

COMUNE DI CASAMARCIANO

(Città Metropolitana di NAPOLI)

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 31 DEL 04/04/2023

OGGETTO: *“Piano triennale del fabbisogno del personale 2023-2025”.*

L'anno **duemilaventitre** e questo giorno **04** del mese di **aprile** alle ore **16.40** nella sala delle adunanze della Sede Comunale, si è riunita la Giunta Comunale convocata nelle forme di legge. Presiede l'adunanza Primiano Clemente nella sua qualità di Sindaco e sono rispettivamente presenti ed assenti i seguenti Sig.:

		PRESENTI	ASSENTI
1) Primiano Clemente	SINDACO	X	
2) Manzi Mariagaia	VICESINDACO	X	
3) Argenio Felice	ASSESSORE ESTERNO		X
4) Meo Carmela	ASSESSORE ESTERNO		X
5) Tortora Teresa	ASSESSORE ESTERNO	X	
	TOTALE	3	2

Con l'assistenza del **Segretario comunale Dott. Aniello Napolitano**.

Il Sindaco, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Visto il D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

vista la allegata proposta di deliberazione del Sindaco ad oggetto: *“Piano triennale del fabbisogno del personale 2023-2025”.*

ritenuta detta proposta meritevole di approvazione;

visti i pareri favorevoli di regolarità contabile e amministrativa resi ai sensi dell'art. 49 del D.lgs. n. 267/2000 e successive modificazioni ed integrazioni, allegati alla presente a formarne parte integrante e sostanziale;

con voti unanimi resi con le modalità di legge

DELIBERA

di approvare l'allegata proposta di deliberazione del Sindaco che ha per oggetto: "*Piano triennale del fabbisogno del personale 2023-2025*".

Inoltre,

LA GIUNTA COMUNALE

Con separata ed unanime votazione;

DELIBERA

Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, 4° comma, del D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

OGGETTO: Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2023-2025.

LA RESPONSABILE DEL SETTORE AFFARI GENERALI

Premesso che

- ai sensi e per gli effetti dell'articolo 4 del D.lgs. 165/2001 (Testo Unico Pubblico Impiego), aggiornato con le modifiche apportate, da ultimi, dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 e dal D.Lgs. 20 luglio 2017, n. 118, gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo, definendo gli obiettivi ed i programmi da attuare ed adottando gli altri atti rientranti nello svolgimento di tali funzioni, e verificano la rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione agli indirizzi impartiti;
- l'articolo di cui sopra statuisce che gli organi di governo adottano gli atti necessari e opportuni per la definizione di obiettivi, priorità, piani, programmi e direttive generali per l'azione amministrativa, nonché per l'individuazione delle risorse umane, materiali ed economico-finanziarie da destinare alle diverse finalità con la conseguente ripartizione tra gli uffici;
- sempre lo stesso articolo dispone che ai dirigenti spetta l'adozione degli atti e provvedimenti amministrativi, compresi tutti quelli che impegnano l'amministrazione verso l'esterno, nonché la gestione finanziaria, tecnica e amministrativa, mediante autonomi poteri di spesa e di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo;
- ai sensi e per gli effetti dell'articolo 5 del D.lgs. 165/2001, le amministrazioni pubbliche assumono ogni determinazione organizzativa al fine di assicurare l'attuazione dei principi di cui all'articolo 2, comma 1 del D.Lgs. 165/2001 e la rispondenza al pubblico interesse dell'azione amministrativa;
- nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro, nel rispetto del principio di pari opportunità, e in particolare la direzione e l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatte salve la sola informazione ai sindacati ovvero le ulteriori forme di partecipazione, ove previsti nei contratti;
- ai sensi del successivo articolo 6, le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, del D.lgs. 165/2001, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali;
- il comma 2 dell'articolo 6 dispone che, 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 e le linee di

indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter, nonché curando l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale;

- il comma 2 di cui sopra, prevede che il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;

- ai sensi del successivo comma 3, in conseguenza della definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione;

- l'art. 22, comma 1, del d. lgs. 75/2017 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 ormai a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle predette linee di indirizzo;

- con D.M. 8 maggio 2018 sono state approvate le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA;

- con successivo D.M. Pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 14 settembre 2022, sono state approvate le nuove linee di indirizzo aggiornate alla luce dei mutamenti di normativa e dei contesti attuali, aggiornando e integrando la componente connessa alla programmazione qualitativa e all'individuazione delle competenze che investono i profili. Tali linee guida sono state adottate con decreti di natura non regolamentare ai sensi del novellato articolo 6-ter, comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001, e definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Gli enti territoriali opereranno, altresì, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica. La sottoscrizione dei contratti collettivi della tornata 2019-2021, nel delineare le scelte delle parti sociali in ordine alle materie affrontate nelle presenti linee di indirizzo, potrà rendere necessaria l'adozione di aggiornamenti al presente documento;

- gli articoli 88 e 89 del D.Lgs. 267/2000 rimettono all'autonomia ed alla discrezionalità degli Enti Locali, compatibilmente con i vincoli di bilancio e in coerenza con le leggi finanziarie, la determinazione e la consistenza dei propri organici, nonché la programmazione delle assunzioni e degli effettivi fabbisogni del personale;

- l'articolo 91 del D.Lgs. 267/2000 dispone che gli Enti Locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio;

- sempre l'articolo 91, prevede che gli Enti Locali programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per le nuove assunzioni di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze;

- il comma 557 della legge 296/2006, come modificato dal decreto legge 90/2014 dispone che, 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:

a) 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;

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”;

- il comma 557-quater della legge 296/2006 dispone che, 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;

- con la deliberazione 25/2014 della Corte dei Conti, Sezione Autonomie, è stato chiarito che, a decorrere dall'anno 2014 il nuovo parametro cui è ancorato il contenimento della spesa di personale è la spesa media del triennio 2011/2013 che assume pertanto un valore di riferimento cristallizzato nel tempo;

Tenuto conto che:

