ad

approvare una nuova deliberazione dei piani assunzionali, essendo sufficiente la certificazione di compatibilità dei piani già approvati con la nuova disciplina.

Seconda fattispecie:

Comuni con elevata incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti, ai quali è richiesto di attuare una riduzione del rapporto spesa/entrate

La seconda casistica riguarda gli enti nei quali si registra un'elevata incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti, quindi enti con un alto grado di rigidità del proprio bilancio. A tal fine l'articolo 6, individua una seconda e più elevata soglia per ciascuna fascia demografica > di 4 punti % rispetto alle soglie articolo 4. I Comuni in cui il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti risulti superiore al valore soglia - articolo 6 - sono tenuti ad adottare un percorso di graduale riduzione annuale del predetto rapporto, fino al conseguimento del valore soglia. A tal fine possono operare sia sulla leva delle entrate che su quella della spesa di personale, applicando anche un turn over al 100%. Nell'eventualità che la soglia-obiettivo non sia raggiunta nel 2025, il decreto prevede un turn-over ridotto al 30%, sino al raggiungimento della soglia.

Terza fattispecie:

Comuni con moderata incidenza della spesa di personale

Rientrano nella terza casistica i Comuni in cui il rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti risulta compreso tra i valori soglia individuati dall'articolo 4, comma 1, e dall'articolo 6, comma 1 per ciascuna fascia demografica. I Comuni che si collocano in questa fascia intermedia possono incrementare la propria spesa di personale solo a fronte di un incremento delle entrate correnti tale da lasciare invariato il predetto rapporto. Questi Comuni, in ciascun esercizio di riferimento, devono assicurare un rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti non superiore a quello calcolato sulla base dell'ultimo rendiconto approvato.

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 27/04/2020¹) 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 non risultano sussistere nei relativi settori situazioni di eccedenze o soprannumero di personale ma vi è a carenza di unità lavorative;

preso atto che:

- con determina n. 212/AA.GG. del 18/11/2021 è stato stabilito il limite di spesa per nuove assunzioni anno 2021/2023;

¹ Entrato in vigore in data 20/04/2020

- con proposta del 1° Settore AA.GG. è stato presentato l'aggiornamento al piano triennale del fabbisogno del personale 2021/2023 che si intende riportato nella proposta stessa;
- fu adottato il piano delle azioni positive 2021/2023 in materia di pari opportunità previsto dall'art.48, comma 1, D.Lgs.n.198/2006; non vi è il piano delle performance di cui all'art.10 della L. n. 150/2009 per il triennio 2021/2022;
- Il PEG deve essere deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione. Al PEG è allegato il prospetto concernente la ripartizione delle tipologie in categorie e dei programmi in macro aggregati, secondo lo schema di cui all'allegato n. 8 al decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, e successive modificazioni. Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG.

preso atto che l'Ente:

- ha determinato 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;
- rispetta il limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 prevedendo una spesa per lavoro flessibile pari a euro 45.500,00 rispetto al limite di legge pari a euro 45.816,00
- risulta essere adempiente con le trasmissioni dei bilanci alla BDAP;

rilevato che:

- **non ricorre** il vincolo numerico per il personale a tempo determinato 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;*

rilevato che il limite di cui all'art. 1, comma 557 quater della L. 296/2006, come modificato dall'art. 3, comma 5 bis del D.L. 90/2014 risulta rispettato;

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 così rideterminata a seguito della esclusione della spesa dei rapporti a tempo determinato di cui all'art. 110, comma 1 del D. Lgs. n. 267/2000, del personale comandato (ferma restando 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, in quanto sono stati presi come parametri i dati delle entrate correnti riferite agli anni 2019/2020/2021 e il relativo costo del personale dell'anno 2020;
- i dati che dovevano essere presi a base sono quelli dell'anno 2020 quale ultimo rendiconto approvato;

rilevato che:

- il Comune di Casamarciano si colloca nella fascia demografica lett. d) (popolazione da 3.000 a 4.999) della tabella 1 del citato D.M., avendo una popolazione residente di riferimento pari a 3.208;
 - 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 (2021), si attesta al 29,42% , al di sopra della percentuale massima di incremento della spesa di personale, di cui alla tabella 1, che è pari al 27,20%;
 - la percentuale del 29,42 però si colloca tra la minima e la massima della percentuale consentita

di cui alla tabella 3 del citato decreto;

si riscontra che:

- rientra nella terza fattispecie prevista dal D.L. 34 che all'uopo recita:

“Comuni con moderata incidenza della spesa di personale

Rientrano nella terza casistica i Comuni in cui il rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti risulta compreso tra i valori soglia individuati dall'articolo 4, comma 1, e dall'articolo 6, comma 1 per ciascuna fascia demografica. I Comuni che si collocano in questa fascia intermedia possono incrementare la propria spesa di personale solo a fronte di un incremento delle entrate correnti tale da lasciare invariato il predetto rapporto. Questi Comuni, in ciascun esercizio di riferimento, devono assicurare un rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti non superiore a quello calcolato sulla base dell'ultimo rendiconto approvato.”

