



Affari Generali

COPIA

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 63 del 04-08-2023

### OGGETTO:

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE TRIENNIO 2023 - 2025. RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCELENZE DI PERSONALE.
--

L'anno **duemilaventitre**, il giorno **quattro** del mese di **Agosto**, alle ore **17:55**, si è riunita la Giunta Comunale convocata in videoconferenza. Presiede l'adunanza il Sindaco **dott. Nicola Affinito** e sono rispettivamente presenti ed assenti i seguenti Sigg.

		PRESENTI	ASSENTI	
AFFINITO NICOLA (collegato da remoto alla videoconferenza)	Sindaco	X		
BRACCIANO ALFONSO	Vicesindaco		X	
BARBATO NICOLA MAURO (in Sala Giunta)	Assessore	X		
BARBATO EUFEMIA (collegata da remoto alla videoconferenza)	Assessore	X		
MAURIELLO ELISABETTA (collegata da remoto alla videoconferenza)	Assessore	X		

Presenti **4**

Assenti **1**

Con la partecipazione del Segretario Comunale dott.ssa Immacolata Di Saia (collegata da remoto alla videoconferenza)

L'identità personale dei componenti collegati in videoconferenza è stata accertata da parte del Segretario comunale, compresa la votazione

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

### LA GIUNTA COMUNALE

Visti i prescritti pareri previsti dall'art. 49 della legge 18/8/2000, n. 267, che si allegano al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale, in merito all'argomento in oggetto indicato.

## IL SINDACO/ASSESSORE AL PERSONALE

### Premesso che:

- l'art. 39 della L. 27/12/1997, n. 449 prescrive l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, ispirandosi al principio della riduzione delle spese di personale, prevedendo che le nuove assunzioni debbano soprattutto soddisfare i bisogni di introduzione di nuove professionalità;
- l'art. 91 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267 stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni locali, sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'art. 33 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165 prevede quale passaggio preliminare ed inderogabile per effettuare nuove assunzioni a qualsiasi titolo, una verifica annuale che attesti l'inesistenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
- l'art. 2 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono, secondo i rispettivi ordinamenti, le linee fondamentali di organizzazione degli uffici e determinano le dotazioni organiche complessive dell'Ente;
- a norma dell'art. 1, comma 102, Legge 30/12/2004, n. 311, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, e all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, 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;
- ai sensi dell'art. 19, comma 8, della Legge 28 dicembre 2001, n. 448 (Legge 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 Legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni ed integrazioni;
- l'art. 6 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dall'art. 4 del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75, 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;
- con il Decreto dell'8 maggio 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*" pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018 e che, pertanto, occorre adeguare gli strumenti di programmazione delle risorse umane ai nuovi indirizzi legislativi, finalizzati al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione;

### Visti:

- i commi 557, 557-bis, 557-quater e 562 dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 che fissano i principi ed i vincoli in materia di contenimento di spesa del personale da parte dei comuni;
- l'art. 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208;
- l'art. 14-bis del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26 ed in particolare il comma 3 secondo cui le previsioni di cui alla lettera a) del

comma 1 del medesimo art. 14-bis si applicano a decorrere dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del citato decreto;

- l'art. 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, e successive modificazioni ed integrazioni, che disciplina il regime ordinario delle assunzioni a tempo indeterminato dei comuni consentendo, considerato il disposto del citato art. 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, a decorrere dall'anno 2019, di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, nonché la possibilità di cumulare, a decorrere dall'anno 2014, le 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 e di utilizzare i residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà di assunzione riferite al quinquennio precedente, fermo restando il disposto dell'art. 14-bis, comma 3, del citato decreto-legge n. 4 del 2019;

- l'art. 3, comma 5-sexies, del citato decreto-legge n. 90 del 2014 secondo cui «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»;

- l'art. 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 che detta disposizioni in materia di assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria;

- il comma 2 del predetto art. 33 del decreto-legge n. 34 del 2019, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge del 27 dicembre 2019, n. 160 che stabilisce: «A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato»;



**Esaminata** la Circolare del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'Interno, in attuazione dell'art. 33, comma 2 del decreto legge 30 aprile 2019, n.34, convertito con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n.58, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni del 08.06.2020;

#### **Preso atto**

- che la suddetta circolare esplicita che il nuovo regime sulla determinazione della capacità assunzionale dei Comuni previsto dall'art. 33, comma 2 del citato DL n. 34/2019 si applica a decorrere dal 20 aprile 2020;

- che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017 il concetto di dotazione organica si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del PTFP, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione di *budget* assunzionali;

#### **Dato atto altresì che:**

- l'art. 1 della L. 145/2018 (Legge di Bilancio 2019), ha fissato nuove regole in merito al pareggio di bilancio e al suo equilibrio, ed in particolare:

1. i commi da 819 a 830, concernenti il superamento, a decorrere dall'anno 2019, delle norme sul pareggio di bilancio, introdotte dalla L. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016);

2. il comma 821, in base al quale gli Enti locali concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica e si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo, da desumere, in ciascun anno, dal prospetto della verifica degli equilibri allegato al rendiconto della gestione previsto dall'allegato 10 al D.Lgs. 118/2011;