- ai sensi dell'art. 36, co. 2, d.lgs. 165/2001, le amministrazioni pubbliche possono stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché avvalersi delle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa, esclusivamente nei limiti e con le modalità in cui se ne preveda l'applicazione nelle amministrazioni pubbliche;
- ai sensi dell'art. 36, co. 2, d.lgs. 165/2001, le amministrazioni pubbliche possono stipulare i contratti di cui al primo periodo del comma 2 soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'articolo 35 e che è possibile stipulare i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato nel rispetto degli articoli 19 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, escluso il diritto di precedenza che si applica al solo personale reclutato secondo le procedure di cui all'articolo 35, comma 1, lettera b), del decreto D.lgs. 165/2001;
- ancora, ex art. 36, co. 2, i contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sono disciplinati dagli articoli 30 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, fatta salva la disciplina ulteriore eventualmente prevista dai contratti collettivi nazionali di lavoro;
- non è possibile ricorrere alla somministrazione di lavoro per l'esercizio di funzioni direttive e dirigenziali;
- l'art. 36, co. 2, prevede che, per prevenire fenomeni di precariato, le amministrazioni pubbliche sottoscrivono contratti a tempo determinato con i vincitori e gli idonei delle proprie graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato;
- l'art. 9, comma 28, del decreto legge 31/5/2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30/7/2010, n. 122 prevede che, a decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;
- il comma 557-bis della legge 296/2006 dispone che ai fini dell'applicazione del comma 557, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 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, e che inoltre il successivo comma 557-ter della legge 296/2006 dispone che, in caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n.133;

- l'articolo 9 co. 28 del dl 78/2010 ha elencato le principali tipologie lavorative rientranti nella fattispecie del lavoro flessibile e, nel dettaglio, il tempo determinato, i contratti di formazione e lavoro, i contratti di somministrazione, i voucher del lavoro accessorio, i rapporti formativi e le collaborazioni coordinate e continuative e che tale art. 9 è stato successivamente modificato con l'esclusione dal limite dei contratti stipulati ex art. 110 co. 1, d.lgs. 267/2000;

- restano inclusi nel tetto del 100% della spesa flessibile 2009 i reclutamenti di personale a tempo determinato extra-dotazione organica, nonché quello, in assenza di specifica deroga, relativi allo staff degli organi politici di cui all'articolo 90 del testo unico degli enti locali;

- la Sezione Autonomie della Corte dei Conti considera escluse le spese per le convenzioni di cui all'articolo 14 del CCNL 22 dicembre 2004 per l'utilizzo contestuale dello stesso dipendente nell'ambito regolare orario di lavoro (36 ore settimanali), mentre sono incluse le spese sostenute per le prestazioni di lavoro a tempo determinato aggiuntive al regolare orario di lavoro (scavalco in eccedenza nel limite massimo di 12 ore settimanali) ex art. 1 co. 557 della legge 311/2004;

Preso atto che :

- ai sensi del decreto 34/2019, art. 33 (decreto crescita), convertito in legge 58/2019, sono state profondamente modificate le modalità di determinazione delle capacità assunzionali a tempo indeterminato degli Enti Locali con il superamento delle regole basate sul principio del "turn-over" e l'introduzione di un sistema di calcolo basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa del personale;

- a seguito dell'intesa raggiunta in sede di Conferenza Stato-Città in data 11.12.2019, è stato approvato il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 17.03.2020, avente ad oggetto le misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni che, tuttavia, è diventato vigente a decorrere dal 20.04.2020 al fine di gestire al meglio il passaggio alla nuova disciplina;

- con protocollo dello 08.06.2020, il Ministero dell'Interno ha emanato una circolare al fine di fornire ulteriori chiarimenti ai Comuni, in cui evidenzia 3 fattispecie di casistiche applicative:

1) Comuni con bassa incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti per i quali si applica una capacità di spesa aggiuntiva per le assunzioni a tempo indeterminato;

2) Comuni con elevata incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti per i quali si richiede una riduzione del rapporto spesa / entrate;

3) Comuni con moderata incidenza della spesa di personale per i quali è possibile incrementare la propria spesa di personale a condizione di un incremento della spesa tale da lasciare invariato il predetto rapporto;

- la Circolare, inoltre, rilevava che, al fine di non penalizzare i Comuni che, prima della predetta data, hanno legittimamente avviato procedure assunzionali con il precedente regime, anche con riguardo a budgets relativi ad anni precedenti, si ritiene che, con riferimento al solo anno 2020, potevano esser fatte salve tali procedure a condizione che le comunicazioni obbligatorie ex art. 34 bis del d.lgs. 165/2001 siano state effettuate entro il 20.04.2020, e ciò solo se siano operate le relative prenotazioni nelle scritture contabili;

- in conseguenza di quanto appena sopra, la nuova disciplina si esplica nel limite della spesa del personale dipendente (al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione), non superiore comunque 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;

- in particolare, i comuni che rilevano un rapporto compreso tra i due valori soglia non possono incrementare il valore del rapporto rispetto a quello rilevato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

- il DPCM del 17.03.2020 dispone che i comuni con un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati con valore oltre soglia adottano un percorso di graduale di riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del valore soglia, anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento, e che, inoltre, a decorrere dal 2025, i comuni che rilevano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia;

- il costo inerente al trattamento accessorio del personale dipendente ex art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017, è adeguato, (in aumento o in diminuzione), al fine di consentire l'invarianza del valore medio pro capite dell'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa, nonché delle risorse finalizzate a remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, utilizzando quale base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018, facendo salvo il limite iniziale nel caso in cui il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018;

- il Decreto del 17.03.2020 chiarisce in modo perentorio che le relative nuove disposizioni si applicano ai comuni con decorrenza 20.04.2020, e che la base di riferimento della spesa del personale deve intendersi quella inerente agli impegni di competenza per la spesa complessiva relativa a :

- personale dipendente a tempo indeterminato e determinato;
- rapporti di collaborazione continuativa;