rilevato altresì, come si evince dalla documentazione esaminata, che:

- secondo le disposizioni di cui al citato DM, la programmazione e il rapporto tra la spesa del personale e le entrate correnti al netto del F.C.D.E. non supera il valore percentuale risultante dall'ultimo rendiconto approvato, ovvero quello dell'esercizio 2020 approvato con delibera di C.C. n14 del 25.06.2021;

rilevato inoltre che sono previste:

- **Assunzioni a tempo indeterminato € 81.258,52**
- **Tempo determinato Lavoro flessibile € 45.500,00**

TOTALE SPESA NUOVE ASSUNZIONI DEL 2021 € 81.258,52 (AL NETTO IRAP = € 74.892,65)

TOTALE SPESA FLESSIBILE 2021 € 45.500,00 (AL NETTO IRAP = € 42.546,76)

TEMPO INDETERMINATO

UNITA'	CATEGORIA E PROFILO DI INQUADRAMENTO	POSIZIONE ECONOMICA DI INGRESSO	PROCEDURA DI SELEZIONE	VALORE ECONOMICO SINGOLA POSIZIONE	SPESA PROGRAMMATA
1	C – Esecutore tecnico	C1	CORSO CONCORSO RIPAM	30.908,92	30.908,92
1	D-Istruttore Direttivo Amministrativo (PART TIME 18 H)	D1	CORSO CONCORSO RIPAM	16.783,20	16.783,20
1	D – Istruttore Direttivo tecnico	D1	Mobilità/Utilizz o graduatorie altri Enti	33.566,40	33.566,40
Tot. 3				81.258,52	81.258,52

- sono previste assunzioni a tempo determinato, lavoro flessibile, per una spesa complessiva pari a euro 45.500,00, inferiore alla spesa sostenuta nel 2009;

Dalla determina si evince l'appostazione dei pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi rispettivamente dai responsabili di settore, ai sensi degli articoli 49 - 1° comma - e 147 bis del D. Lgs. n. 267/2000;

richiamato l'obbligo:

- dell'equilibrio pluriennale di bilancio da sottoporre per l'asseverazione ;

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 dei fabbisogni di personale per il triennio 2021/2023, presentato con relazione tecnica e inserito in DUP, rispetta:

- le disposizioni di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 e s.m.i.

e tiene conto del :

- 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;

esprime

parere favorevole alla:

- proposta avente ad oggetto "approvazione piano triennale di fabbisogno di personale 2021/2023 in quanto è stato ancora approvato il conto consuntivo 2020;
- determina n. 212 AA.GG, di cui in premessa;
- pianificazione triennale del fabbisogno del personale.

Vi è la possibilità, inoltre, di procedere alle assunzioni a tempo determinato che sono integralmente etero-finanziate. L'integrale finanziamento esterno non comporta per l'ente squilibri di bilancio per cui sono possibili.

Perdifumo 26/11/2021

Il presente documento è firmato elettronicamente

L'Organo di Revisione

Filomarino Giordano

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO
F.to dott.ssa Stefani Rodà

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to dott.ssa Katia Ottaiano

E' copia conforme all'originale da servire per uso amministrativo e si rilascia in relazione al disposto dell'art. 124, comma 1, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

Dalla Residenza Municipale, li.....

IL SEGRETARIO COMUNALE
dott.ssa Katia Ottaiano

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE	
La presente deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio Comunale il giorno.....	N°..... (del registro delle pubblicazioni all'Albo Pretorio)
e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi.	Il sottoscritto responsabile della pubblicazione all'albo pretorio, visti gli atti d'ufficio;
Dalla Residenza Municipale, li.....	A T T E S T A
Il Messo Comunale F.to come all'originale..	- che la presente deliberazione è stata affissa all'albo pretorio comunale, come prescritto dall'art.124, comma 1, del T.U. n. 267/2000, per quindici giorni consecutivi dal.....al.....
Il Segretario Comunale F.to come all'originale	Dalla Residenza comunale, li..... IL RESPONSABILE

ESECUTIVITA'

- che la presente deliberazione è divenuta esecutiva ai sensi del D.Lgs. n. 267/2000:
- il giorno perché dichiarata immediatamente eseguibile (Art.134, comma 4);
- il giorno decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (Art. 134, comma 3);

L'IMPIEGATO ADDETTO
F.to come all'originale

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to come all'originale

Dalla Residenza Comunale, li.....

Immediatamente esecutiva

Copia della su estesa deliberazione----- è notificato, per i conseguenziali adempimenti attuativi
al responsabile del servizio.....
Divenuta esecutiva

FIRMA PER RICEVUTA
F.to come all'originale

IL RESPONSABILE UFFICIO SEGRETERIA
F.to come all'originale

Casamarciano, li.....