- la Circolare del Ministero dell'economia e delle finanze n. 3 del 14.02.2019 ha chiarito, in proposito, che le limitazioni in materia di spesa di personale previste per il mancato rispetto degli obiettivi di finanza pubblica non decadono ma si traslano sul mancato rispetto dell'equilibrio di competenza a consuntivo;

#### **Preso atto:**

- dell'entrata in vigore del DPCM 17.03.2020 recante "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" (pubblicato sulla GU n. 108 del 27.04.2020), emanato in attuazione dell'art. 33 co. 2 del d.l. 34/2019, convertito, con modificazioni, dalla L. 58/2019, ed il cui contenuto è stato definito nel corso della riunione della Conferenza Stato-Città ed autonomie locali dell'11 dicembre 2019, che ha ridisegnato completamente le regole in materia di limiti e capacità assunzionali. Tale decreto è finalizzato ad individuare dei valori soglia per ciascun Comune, differenziati per fascia demografica, relativi al rapporto tra la spesa complessiva di tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, e la media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, e ad indicare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;

- che per i Comuni rientranti nella fascia tra i 5.000 e i 9.999 abitanti, quale il Comune di Carinaro n. abitanti al 31.12.2022 – 7.265, è stato fissato un valore soglia del 26,90% come dalla tabella 1 di cui all'art. 4 co. 1 del predetto decreto;

- che il rapporto tra la media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati (2020/2021/2022) , al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio 2022 e la spesa complessiva di personale desunta dal rendiconto 2022 di questo Ente è pari al 16,07%;

- i Comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato - in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione - sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia indicato nella Tabella 1 del DM attuativo per ciascuna fascia demografica.

- Il DM attuativo prevede inoltre, per i Comuni cd. "virtuosi", una disciplina transitoria in base alla quale, in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, gli stessi - collocati al di sotto del valore soglia - possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, al netto dell'IRAP e delle componenti escluse, ammonta complessivamente ad € 696.771,93, in misura non superiore ad ulteriori valori percentuali indicati nella Tabella 2 del medesimo decreto: 21% per il 2021, 24% per il 2022, 25% per il 2023 e 26% per il 2026;

- per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2, fermi restando: il limite di cui alla Tabella 1 previsto per ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di

personale ed il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

**RITENUTO** necessario procedere alla verifica dei presupposti alle assunzioni previste dal DM 17 marzo 2020, aggiornandola con le nuove percentuali previste per l'anno 2023;

**Dato atto** che il rendiconto dell'esercizio 2022 è stato approvato con delibera di consiglio comunale n. 13 del 5.6.2023, esecutiva;

**VISTO** l'allegato prospetto di calcolo (**allegato "A"**) del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio 2020/2021/2022, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato sul bilancio 2022 e delle spese di personale, calcolate ai sensi del DM e della circolare ministeriale;

- questo Ente, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera f) e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 16,07 %, si colloca nella fascia di virtuosità poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1 del DM 17/3/2020;
- pertanto è possibile incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza ma solo entro il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5 del DM stesso. Le maggiori assunzioni consentite non rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della Legge 296/2006;

**Ribadito che:**

- l'Ente può aumentare il valore della spesa di personale, in quanto il valore di incremento è tale che, se sommato alle spese di personale dell'ultimo rendiconto, il rapporto tra spese di personale (così ottenuto) e le entrate correnti è pari al valore della prima soglia;
- il valore di incremento non può tuttavia superare il limite dell'incremento spesa personale massimo annuo;
- è possibile utilizzare i resti assunzionali, se più favorevoli, relativi al quinquennio precedente, salvo il non superamento del limite del valore soglia pari al 26,90% (cfr. Corte dei Conti Veneto par. 15/2021)

**Considerato che** le nuove disposizioni prevedono che le assunzioni di personale a tempo indeterminato dei comuni, dalla data di entrata in vigore del decreto di attuazione della Presidenza del Consiglio dei ministri Funzione pubblica del 17 marzo 2020 - ovvero il 20 aprile 2020 - sono subordinate:

- all'adozione e alla coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale
- al rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione
- 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;

**Visto, inoltre,** l'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito dalla legge 122/2010 come modificato dall'art. 4, comma 102, della legge 12.11.2011, n. 183 e dall'art. 11, comma 4-bis, del Decreto Legge n. 90/2014, convertito con modificazioni nella legge n. 114/2014, ai sensi del quale a decorrere dall'anno 2011 le pubbliche amministrazioni possono avvalersi di personale con rapporto di lavoro flessibile nel limite del 50 per cento ovvero del 100% (per i soli comuni in regola con i vincoli di finanza pubblica) della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