- contratti di somministrazione di lavoro; personale dipendente ex art. 110 del di cui al d.lgs. 267/2000;
 - altri soggetti utilizzati a vario titolo, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati che ripartecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;
- la spesa del personale è sempre al lordo degli oneri riflessi (se dovuti e nei limiti previsti) ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato, mentre, in relazione alle entrate correnti, occorre rilevare la media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati; ciò rilevando la stessa al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata;
- ai fini dell'individuazione dei valori soglia di massima spesa del personale il decreto, con la tabella 1, rileva i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti secondo le definizioni dell'art. 2 del decreto:
- a partire dalla data di decorrenza del 20 aprile 2020, sopra citata, i comuni al di sotto del valore soglia possono incrementare la spesa di personale rilevata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, nel rispetto dei piani triennali del fabbisogno di personale e dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, fino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella di riferimento di ciascuna per la fascia demografica;
- il Decreto dispone che, nella fase di prima applicazione del nuovo sistema, e comunque fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale rilevata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla Tabella 2.
- il decreto lascia la possibilità di utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2, e comunque nel rispetto del limite di cui alla Tabella 1 delle fasce demografiche, e che, in particolare, il decreto prevede che l'individuazione dei valori soglia di rientro della maggiore spesa viene esplicitata con la tabella 3;
- quanto sopra rilevato si applica nel caso in cui i comuni si trovano con un rapporto fra spesa del personale ed entrate correnti superiore al valore soglia per fascia demografica e, di conseguenza, devono adottare 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 e che con decorrenza dal 2025, i comuni con un rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti superiore al valore soglia per fascia demografica applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia;

- i comuni che si trovano con un rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti compreso fra i valori soglia per fascia demografica, individuati dalla Tabella 1 e dalla Tabella 3, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente rilevato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

- per “entrate correnti” si intende la media degli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate, relativi agli ultimi tre rendiconti approvati, considerati al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità, da intendersi rispetto alle tre annualità che concorrono alla media;

Considerato che

- al fine di procedere alle assunzioni programmate, gli enti locali devono verificare il rispetto delle seguenti condizioni giuridico/amministrative:

- ai sensi dell'art. 9, c. 1-quinques del d.l.113/2016, in caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato, gli enti territoriali, gli enti locali, ferma restando per gli enti locali che non rispettano i termini per l'approvazione dei bilanci di previsione e dei rendiconti la procedura prevista dall'articolo 141 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, non possono fare assunzioni di personale a qualsiasi titolo, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto, fino a quando non abbiano adempiuto;
- ai sensi dell'art.1, co. 557, legge 296/06, come in premessa evidenziato, gli enti locali devono rispettare il principio generale della riduzione della spesa del personale;
- ai sensi e per gli effetti dell'articolo 4 del D.lgs. 165/2001 (Testo Unico Pubblico Impiego), aggiornato con le modifiche apportate, da ultimi, dal D.Lgs. 20 giugno 2016, n. 116, dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 e dal D.Lgs. 20 luglio 2017, n. 118, nonché ai sensi del successivo articolo 6, le amministrazioni pubbliche devono definire l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, del D.lgs. 165/2001, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali;
- ai sensi del comma 2 dell'articolo 6 del d.lgs. 165/2001, le amministrazioni pubbliche devono adottare il piano triennale dei fabbisogni di personale sulla base della pianificazione pluriennale delle attività e della performance e le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter, e che, ancora, lo stesso comma 2 di cui sopra prevede che tale piano triennale deve dettagliare le risorse finanziarie

- destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;
- ai sensi del comma 3 dell'art. 6, in conseguenza della definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione deve aggiornare la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione;
 - ai sensi dell'art. 33, co. 2, del d.lgs.165/01, le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, a pena della nullità degli atti posti in essere; inoltre, le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica;
 - ai sensi dell' art. 48 del D.Lgs 198/2006, le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti previsti per le azioni positive non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette; in particolare, ai sensi dell'art. 1, co. 1, lettera c, dell'art. 7, co. 1, dell'art. 57, co. 1, del d.lgs. 165/2001, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne; tali piani, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi; a tal fine, in occasione tanto di assunzioni, quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione; in caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
 - gli enti locali devono adottare il piano degli obiettivi a seguito dell'approvazione del bilancio preventivo ai fini della valutazione del personale dipendente; in particolare, il d.l. 174/2012, convertito dalla Legge 213/2012, all'art.3 g-bis, ad integrazione dell'articolo 169 del D.Lgs. 267/2000, prevede che, al fine di semplificare i processi di pianificazione gestionale dell'ente, 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 piano esecutivo di gestione;

- ai sensi dell'art. 10, d.lgs. 150/2009 e dell'art. 169, co. 3bis, d.lgs. 267/2000, la mancata adozione entro il 31 gennaio di ogni anno del piano della performance (tenendo presente che, tuttavia, ai sensi dell'art. 169, co. 3bis, d.lgs. 267/2000, per gli enti locali tale piano è unificato nel peg) comporta divieto di assumere;
- ai sensi dell'art. 1, co. 508, legge 232/2016 e del dpcm 21/2017 le mancate comunicazioni dovute dagli enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione di intese e patti di solidarietà comportano divieto di assumere fino al momento dell'avvenuto adempimento;
- ai sensi dell'art. 9, co. 3 bis, d.l. 185/2008, la mancata certificazione di un credito nei confronti della PA comporta divieto di assumere per la durata dell'inadempimento;
- ai sensi dell'art. 243, co. 1 e dell'art. 243bis, co.8, d.lgs. 267/2000, per gli enti locali strutturalmente deficitari, in dissesto o in procedura di riequilibrio, le assunzioni di personale sono sottoposte al controllo della commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali presso il ministero dell'Interno;

Tenuto conto altresì che:

- l'articolo 57 comma 3-septies, del d.l. n. 104/2020, convertito in legge 126/2020 [...], prevede che, *<<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'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, 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>>*;

- il Decreto del Ministero dell'Interno 21 ottobre 2020, relativamente alla casistica dei segretari titolari di sede convenzionata, indica: *“Ai fini del rispetto dei valori soglia 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, ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa”*;

- l'art. 3 del Decreto legge 30 aprile 2022, n. 36 e legge di conversione 79/2022, (comma 4-ter.) indica che: *“a decorrere dall'anno 2022, per il contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al triennio*

2019- 2021 e per i successivi rinnovi contrattuali, la spesa di personale conseguente ai rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro, riferita alla corresponsione degli arretrati di competenza delle annualità precedenti all'anno di effettiva erogazione di tali emolumenti, non rileva ai fini della verifica del rispetto dei valori soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58”;

Rilevato che:

- in relazione alle condizioni giuridico/amministrative, ai fini delle assunzioni programmate con la presente deliberazione, l'Ente si trova, fatte salve eventuali variazioni e/o integrazioni, nella situazione di seguito illustrata:

1	<p>Art. 9, c. 1-quinques, d.l.113/2016.</p> <p>Rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato, gli enti territoriali, gli enti locali, ferma restando per gli enti locali che non rispettano i termini per l'approvazione dei bilanci di previsione e dei rendiconti la procedura prevista dall'articolo 141 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.</p>	L'Ente rispetta la condizione
2	<p>Art.1, co. 557, legge 296/06.</p> <p>Rispetto del principio generale della riduzione della spesa del personale.</p>	L'Ente rispetta la condizione
3	<p>Art. 6, co. 2, d.lgs.165/2001.</p> <p>Le amministrazioni pubbliche devono adottare il piano triennale dei fabbisogni di personale sulla base della pianificazione pluriennale delle attività e della performance e le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter, e che, ancora, lo stesso co. 2 prevede che il piano triennale deve dettagliare le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste.</p>	L'Ente rispetta la condizione

4	<p>Art. 6, co. 3, d.gs. 165/2001.</p> <p>Ciascuna amministrazione deve aggiornare la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione.</p>	L'Ente rispetta la condizione
5	<p>Art. 48, d.lgs 198/2006.</p> <p>Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti previsti per le azioni positive non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette; in particolare, ai sensi dell'art. 1, co. 1, lettera c, dell'art. 7, co. 1, dell'art. 57, co. 1, del d.lgs. 165/2001, devono predisporre piani di azioni positive per assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne (Delibera di G.C. n. 06 del 27/01/2023).</p>	L'Ente rispetta la condizione
6	<p>D.l. 174/2012, conv. in legge 213/2012, art.3 g-bis, integraz. art 169, d.Lgs. 267/2000.</p> <p>Gli enti locali devono adottare il piano degli obiettivi a seguito dell'approvazione del bilancio preventivo ai fini della valutazione del personale dipendente; in particolare, il d.l. 174/2012, convertito dalla Legge 213/2012, all'art.3 g-bis, ad integrazione dell'articolo 169 del D.Lgs. 267/2000, prevede che, al fine di semplificare i processi di pianificazione gestionale dell'ente, il piano degli obiettivi ex art. 108, co. 1, del TUEL e del piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati nel piano esecutivo di gestione.</p>	L'Ente rispetta la condizione
7	<p>Art. 9, co. 3 bis, d.l. 185/2008.</p> <p>La mancata certificazione di un credito nei confronti della PA comporta divieto di assumere per la durata dell'inadempimento;</p>	L'Ente rispetta la condizione

- a seguito di ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33 del D.LGS. 165/2021 NON sono emerse, come da comunicazioni dei Responsabili di settore, agli atti d'ufficio (nota prot. n. 2827/2023 del Responsabile del Settore Economico Finanziario, prot. n. 2826/2023 della Responsabile del Settore Affari Generali; prot. n. 2825/2023 del Responsabile del Settore Tecnico), situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

- l'Ente ha verificato al 31.12.2022 di non essere tenuto al rispetto delle quote d'obbligo di cui alla l. n.

68/99 e s.m.i., atteso il numero di dipendenti;

- l'Ente, sulla base delle previsioni di seguito riportate, prevede una spesa complessiva di personale per gli anni 2023-2025 al di sotto della media triennale 2011-2013, come da verifica contabile del Responsabile del Servizio competente in materia;
- l'Ente, come da verifica contabile del Responsabile del Servizio competente in materia, nonché come dagli allegati alla presente per formarne parte integrante e sostanziale, può sostenere le spese del personale da reclutare ritenute necessarie e opportune per il 2023-2025, nel rispetto sempre e comunque degli equilibri di bilancio sia di competenza, sia di cassa;
- l'Ente, come da prospetto contabile elaborato dal Responsabile del Servizio competente in materia, sulla base delle previsioni di seguito riportate, sosterrà una spesa complessiva per il cosiddetto "lavoro flessibile" (intendendosi per tale la spesa, comprensiva degli oneri a carico dell'Ente, sostenuta per reclutamento di personale a tempo determinato, scavalco di eccedenza, collaborazioni coordinate e continuative, voucher lavoro autonomo occasionale, contratti di formazione e lavoro, ecc.), tale da rispettare il limite della spesa del personale 2009;

Tenuto conto altresì che:

- il combinato disposto del TUEL ex d.lgs. 267/2000 (art. 89) e del TUPI ex d.lgs.165/200 (art. 6), così come aggiornato dalle riforme successive, conferma la necessità dell'adozione della dotazione organica che costituisce atto di amministrazione conseguenziale alle scelte compiute nel piano triennale dei fabbisogni di personale, così come rinnovellato all'articolo 6, comma 1, del D.lgs. 165/2001;
- l'articolo 1, comma 1, del decreto del presidente della repubblica n. 81 del 30 giugno 2022, istitutivo del PIAO, prevede l'abrogazione, per tutte le amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.lgs. n. 165/2001, **con più di 50 dipendenti**, dei seguenti adempimenti, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) (art. 1, comma 1):

- a) 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; [...]

Verificata:

- la compatibilità del programma delle assunzioni a tempo indeterminato 2023-2025 con i parametri finanziari ed i relativi valori-soglia previsti dal nuovo DPCM 17.03.2020 in materia di capacità assunzionali a tempo indeterminato, così come di seguito dettagliati negli allegati alla presente, per formarne parte integrante e sostanziale;
- la compatibilità con le limitazioni di spesa prevista dalla normativa vigente richiamata per il programma dei reclutamenti del cosiddetto "lavoro flessibile" per il triennio 2023-2025;

- il rispetto complessivo del principio di riduzione delle spese del personale ai sensi della richiamata normativa di cui al comma 557-quater della legge 296/2006 e ss.mm.ii.