#### **Dato atto che**

- la spesa sostenuta nell'anno 2009 per lavoro flessibile dal Comune di Carinaro è stata di euro 70.629,19;
- la spesa di personale sostenuta per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000, come disposto dall'art. 16, comma 1quater, del Decreto-Legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito con modificazioni dalla Legge 7 agosto 2016, n. 160, è esclusa dal tetto di spesa per il lavoro flessibile ex art. 9, comma 28, del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con Legge 30 luglio 2010, n. 122;
- la Corte dei conti, Sez. delle Autonomie, con deliberazione n. 10/SEZAUT/2020/QMIG depositata in data 29 maggio 2020, ha chiarito che: "Il divieto contenuto nell'art. 9, comma 1-quinquies, del decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla legge 7 agosto 2016, n. 160, non si applica all'istituto dello "scavalco condiviso" disciplinato dall'art. 14 del CCNL del comparto Regioni – Enti locali del 22 gennaio 2004 e dall'art. 1, comma 124, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, anche nel caso comporti oneri finanziari a carico dell'ente utilizzatore";

#### **Considerato che:**

- il trend delle cessazioni 2023/2025, con le informazioni ad oggi in possesso è il seguente:

##### **annualità 2023**

- ✓ n. 1 istruttore contabile di categoria "C" (cessato 28/02/2023)
- ✓ n. 1 operaio generico categoria "A" (cessato 31/05/2023)
- ✓ n. 1 idraulico – categoria "B" (cessato 31/07/2023)

##### **annualità 2024**

- ✓ n. 1 custode cimitero di categoria "A" (cessazione prevista 30/09/2024)

#### **DATO ATTO che** con riferimento alle assunzioni a tempo indeterminato:

- la quota di capacità assunzionale determinata in applicazione del D.M.17/03/2020 ammonta ad €. 174.192,98;
- le previsioni assunzionali contenute nel presente atto e rappresentate nella tabella allegata "B" prevedono un utilizzo di € 159.307,07;
- in ogni caso, l'eventuale maggiore spesa di personale per assunzioni a tempo indeterminato, rispetto all'ultimo rendiconto approvato, non si computerà nel tetto di spesa complessivo di cui all'art. 1 comma 557 e segg. della Legge 296/06, ai sensi dell'art. 7 comma 1 DM 17/03/2020;

**CONSIDERATO** inoltre che con riferimento alle spese per il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative, ecc.), l'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 dispone "4-bis. All'articolo 9, comma 28 del decreto legge 31 maggio 2020 n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2020, n. 122 e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276." è inserito il seguente periodo: "Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre

2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente"

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

**RICHIAMATO** quindi il vigente art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014, e ritenuto di rispettare il tetto complessivo di € 70.629,19 della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

**RICHIAMATO**, altresì, il comma 2, dell'articolo 36, del d.lgs.165/2001, come modificato dall'art. 9 del d.lgs.75/2017;

**Ritenuto** altresì di prevedere, per far fronte ad eventuali ulteriori esigenze straordinarie e temporanee di ricorrere alle opportunità normative previste dalla legge in materia di assunzione a tempo determinato, comprese quelle previste dall'art. 110 comma 1 e 2 del d.Lgs 267/00, nonché dall'art 14 CCNL del 22.01.2004;

**Atteso che:**

- si rende necessario approvare il nuovo Piano triennale 2023/2025 dei Fabbisogni di Personale che tenga conto del turn over di personale e di eventuali nuove esigenze organizzative, al fine di continuare a garantire l'erogazione dei servizi, in relazione al numero e della complessità dei procedimenti gestiti da ciascun Settore;
- **in particolare, sentiti i responsabili dei settori, vi è la necessità di procedere ad approvare un nuovo programma assunzionale 2023/2025 come da prospetto allegato "C":**

**CONSIDERATO** altresì,

-che relativamente al fabbisogno di personale dell'Area Tecnica (Settore LL.PP.-Manutenzioni-Ambiente-Cimitero-Idrico), si rende necessario procedere, a seguito di dimissioni del 28/07/2023 del responsabile di area, ad una nuova assunzione part time del Responsabile mediante ricorso alla procedura ex art. 110, comma 1 del D.Lgs 267/00 con contratto a tempo determinato;

-che relativamente al fabbisogno di personale dell'Area Finanziaria-Tributi, oltre all'assunzione a tempo pieno di un istruttore amministrativo prevista nell'allegato "C", si rende necessario ricorrere al reperimento di una ulteriore unità di personale (istruttore) mediante convenzione part-time con altro ente così come previsto dall'ex art.14 CCNL 2004;

-che si rende necessario procedere ad un incremento di ore lavorative per alcuni ex LSU stabilizzati con modalità meglio riportate nell'allegato "B";

-che relativamente alla "valorizzazione del personale" l'ente si impegna entro la fine dell'esercizio corrente ad applicare le procedure di progressione verticale per alcuni dipendenti, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili e della normativa vigente, con applicazione delle procedure "speciali",

temporalmente limitate alla finestra compresa tra il 1° aprile 2023 ed il 31 dicembre 2025, la cui disciplina è prevista nel CCNL (ART.13 COMMI 6,7,8) con criteri valutativi e selettivi analoghi a quelli previsti dalla legge, con una parziale deroga al possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno e con rinvio a regolazioni di maggior dettaglio che dovranno essere adottate dagli enti, previo confronto sindacale.