Considerato che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato 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 avvalso della facoltà prevista dalla normativa vigente per i Comuni con popolazione inferiore ai 5000 abitanti di non redigere il bilancio consolidato;

Rilevato che, in ogni caso, all'atto delle singole assunzioni, come programmate, dovrà verificarsi il permanere di tutte le condizioni ed i vincoli giuridici e finanziari per procedere alle stesse e l'avvenuta approvazione degli atti propedeutici alle assunzioni;

Visti:

il T.U.E.L. 18 agosto 2000, n. 267, recante: "Testo unico Leggi sull'ordinamento degli enti locali";

il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 recante: "norme sull'ordinamento del lavoro delle amministrazioni pubbliche";

il D. Lgs 25 maggio 2017, n. 75 "Modifiche e integrazioni al D.Lgs 165/2001";

il vigente "Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi";

i vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto Regioni e Autonomie Locali;

Propone di deliberare

1. **Di approvare** le premesse di cui sopra che formano parte integrante e sostanziale della presente delibera;
2. **Di programmare e approvare** per il triennio 2023-2025, il piano del fabbisogno del personale e, conseguenzialmente, di approvare gli schemi economico-finanziari relativi alla determinazione della capacità assunzionale a tempo indeterminato ai sensi e per gli effetti del Decreto del 17.03.2020 e alla verifica del rispetto dei limiti di legge, come da allegato alla presente (allegato A) per formarne parte integrante e sostanziale, che ricomprende i prospetti di seguito elencati:
 - tabella verifica valori soglia ex D.L. 34/2019;
 - prospetto spesa del personale 2023/2025;
 - dotazione organica 2023/2025;

3. **Di aggiornare** la sezione operativa del DUP sulla base della programmazione del fabbisogno deliberata riportando le risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale, determinate sulla base della programmazione del fabbisogno deliberata;
4. **Di aggiornare** la relativa sottosezione del PIAO sulla base della programmazione del fabbisogno deliberata;
5. **Di riservare** la possibilità di aggiornare, integrare, modificare la programmazione del fabbisogno del personale, sempre e comunque nel rispetto dei limiti delle capacità assunzionali, sia per cambiamenti delle norme e delle prassi vigenti, sia per motivi relativi a cambiamenti e aggiornamenti degli indirizzi dell'amministrazione comunale;
6. **Di trasmettere** all'Organo di Revisione il suddetto piano Triennale del Fabbisogno di personale 2023/2025 ai fini dell'asseverazione e certificazione della sostenibilità finanziaria e compatibilità con l'equilibrio di bilancio;
7. **Di pubblicare** il Piano triennale del Fabbisogno 2023/2025 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. 22/2013 e s.m.i.;
8. **Di trasmettere** il presente Piano triennale del fabbisogno 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;
9. **Di dare informazione** del presente piano alle Organizzazioni Sindacali;
10. **Di rendere** la delibera immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 TUEL, comma 4 del D.Lgs. 267/2000 e s.m.i.

La Responsabile del Settore Affari Generali

f.to Dott.ssa Teresa Masiello

OGGETTO: Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2023-2025.

Pareri sulla proposta:

La Responsabile del Settore AA. GG.

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

Parere: favorevole

Data: 04/04/2023

La Responsabile del Settore Affari Generali
f.to Dott.ssa Teresa Masiello

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, lì 04/04/2023

Il Responsabile del II Settore Economico/ Finanziario

f.to Rag. *Anna Esposito*

Casamarciano dotazione nominativa 2023-2025

Cognome e nome	data cessazione/ trasformazione/ assunzione	lavoro "flessibile"	Profilo economico	nuova classificazione	ore settimanali	%
Esposito Anna			D5	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	36	100,00%
La Manna Andrea - vigile			C5	Area degli Istruttori	36	100,00%
Esposito Michele			C6	Area degli Istruttori	36	100,00%
Restaino Nicola			B5	Area degli Operatori Esperti	36	100,00%
Mascolo Severino			C6	Area degli Istruttori	36	100,00%
Falco Giuseppe			B3	Area degli Operatori Esperti	36	100,00%
Guida Maria Rosaria			A3	Area degli Operatori	36	100,00%
Tortora Santolo	30/06/25		B5	Area degli Operatori Esperti	36	100,00%
Covone Gavino			A5	Area degli Operatori	36	100,00%
Sorriente Pasquale			C1	Area degli Istruttori	36	100,00%
Masiello Teresa	30/04/23		D1	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	18	50,00%
Masiello Teresa	01/05/23		D1	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	30	83,33%
Lafronza Maddalena			D1	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	24	66,67%
Giaccio Francesco (ex 110 tuel)	01/02/23 - 31/01/26	Tempo determinato	D1	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	36	100,00%
istruttore di vigilanza (ex 557)	01/05/23 - 31/12/24	Tempo determinato	C1	Area degli Istruttori	12	33,33%
istruttore contabile	01/05/23 - 31/12/24	Tempo determinato	C1	Area degli Istruttori	36	100,00%

LEGENDA COLORI:

TRASFORMAZIONI

ASSUNZIONI

CESSAZIONI

CALCOLO PREVISIONALE SPESA DEL PERSONALE	
TOTALE ONERI STIPENDIALI	€444.962,01
TOTALE ONERI PREVIDENZIALI C/ENTE	€119.257,44
TOTALE ONERI PER INTEGRAZIONE LSU	
buoni pasto - vestiario ed altre spese del personale	€10.800,00
INAIL	€4.595,86
Ferie non godute + ind.mancato preavviso	
FONDO RISORSE DECENTRATE	€57.680,00
STRAORDINARIO	€5.009,63
DIRITTI DI SEGRETERIA	€3.000,00
ACCANTONAMENTI PER RINNOVI CONTRATTUALI	€0,00
TOTALE ONERI PREVIDENZIALI SU TRATTAMENTO ACCESSORIO E DIRITTI SEGRETERIA C/ENTE E ACC.TI RINNOVI CCNL + altre spese	€18.787,79
TOTALE COMPLESSIVO SPESA DEL PERSONALE ESCLUSO IRAP	€664.092,74
	OK
TOTALE IRAP SU ONERI STIPENDIALI	€37.811,25
TOTALE IRAP SU INTEGRAZIONE LSU	
TOTALE IRAP SU TRATTAMENTO ACCESSORIO E DIRITTI SEGRETERIA C/ENTE + altre spese	€5.974,27
TOTALE IRAP SU ACCANTONAMENTI X RINNOVI CONTRATTUALI	€0,00
TOTALE COMPLESSIVO IRAP	€43.785,52
TOTALE SPESA DEL PERSONALE COMPRESO IRAP	€707.878,26
<p><i>SPESA DEL PERSONALE IN DEROGA (l'articolo 57, comma 3-septies, del d.l. n. 104/2020, convertito in legge 126/2020 [...] <-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'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui e' 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>>.</i></p>	
	€22.142,63
verifica rispetto % decreto soglia	
la media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilita' stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualita' considerata =	€2.140.824,68
spesa del personale escluso Irap prevista nell'anno comprensiva delle assunzioni programmate (al netto della quota LSU in deroga pari al contributo statale annuo per ogni LSU stabilizzato)=	€641.950,11
	<small>SPESA DEL PERSONALE LIMITE = €582.304,31</small>
	<small>ULTERIORE SPESA MASSIMA SOSTENIBILE = €59.645,80</small>
rapporto della spesa complessiva del personale previsionale dell'anno comprensiva delle assunzioni programmate e la media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilita' stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualita' considerata =	29,99%
VALORE % MASSIMA NON SUPERABILE	
Valore soglia di massima spesa del personale per fascia demografica di appartenenza dell'Ente (Tabella 1)=	23,47%
Attenzione reclutamenti a tempo indeterminato non possibili	

CALCOLO PREVISIONALE SPESA DEL PERSONALE	
<i>verifica dei vincoli imposti dal comma 557 dell'articolo 1 della legge 296/2006</i>	
Spesa di personale sostenuta mediamente negli anni 2011-2012-2013	€889.190,48
Spesa di personale prevista nell'anno comprensiva della deroga e dell'IRAP ed al netto del personale ex PNRR	€707.878,26
	ok limite rispettato
<i>Verifica limite di spesa "lavoro flessibile"</i>	
Spesa di personale sostenuta nell'anno 2009 per "lavoro flessibile"	€45.816,00
Spesa di "lavoro flessibile" prevista nell'anno	€81.902,09
Spesa di "lavoro flessibile" prevista nell'anno in deroga all'articolo 9, comma 28 del DL 78/2010	€52.240,98
Spesa di personale sostenuta nell'anno per "lavoro flessibile" rientrante nei limiti ex art. 9, comma 28, DL 78/2010	€29.661,11
	ok limite rispettato
<i>verifica rispetto limite assunzione a tempo determinato (articolo 60 del CCNL 16.11.2022 e articolo 23 del D.Lgs 81/2015 Art. 23 - Numero complessivo di contratti a tempo determinato - 1. 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....)</i>	
numero di personale a tempo indeterminato ad inizio anno	12
numero personale a tempo determinato in servizio nell'anno	3
numero personale a tempo determinato in deroga ai limiti (comma 4 lett.e) personale da adibire all'esercizio delle funzioni infungibili della polizia locale)	1
numero max di personale assumibile a tempo determinato 12	2
	ok limite rispettato
<i>verifica rispetto limite assunzione part-time (art. 53 CCNL 2015-2018 2. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative)</i>	
categoria "D" numero part.time in essere al 31.12 A.P.	1
categoria "D" numero part.time cessati nell'anno	0
categoria "D" numero part.time da assumere nell'anno	0
categoria "D" numero part.time assumibili= 25% di 1	1
	ok limite rispettato
categoria "C" numero part.time in essere al 31.12 A.P.	0
categoria "C" numero part.time cessati nell'anno	0
categoria "C" numero part.time da assumere nell'anno	1
categoria "C" numero part.time assumibili= 25% di 4	1
	ok limite rispettato
categoria "B" numero part.time in essere al 31.12 A.P.	0
categoria "B" numero part.time cessati nell'anno	0
categoria "B" numero part.time da assumere nell'anno	0
categoria "B" numero part.time assumibili= 25% di 3	1
	ok limite rispettato
categoria "A" numero part.time in essere al 31.12 A.P.	0
categoria "A" numero part.time cessati nell'anno	0
categoria "A" numero part.time da assumere nell'anno	0
categoria "A" numero part.time assumibili= 25% di 2	1
	ok limite rispettato

CALCOLO PREVISIONALE SPESA DEL PERSONALE	
TOTALE ONERI STIPENDIALI	€460.290,03
TOTALE ONERI PREVIDENZIALI C/ENTE	€123.501,08
TOTALE ONERI PER INTEGRAZIONE LSU	
buoni pasto - vestiario ed altre spese del personale	€10.800,00
INAIL	€4.733,82
Ferie non godute + ind.mancato preavviso	
FONDO RISORSE DECENTRATE	€57.680,00
STRAORDINARIO	€5.009,63
DIRITTI DI SEGRETERIA	€3.000,00
ACCANTONAMENTI PER RINNOVI CONTRATTUALI	€0,00
TOTALE ONERI PREVIDENZIALI SU TRATTAMENTO ACCESSORIO E DIRITTI SEGRETERIA C/ENTE E ACC.TI RINNOVI CCNL + altre spese	€15.634,13
TOTALE COMPLESSIVO SPESA DEL PERSONALE ESCLUSO IRAP	€680.648,69
	OK
TOTALE IRAP SU ONERI STIPENDIALI	€39.114,13
TOTALE IRAP SU INTEGRAZIONE LSU	
TOTALE IRAP SU TRATTAMENTO ACCESSORIO E DIRITTI SEGRETERIA C/ENTE + altre spese	€5.985,99
TOTALE IRAP SU ACCANTONAMENTI X RINNOVI CONTRATTUALI	€0,00
TOTALE COMPLESSIVO IRAP	€45.100,12
TOTALE SPESA DEL PERSONALE COMPRESO IRAP	€725.748,81
<p><i>SPESA DEL PERSONALE IN DEROGA (l'articolo 57, comma 3-septies, del d.l. n. 104/2020, convertito in legge 126/2020 [...] <-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'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui e' 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>>.</i></p>	
	€22.142,63
verifica rispetto % decreto soglia	
la media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilita' stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualita' considerata =	€2.140.824,68
spesa del personale escluso Irap prevista nell'anno comprensiva delle assunzioni programmate (al netto della quota LSU in deroga pari al contributo statale annuo per ogni LSU stabilizzata) =	€658.506,06
	<small>SPESA DEL PERSONALE LIMITE = €582.304,31</small>
	<small>ULTERIORE SPESA MASSIMA SOSTENIBILE = €76.201,74</small>
rapporto della spesa complessiva del personale previsionale dell'anno comprensiva delle assunzioni programmate e la media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilita' stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualita' considerata =	30,76%
VALORE % MASSIMA NON SUPERABILE	
Valore soglia di massima spesa del personale per fascia demografica di appartenenza dell'Ente (Tabella 1)=	23,47%
Attenzione reclutamenti a tempo indeterminato non possibili	