## **Richiamati**

- l'art. 36 del d.lgs. n. 165/2001, ai sensi del quale le pubbliche amministrazioni assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, fermo restando la possibilità di avvalersi delle forme contrattuali di lavoro flessibile previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa per rispondere ad esigenze temporanee o eccezionali e nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti
- l'art. 14 del C.C.N.L. del 22/01/2004, prevede inoltre che "Al fine di soddisfare la migliore realizzazione dei servizi istituzionali e di conseguire una economica gestione delle risorse, gli enti locali possono utilizzare, con il consenso dei lavoratori interessati, personale assegnato da altri enti cui si applica il presente CCNL per periodi predeterminati e per una parte del tempo di lavoro d'obbligo mediante convenzione e previo assenso dell'ente di appartenenza. La convenzione definisce, tra l'altro, il tempo di lavoro in assegnazione, nel rispetto del vincolo dell'orario settimanale d'obbligo, la ripartizione degli oneri finanziari e tutti gli altri aspetti utili per regolare il corretto utilizzo del lavoratore. (...)";
- la deliberazione 144/2016 della Corte dei Conti Campania, pubblicata sul sito della sezione regionale di controllo il 26 maggio, con la quale è stato ribadito che per realizzare l'aumento dell'orario lavorativo l'Ente è tenuto a verificare il rispetto dei seguenti limiti e vincoli: limiti generali in materia di spesa per il personale (che si traducono in divieti assunzionali a qualsiasi titolo quando l'ente non rispetta il patto di stabilità interno e quando non è in linea con l'obbligo di ridurre la spesa per il personale ex art. 1, comma 557, legge n. 296/2006); vincolo di spesa previsto dall'articolo 9, comma 28, del d.l. 78/2010;
- l'art. 16 del Regolamento comunale degli Uffici e Servizi in materia, in particolare di mobilità interna;

**Rilevato** che vigono i presupposti di legge per poter procedere a nuove assunzioni dato atto:

- che alla luce della nuova normativa vigente questo Ente si classifica come "virtuoso", ovvero che il rapporto tra la media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati e la spesa complessiva di personale desunta dal rendiconto 2022 è inferiore al valore soglia di cui alla Tabella 1 del citato decreto);

**Ritenuto** pertanto di procedere all'approvazione del piano triennale di fabbisogni del personale, con valenza triennale da aggiornare annualmente, in coerenza con gli strumenti di programmazione dell'Ente e tenuto conto che tale programmazione potrà essere rivista in funzione di eventuali nuove disposizioni, limitazioni e/o vincoli derivanti da innovazioni nel quadro normativo in materia di personale nonché a sopravvenute esigenze di carattere organizzativo;

**Ricordato** ancora che l'art. 9, comma 1- quinquies, del D.L. n. 113 del 24.06.2016, convertito con modifiche in legge n. 160 del 07.08.2016, stabilisce che, 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, 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 procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi



titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto, fino a quando non abbiano adempiuto; impone altresì il divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della disposizione del precedente periodo;

**Considerato**, che l'art. 16 della legge 12 novembre 2011 n. 183, che ha modificato l'istituto del collocamento in disponibilità dei dipendenti pubblici nell'intento di rafforzare il vincolo tra dotazione organica ed esercizio dei compiti istituzionali, ha imposto alle pubbliche amministrazioni di provvedere alla ricognizione delle eventuali eccedenze o condizioni di soprannumero del personale in servizio da valutarsi alla luce di esigenze funzionali o connesse alla situazione finanziaria;

**Ritenuto** di dover procedere all'approvazione del piano dei fabbisogni di personale per **gli anni 2023/2024/2025**, così come illustrato in dettaglio **nell'allegato "C"** al presente provvedimento oltre a quanto sopra riportato;

**Considerata** la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno di personale, approvata con il presente atto, qualora si verificassero esigenze determinate da mutazioni del quadro diriferimento normativo relativamente al triennio in considerazione;

**Visti:**

- l'articolo 35 del decreto legislativo n. 165/2001, il quale detta disposizioni in materia di reclutamento di personale;
- l'art. 30, comma 2 bis, ai sensi del quale "le amministrazioni, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali, finalizzate alla copertura di posti vacanti in organico, devono attivare le procedure di mobilità di cui al comma 1" (mobilità volontaria);
- l'art. 34 bis, ai sensi del quale le procedure concorsuali previste dal presente provvedimento potranno essere attivate decorsi due mesi dalla comunicazione ai soggetti di cui all'articolo 34, commi 2 e 3, dello stesso d.lgs al fine dell'assegnazione eventuale di personale collocato in disponibilità, comunicazione, che non deve essere effettuata nelle ipotesi di mobilità volontaria disciplinata dall'art. 30 del d.lgs. n. 165/2001 come precisato dal Dipartimento della funzione pubblica con nota 1440/9/Sp del 17/3/2003;
- l'art. 3 comma 8 della L. 56/2019 (cosiddetto Decreto Concretezza) nel triennio 2019/2021 in forza del quale le procedure concorsuali bandite dalle Pubbliche Amministrazioni di cui all'art. 1 comma 2 D.lgs. 165/2001 e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure di mobilità volontaria di cui all'art. 30 del medesimo decreto;
- la deliberazione n. 290/2019/PAR della Sezione regionale di controllo per il Veneto, in merito all'*utilizzo delle graduatorie concorsuali*;
- il Decreto 17 marzo 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" pubblicato sulla GU n. 108 del 27-4-2020;
- il CCNL delle funzioni locali 2019/2021, firmato il 16/11/2022 che, tra le altre cose, ha rivisto il sistema di classificazione del personale dipendente;
- **Preso atto** che, in base alla tempistica programmata, la spesa del personale da sostenere per le annualità 2023/2024/2025 troverà idonea copertura finanziaria negli specifici capitoli di riferimento del bilancio di previsione 2023/2025;