CALCOLO PREVISIONALE SPESA DEL PERSONALE	
<i>verifica dei vincoli imposti dal comma 557 dell'articolo 1 della legge 296/2006</i>	
Spesa di personale sostenuta mediamente negli anni 2011-2012-2013	€889.190,48
Spesa di personale prevista nell'anno comprensiva della deroga e dell'IRAP ed al netto del personale ex PNRR	€725.748,81
	ok limite rispettato
<i>Verifica limite di spesa "lavoro flessibile"</i>	
Spesa di personale sostenuta nell'anno 2009 per "lavoro flessibile"	€45.816,00
Spesa di "lavoro flessibile" prevista nell'anno	€96.732,65
Spesa di "lavoro flessibile" prevista nell'anno in deroga all'articolo 9, comma 28 del DL 78/2010	€52.240,98
Spesa di personale sostenuta nell'anno per "lavoro flessibile" rientrante nei limiti ex art. 9, comma 28, DL 78/2010	€44.491,67
	ok limite rispettato
<i>verifica rispetto limite assunzione a tempo determinato (articolo 60 del CCNL 16.11.2022 e articolo 23 del D.Lgs 81/2015 Art. 23 - Numero complessivo di contratti a tempo determinato - 1. 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....)</i>	
numero di personale a tempo indeterminato ad inizio anno	12
numero personale a tempo determinato in servizio nell'anno	3
numero personale a tempo determinato in deroga ai limiti (comma 4 lett.e) personale da adibire all'esercizio delle funzioni infungibili della polizia locale)	1
numero max di personale assumibile a tempo determinato 12	2
	ok limite rispettato
<i>verifica rispetto limite assunzione part-time (art. 53 CCNL 2015-2018 2. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative)</i>	
categoria "D" numero part.time in essere al 31.12 A.P.	1
categoria "D" numero part.time cessati nell'anno	0
categoria "D" numero part.time da assumere nell'anno	0
categoria "D" numero part.time assumibili= 25% di 1	1
	ok limite rispettato
categoria "C" numero part.time in essere al 31.12 A.P.	1
categoria "C" numero part.time cessati nell'anno	1
categoria "C" numero part.time da assumere nell'anno	0
categoria "C" numero part.time assumibili= 25% di 4	1
	ok limite rispettato
categoria "B" numero part.time in essere al 31.12 A.P.	0
categoria "B" numero part.time cessati nell'anno	0
categoria "B" numero part.time da assumere nell'anno	0
categoria "B" numero part.time assumibili= 25% di 3	1
	ok limite rispettato
categoria "A" numero part.time in essere al 31.12 A.P.	0
categoria "A" numero part.time cessati nell'anno	0
categoria "A" numero part.time da assumere nell'anno	0
categoria "A" numero part.time assumibili= 25% di 2	1
	ok limite rispettato

CALCOLO PREVISIONALE SPESA DEL PERSONALE	
TOTALE ONERI STIPENDIALI	€415.949,39
TOTALE ONERI PREVIDENZIALI C/ENTE	€111.332,27
TOTALE ONERI PER INTEGRAZIONE LSU	
buoni pasto - vestiario ed altre spese del personale	€10.800,00
INAIL	€4.334,75
Ferie non godute + ind.mancato preavviso	
FONDO RISORSE DECENTRATE	€57.680,00
STRAORDINARIO	€5.009,63
DIRITTI DI SEGRETERIA	€3.000,00
ACCANTONAMENTI PER RINNOVI CONTRATTUALI	€0,00
TOTALE ONERI PREVIDENZIALI SU TRATTAMENTO ACCESSORIO E DIRITTI SEGRETERIA C/ENTE E ACC.TI RINNOVI CCNL + altre spese	€15.634,13
TOTALE COMPLESSIVO SPESA DEL PERSONALE ESCLUSO IRAP	€623.740,17
	OK
TOTALE IRAP SU ONERI STIPENDIALI	€35.345,17
TOTALE IRAP SU INTEGRAZIONE LSU	
TOTALE IRAP SU TRATTAMENTO ACCESSORIO E DIRITTI SEGRETERIA C/ENTE + altre spese	€5.952,07
TOTALE IRAP SU ACCANTONAMENTI X RINNOVI CONTRATTUALI	€0,00
TOTALE COMPLESSIVO IRAP	€41.297,24
TOTALE SPESA DEL PERSONALE COMPRESO IRAP	€665.037,41
<p><i>SPESA DEL PERSONALE IN DEROGA (articolo 57, comma 3-septies, del d.l. n. 104/2020, convertito in legge 126/2020 [...] <-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'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui e' 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>>.</i></p>	
	€22.142,63
verifica rispetto % decreto soglia	
la media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilita' stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualita' considerata =	€2.140.824,68
spesa del personale escluso Irap prevista nell'anno comprensiva delle assunzioni programmate (al netto della quota LSU in deroga pari al contributo statale annuo per ogni LSU stabilizzato) =	€601.597,54
	<small>SPESA DEL PERSONALE LIMITE = €582.304,31</small>
	<small>ULTERIORE SPESA MASSIMA SOSTENIBILE = €19.293,23</small>
rapporto della spesa complessiva del personale previsionale dell'anno comprensiva delle assunzioni programmate e la media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilita' stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualita' considerata =	28,10%
VALORE % MASSIMA NON SUPERABILE	
Valore soglia di massima spesa del personale per fascia demografica di appartenenza dell'Ente (Tabella 1)=	23,47%
Attenzione reclutamenti a tempo indeterminato non possibili	