**Tenuto conto** che la spesa di personale con riferimento alla media 2011/13 (art. 1 comma 557 e seguenti della legge 296/2006) è € 818.826,09;

**Dato atto** che risulta rispettato il vincolo della spesa complessiva del personale, per il confronto con la media 2011/2013, così come programmata al netto delle voci escluse;

**Visto** il piano occupazionale **2023-2025** predisposto sulla base della normativa sopra richiamata e tenendo altresì conto delle esigenze dell'Ente;

**Dato atto** che è necessario approvare la programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2023-2025, al fine di garantire la corretta gestione dei servizi istituzionali e l'ottimale funzionalità delle unità organizzative, nei limiti delle disponibilità finanziarie e di bilancio;

**Dato atto che** il programma assunzionale mantiene il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio e che determina una spesa non superiore a quella prevista dall'art.4 del citato DPCM 17 marzo 2020;

**Considerato** che la vigente normativa prevede che possano procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale gli Enti che:

- 1) abbiano conseguito, nell'anno precedente, il saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali, come previsto dall'art. 1, comma 723, lett. e), Legge 28 dicembre 2015, n. 208;
- 2) abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art.9 comma 1-quinquies Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113);
- 3) abbiano adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150) che, per gli Enti Locali, ai sensi dell'art. 169, comma 3bis, del Decreto Legislativo 28 agosto 2000, n. 267, è unificato nel Piano Esecutivo di Gestione;
- 5) abbiano rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento alla media 2011/13 (art. 1 comma 557 e seguenti della legge 296/2006);
- 6) abbiano approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 e art.91 Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267);
- 7) abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- 8) abbiano approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);

**Verificato** che risultano acquisiti i pareri ai sensi dell'art. 49, comma 1, e dell'art. 147 bis, comma 1, del D. Lgs n. 267/2000 di regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa, e di regolarità contabile, favorevolmente espressi, rispettivamente, dal Responsabile dell'Area Amministrativa e dal Responsabile dell'Area Finanziaria;

**Atteso** il parere del Revisore dei Conti, al quale spetta il compito, ai sensi dell'art.19, comma 8) legge Finanziaria n. 448 del 28.12.2001, di accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno triennale del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art.39 della Legge n. 449 del 27/12/1997 e successive modifiche nonché dell'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio.

Tanto premesso propone alla Giunta Comunale di

## DELIBERARE

***Per le motivazioni espresse in premessa che qui si intendono integralmente richiamate e riportate i seguenti punti:***

1. Di dare atto, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs n. 165/2001, come modificato dall'articolo 16 della n. 183/2011, che l'Ente ha proceduto ad effettuare la ricognizione annuale delle eccedenze di personale e che allo stato attuale non sono presenti dipendenti in posizione soprannumeraria e non sono presenti dipendenti in eccedenza e che, pertanto, l'Ente non è tenuto ad avviare procedure per la dichiarazione di esuberanti;
2. Di dare atto che con delibera di giunta comunale n.07 del 10/02/2022 si è già proceduto ad approvare il piano delle azioni positive valevole per il triennio 2022/2023/2024 che si conferma con il presente deliberato;
3. Di approvare, a seguito dell'entrata in vigore del DPCM 17.03.2020 emanato in attuazione dell'art. 33 co. 2 del d.l. 34/2019, convertito, con modificazioni, dalla L. 58/2019 – e delle variazioni per le mutate esigenze occupazionali, il Piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2023/2025, così come risultante dagli **allegati A) - B) e C)** da considerarsi quale parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
4. Di dare atto che la presente programmazione confluirà nel P.I.A.O.. di prossima adozione della quale costituirà parte integrante, nel quale verranno previste le modalità di attuazione dell'art.13, comma 8, del CCNL 2019/2021;
5. Di dare mandato al Responsabile AA.GG. per l'attuazione del piano occupazionale 2023/2025, previa verifica degli adempimenti propedeutici previsti dalla normativa vigente, mediante attuazione delle procedure di reclutamento così come riportate nell'allegato "C";
6. Di dare atto che, dai dati forniti dall'ufficio finanziario, la spesa complessiva per il personale a seguito delle assunzioni programmate risulta contenuta nei limiti di spesa previsti dalle norme di riferimento, come risulta dalla tabella allegato B);
7. Di dare atto che la spesa relativa al presente piano troverà capienza nei capitoli destinati alla spesa di personale sul bilancio d'esercizio 2023/2025;
8. Di dare atto che, sempre nel rispetto delle disposizioni in materia di contenimento delle spese per il personale e di quanto indicato nella parte preambolo, rimane salvo, per tutto il triennio 2023/2025, il ricorso all'utilizzo dei contratti flessibili e/o convenzioni con altri enti, per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso dell'anno, comprese quelle previste dall'art. 110 del d.Lgs 267/2001, nonché dall'art 14 CCNL del 22.01.2004.
9. **Di precisare che, in ogni caso, la programmazione triennale potrà essere rivista in qualsiasi momento in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa, e che sarà comunque soggetta a revisione annuale;**
10. Di dare atto che il presente documento, come disciplinato al paragrafo 8.2 del principio contabile applicato concernente la programmazione, venga approvato autonomamente dal D.U.P. e portato ad integrazione dello stesso;
11. Di dare mandato agli uffici competenti di trasmettere il presente Piano Triennale del Fabbisogno di Personale alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "Piano Fabbisogni" presente in SICO, ai sensi dell'articolo 6-ter del D.Lgs.n.165/2001, come introdotto dal D.Lgs.n.75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n.16/2020;
12. Di inviare la presente deliberazione alle organizzazioni sindacali ai fini del procedimento di informazione ai sensi dell'art. 4, comma 2 del CCNL 21.05.2018;
13. Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000 al fine di dare immediato seguito alle operazioni consequenziali.