CALCOLO PREVISIONALE SPESA DEL PERSONALE	
<i>verifica dei vincoli imposti dal comma 557 dell'articolo 1 della legge 296/2006</i>	
Spesa di personale sostenuta mediamente negli anni 2011-2012-2013	€889.190,48
Spesa di personale prevista nell'anno comprensiva della deroga e dell'IRAP ed al netto del personale ex PNRR	€665.037,41
	ok limite rispettato
<i>Verifica limite di spesa "lavoro flessibile"</i>	
Spesa di personale sostenuta nell'anno 2009 per "lavoro flessibile"	€45.816,00
Spesa di "lavoro flessibile" prevista nell'anno	€52.240,98
Spesa di "lavoro flessibile" prevista nell'anno in deroga all'articolo 9, comma 28 del DL 78/2010	€52.240,98
Spesa di personale sostenuta nell'anno per "lavoro flessibile" rientrante nei limiti ex art. 9, comma 28, DL 78/2010	€0,00
	ok limite rispettato
<i>verifica rispetto limite assunzione a tempo determinato (articolo 60 del CCNL 16.11.2022 e articolo 23 del D.Lgs 81/2015 Art. 23 - Numero complessivo di contratti a tempo determinato - 1. 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....)</i>	
numero di personale a tempo indeterminato ad inizio anno	12
numero personale a tempo determinato in servizio nell'anno	1
numero personale a tempo determinato in deroga ai limiti (comma 4 lett.e) personale da adibire all'esercizio delle funzioni infungibili della polizia locale)	1
numero max di personale assumibile a tempo determinato 12	2
	ok limite rispettato
<i>verifica rispetto limite assunzione part-time (art. 53 CCNL 2015-2018 2. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni</i>	
categoria "D" numero part.time in essere al 31.12 A.P.	1
categoria "D" numero part.time cessati nell'anno	0
categoria "D" numero part.time da assumere nell'anno	0
categoria "D" numero part.time assumibili= 25% di 1	1
	ok limite rispettato
categoria "C" numero part.time in essere al 31.12 A.P.	0
categoria "C" numero part.time cessati nell'anno	0
categoria "C" numero part.time da assumere nell'anno	0
categoria "C" numero part.time assumibili= 25% di 4	1
	ok limite rispettato
categoria "B" numero part.time in essere al 31.12 A.P.	0
categoria "B" numero part.time cessati nell'anno	0
categoria "B" numero part.time da assumere nell'anno	0
categoria "B" numero part.time assumibili= 25% di 3	1
	ok limite rispettato
categoria "A" numero part.time in essere al 31.12 A.P.	0
categoria "A" numero part.time cessati nell'anno	0
categoria "A" numero part.time da assumere nell'anno	0
categoria "A" numero part.time assumibili= 25% di 2	1
	ok limite rispettato

**COMUNE DI
CASAMARCIANO**

CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI
VERIFICA VALORI SOGLIA EX DL 34/2019

Fascia demografica di appartenenza dell'Ente =		abitanti =	3.117		
		fascia tabella 1 =	d		
ultimo rendiconto approvato =		2021		<i>redditi lavoro dipendente da impegni di rendiconto</i>	
a) <i>spesa del personale</i> : impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di co.co.co., per somministrazione lavoro, per personale ex art. 110 Tuel, [...], al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati dall'ultimo rendiconto approvato				€502.511,60	
a) <i>spesa del personale</i> : a detrarre personale eterofinanziato in deroga ... ai sensi del comma 3-septies, dell'art. 57, d.l. 104 del 2020 che: "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 cc. 1, 1-bis e 2 dell'art. 33 del d.l. 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla l. 28 giugno 2019, n. 58, 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".				€0,00	
BDAP: U.1.01.00.00.000; U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999 (al netto delle quote in deroga) NUMERATORE DEL RAPPORTO =				€502.511,60	
b) Entrate correnti (Titolo 1+2+3): 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:					
- <i>accertamenti di competenza anno =</i>	2021	TITOLO I	€1.618.458,99	€1.969.072,64	dati di rendiconto 2021
		TITOLO II	€143.784,36		
		quote in deroga			
- <i>accertamenti di competenza anno =</i>	2020	TITOLO I	€1.589.867,24	€2.234.896,81	dati di rendiconto 2020
		TITOLO II	€203.461,19		
		TITOLO III	€441.568,38		
- <i>accertamenti di competenza anno =</i>	2019	TITOLO I	€1.769.932,16	€2.559.151,30	dati di rendiconto 2019
		TITOLO II	€297.195,81		
		TITOLO III	€492.023,33		
Media degli accertamenti di competenza =			€2.254.373,58		
Fondo crediti di dubbia esigibilità inserito nel bilancio di previsione anno=		2021	€113.548,90		dati di Bilancio 2021
DENOMINATORE DEL RAPPORTO (B-C)=				€2.140.824,68	
rapporto della spesa complessiva del personale e la media delle entrate correnti =				23,47%	

Valore soglia di massima spesa del personale per fascia demografica di appartenenza dell'Ente (Tabella 1)=	27,20%
<i>spesa de personale corrispondente alla % limite sopra riportata =</i>	€582.304,31
Valore soglia di rientro della maggiore spesa del personale per fascia demografica di appartenenza dell'Ente (Tabella 3)=	31,20%

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... 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 ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore a tale valore soglia ... In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'articolo 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'articolo 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla Tabella 2

a) <i>spesa del personale</i> : impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di co.co.co., per somministrazione lavoro, per personale ex art. 110 Tuel, [...], al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati dall'ultimo rendiconto approvato. anno 2018=	€788.882,38
incremento % massimo spesa del personale per fascia demografica di appartenenza dell'Ente (Tabella 2) anno 2023 =	27,00%
<i>spesa massima 2023 (importo minore tra la spesa del personale 2018 incrementata della % sopra riportata e l'importo della spesa del personale corrispondente alla % di valore soglia da non superare)=</i>	€582.304,31
incremento % massimo spesa del personale per fascia demografica di appartenenza dell'Ente (Tabella 2) anno 2024 =	28,00%
<i>spesa massima 2024 (importo minore tra la spesa del personale 2018 incrementata della % sopra riportata e l'importo della spesa del personale corrispondente alla % di valore soglia da non superare)=</i>	€582.304,31

IL SINDACO
F.TO Sig. Clemente Primiano

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.TO Dott. Aniello Napolitano

È 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. Aniello Napolitano

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

Il sottoscritto Segretario Comunale, su conforme relazione dell'impiegato addetto all'Ufficio di Segreteria, visti gli atti d'ufficio.

ATTESTA

- che la presente deliberazione ai sensi del D.lgs. 18 agosto 2000, n.267,

Y E' stata trasmessa in elenco con prot. n. in data....., ai signori capigruppo consiliari così come prescritto dall'art. 125 - comma 1- del D.lgs. 18 agosto 2000, n.267.

Y E' stata trasmessa con lettera prot. n..... del..... al Prefetto di Napoli (Art. 135 – D.lgs. n.267/2000).

IL SEGRETARIO
COMUNALE
F.to come all'originale

Dalla Residenza Comunale, li.....

ESECUTIVITA'

- che la presente deliberazione è divenuta esecutiva ai sensi del D.lgs. n. 267/2000:

Y il giorno..... perché dichiarata immediatamente eseguibile (Art.134, comma 4);

Y il giorno.....decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (Art. 134, comma 3);

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
Divenuta esecutiva
al responsabile del servizio.....

FIRMA PER RICEVUTA