## **LA GIUNTA COMUNALE**

Vista la suesesa proposta di deliberazione;

Visto il vigente Statuto comunale;

Visto il vigente Regolamento di contabilità;

Visti gli arti. 42 e 48 del D.Lgs. 267/2000 e ritenuta la propria competenza a provvedere sull'oggetto;

Visto il parere favorevole sotto il profilo della regolarità tecnica espresso dal competente Responsabile dell'Area Amministrativa proponente ai sensi dell'art. 49, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

Visto il parere favorevole sotto il profilo della regolarità contabile espresso dal competente Responsabile del Servizio Finanziario ai sensi dell'art. 49, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

Visto il parere favorevole del revisore unico dell'ente espresso con verbale n. 16 del 04/08/2023 assunto al prot. generale dell'ente n.8123 del 04/08/2023;

Ritenuto di approvare la proposta di deliberazione di cui sopra facendo proprie le motivazioni di cui alla stessa;

Ad unanimità di voti, espressi nei modi di legge;

### **DELIBERA**

di approvare la proposta di deliberazione su estesa;

Successivamente, stante l'urgenza, con votazione unanime resa nei modi e forme di legge,

### **DELIBERA**

di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.lgs n. 267/2000

### **Del che si è redatto il presente verbale**

**Il Sindaco**  
Dott. Nicola Affinito

**Il Segretario Generale**  
Dott.ssa Immacolata Di Saia

--

Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi dell'art.24 del D.Lgs.n.82/2005 e ss.mm.ii.

# Comune di Carinaro

**PROVINCIA DI CASERTA**  
**SERVIZIO : Affari Generali**  
**Ufficio : UFFICIO AFFARI GENERALI**

## **PROPOSTA DI GIUNTA**

**N. 177 DEL 03-08-2023**

**Oggetto: *PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE TRIENNIO 2023 - 2025***  
***RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE.***

### **PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA**

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 del T.U. sull'ordinamento degli enti locali approvato con d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, si esprime Favorevole in ordine alla regolarità tecnico-amministrativa della proposta di deliberazione indicata in oggetto.

**Carinaro, Li 03-08-2023**

**Il Responsabile del Settore**

**VINCENZO PICONE**

x l'originale

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del T.U. 445/2000 e del D.Lgs 82/2005 e rispettivi decreti collegati, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

x la copia

La firma autografa è sostituita da indicazione a stampa dei soggetti responsabili ai sensi del D.Lgs 12/03/98, art. 3, c.2. L'originale del documento informatico è stato prodotto e conservato dall'Amministrazione secondo le regole tecniche previste dal D. lgs. 82/2005.

# Comune di Carinaro

**PROVINCIA DI CASERTA**  
**SERVIZIO : Affari Generali**  
**Ufficio : UFFICIO AFFARI GENERALI**

**DELIBERA DI GIUNTA**  
**PROPOSTA N. 177 DEL 03-08-2023**

**Oggetto: *PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE TRIENNALE  
RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE  
PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE***

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 del T.U. sull'ordinamento degli enti locali approvato con D.Lgs. n. 267 del 2000, si esprime Parere Favorevole in ordine alla regolarità CONTABILE della deliberazione indicata in oggetto.

**Carinaro, Lì 03-08-2023**

**Il Responsabile del Settore**  
**CARLO NICOLA BARBATO**

x l'originale

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del T.U. 445/2000 e del D.Lgs. 82/2005 e delle norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

x la copia

La firma autografa è sostituita da indicazione a stampa dei soggetti responsabili ai sensi del D.Lgs. n. 39, art. 3, c.2. L'originale del documento informatico è stato prodotto e conservato digitalmente secondo le regole tecniche previste dal D. lgs. 82/2005.

# Comune di Carinaro

**PROVINCIA DI CASERTA**  
**SERVIZIO : Affari Generali**  
**Ufficio : UFFICIO AFFARI GENERALI**  
**PROPOSTA N. 177 DEL 03-08-2023**

**DELIBERA DI**

**N. 63 DEL 04-08-2023**

**Oggetto:PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE TRIENNIO 2023 - 2025. RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE.**

## **CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

Il sottoscritto Messo Comunale attesta che la presente deliberazione è stata affissa all'Albo pretorio dell'Ente in data **08-08-2023** e vi rimarrà pubblicata per quindici giorni consecutivi fino al **23-08-2023** ai sensi dell'art. 124, primo comma 1, del D. Lgs 18 agosto 2000, n. 267 registrata al N.

**Carinaro, lì 08-08-2023**

**Il Messo Comunale SAGLIOCCO ANGELA**  
**SAGLIOCCO ANGELA**

x  
l'originale

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del T.U. 445/2000 e del D.Lgs 82/2005 e rispettive norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

x la  
copia

La firma autografa è sostituita da indicazione a stampa dei soggetti responsabili ai sensi del D.Lgs 12/02/93, n. 39, art. 3, c.2. L'originale del documento informatico è stato prodotto e conservato dall'Amministrazione secondo le regole tecniche previste dal D. lgs. 82/2005

# COMUNE DI CARINARO

Provincia di Caserta

REVISORE UNICO DEI CONTI

Parere n. 16 del 04.08.2023

**OGGETTO: parere sulla proposta di deliberazione di Giunta Comunale n. 177/2023  
"PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE TRIENNIO 2023/2025. RICOGNIZIONE  
ANNUALE ECCEDENZE DI PERSONALE"**

## Il Revisore Unico dei Conti

del comune di Carinaro, dott. Francesco Puca, nominato per il triennio 2023-2026, ricevuta in data 03.08.2023 ed esaminata la proposta di deliberazione di Consiglio Comunale n. 177/2023 (Affari generali) avente ad oggetto *"Piano triennale dei fabbisogni di personale triennio 2023/2025. Ricognizione annuale eccedenze di personale"*

### Richiamati i seguenti disposti di legge:

- l'art. 6 del d.lgs. 165/2001
- l'art. 33 del d.lgs.165/2001
- l'art. 1, commi 557, 557-bis e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296
- l'art. 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito in legge 114/2014, come modificato da ultimo dalla Legge n. 26/2019;
- l'art.1, comma 228, della legge 208/2015
- l'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010
- l'articolo 36, comma 2 del d.lgs.165/2001

### Dato atto

- che nella proposta di delibera, e degli allegati, si dà ampia illustrazione del quadro normativo di riferimento, dalla cui applicazione discende conformità della programmazione dell'Ente alle norme di legge;
- che l'art.4, comma 1, lett. c) del DPCM 30/06/2022 n.132 prevede che "il Piano triennale dei fabbisogni di personale indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare:
  - 1) la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
  - 2) la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;
  - 3) le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;
  - 4) le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
  - 5) le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali

### Premesso che

- l'art.1, comma 475, lett. e) della Legge n. 232/2016 dispone, in caso di mancato conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra le entrate finali e spese finali, il divieto



assoluto di effettuare assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualunque tipologia contrattuale;

- l'art. 1 comma 557-quater della L. 296/2006, introdotto dal D.L. 90/2014 convertito nella legge 114/2014, dispone che gli Enti sottoposti al patto di stabilità interno, ora pareggio di bilancio, assicurano il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011- 2013 e stabilisce che il mancato rispetto di detto comma implica il divieto di cui all'art. 76, comma 4 del D.L. 1122/2008 convertito con Legge n. 133/2008;
- il D.L. n. 34/2019 (Decreto crescita), convertito con modificazioni dalla L. 28.06.2019, n. 58 ed in particolare l'art. 33 ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, finalizzata ad individuare dei valori soglia per ciascun Comune, differenziati per fascia demografica, relativi al rapporto tra la spesa complessiva di tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, e la media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, e ad indicare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;
- il DM del 17.03.2020, attuativo del citato D.L. 34/2019, individua dei valori soglia per ciascun Comune, differenziati per fascia demografica, relativi al rapporto tra la spesa complessiva di tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, e la media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, e ad indicare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;

**Preso atto che**, in relazione a suddetto DM del 17.03.2020:

1. il Comune di Carinara (con abitanti al 31.12.2022 pari a 7.265), come da Tabella 1 DPCM citato, si colloca in **fascia demografica "e"** che individua un *valore soglia* di incremento occupazionale teorico dato dal rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti, pari al **26,9%**;
2. il rapporto tra la spesa complessiva del personale del 2022 del Comune di Carinara (al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'Irap) e la media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati (al netto del FCDE) è pari al **16,07%** - come rilevato nell'allegato A alla proposta di delibera – e dunque al di sotto del *valore soglia* indicato in Tabella 1;
3. il più volte citato DPCM prevede in sede di prima applicazione e sino al 31.12.2024, in Tabella 2, il valore percentuale di incremento massimo della spesa annuale del personale a tempo indeterminato del 2018, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, *sempre in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio*;
4. la **spesa del personale** (al netto delle voci escluse) **del 2018** è pari ad euro **696.771,93**;
5. l'**incremento massimo** di tale **spesa** è per il **2023 del 25%** e per il **2024 del 26%**;
6. la **quota di capacità assunzionale**, come *incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - Enti virtuosi*, in applicazione del DM 17/03/2020 ammonta ad euro **174.192,98**, (allegato A);

**Considerato che** le cessazioni nel triennio 2023/2025 ad oggi sono determinate in:  
annualità 2023

- n. 1 istruttore contabile di categoria "C" (cessato 28/02/2023)
- n. 1 operaio generico categoria "A" (cessato 31/05/2023)
- n. 1 idraulico – categoria "B" (cessato 31/07/2023)

annualità 2024

- n. 1 custode cimitero di categoria "A" (cessazione prevista 30/09/2024)

**Considerato ulteriormente che:**

- il **Piano Triennale di fabbisogno del personale**, facente parte della proposta di delibera come

Allegato C, prevede le assunzioni come individuate nel seguente prospetto:

2023	N.1 Assunzione 110 comma 1 TUEL	Area Tecnica	Istruttore Direttivo	POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO D1	A tempo determinato mediante apposita selezione ai sensi dell'art.110 TUEL vigente
	N.1 Assunzione full-time	Area Vigilanza Polizia municipale	Istruttore di vigilanza	POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO C1	Con accesso mobilità esterna/ scorrimento graduatorie altri Enti/ concorso ovvero forme flessibili f.t.
	N.2 Assunzioni part-time				
	N.1 Assunzione part-time	Area Amministrativa e AA.GG	Istruttore Direttivo	POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO D1	A tempo pieno con accesso mobilità esterna/ scorrimento graduatorie altri Enti/ concorso ovvero forme flessibili f.t.
	N.1 Assunzione full-time	Area Amministrativa e AA.GG	Istruttore amministrativo	POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO C1	A tempo pieno con accesso mobilità esterna/ scorrimento graduatorie altri Enti/ concorso ovvero forme flessibili f.t.
	N.1 assunzione full-time	Area Economico Finanziaria	Istruttore Tributi	POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO C1	A tempo pieno con accesso mobilità esterna/ scorrimento graduatorie altri Enti/ concorso ovvero forme flessibili f.t.
2024	Non sono previste assunzioni				
2025	Non sono previste assunzioni				

- i maggiori oneri per l'Ente discendenti da tale Piano, anche in considerazione dell'incremento delle ore di LSU già in organigramma dell'Ente, in quanto stabilizzati negli anni precedenti, sono pari ad **euro 159.307,07** (allegato B), e dunque rientranti nella capacità assunzionale dell'Ente come sopra determinata;

**Tenuto conto che** la vigente normativa prevede che possano procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia modalità contrattuale gli Enti che:

- abbiano conseguito, nell'anno precedente, il saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali, come previsto dall'art. 1, comma 723, lett. e), Legge 28 dicembre 2015, n. 208;
- abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art.9 comma 1-quinquies Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113);
- abbiano adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150) che, per gli Enti Locali, ai sensi dell'art. 169, comma 3bis, del Decreto Legislativo 28 agosto 2000, n. 267, è unificato nel Piano Esecutivo di Gestione;
- abbiano rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento alla media 2011/13 (art. 1 comma 557 e seguenti della legge 296/2006);
- abbiano approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 e art.91 Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267);
- abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- dell'approvazione del piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165) avvenuto con delibera di giunta comunale n.07 del 10/02/2022, valevole per il triennio 2022/2023/2024;

### ACCERTA

1. che il Piano triennale dei fabbisogni di personale e il relativo piano occupazionale per il periodo 2023 – 2025 rispettano i vincoli imposti dalla soglia di spesa per il personale determinata ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;
2. che in conseguenza delle assunzioni previste nel Piano in oggetto il mantenimento dell'equilibrio pluriennale del bilancio è garantito.

### ESPRIME

alla luce anche dei pareri favorevoli sotto il profilo della regolarità tecnica e contabile dei rispettivi responsabili, ai sensi dell'art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001 e dell'art. 4, comma 2, D.M. 17/03/2020, **parere FAVOREVOLE** sulla proposta di deliberazione avente ad oggetto "*Piano triennale dei fabbisogni di personale triennio 2023/2025. Ricognizione annuale eccedenze di personale*".

Si raccomanda, altresì, che nel corso dell'attuazione del piano occupazionale venga effettuata costante azione di monitoraggio circa il rispetto dei limiti definiti in materia di spesa del personale, con l'eventuale adozione dei correttivi necessari a garantire il rispetto delle disposizioni normative, anche sopravvenute, nonché dei vincoli di bilancio.

Carinaro 04.08.2023

Il revisore Unico

Dott. Francesco Puca

