



**COMUNE DI SIRIGNANO**  
**(PROVINCIA DI AVELLINO)**

**Sottosezione 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale**

**3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente**

**Premessa**

In questa sottosezione, alla consistenza in termini quantitativi del personale è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti.

Consistenza del personale al 31 dicembre 2023

**TOTALE PERSONALE:**

- n. 9 unità di personale (oltre al Segretario Comunale) di cui:
- n. 8 dipendenti a tempo indeterminato (dei quali 3 dipendenti a tempo pieno e 5 dipendenti a tempo parziale, 4 al 55% ed 1 al 72%) e n. 1 dipendente di altro Comune che presta servizio presso l'Ente in modalità part time 12h e a mezzo di convenzione stipulata ai sensi dell'art. 1 comma 124 L. 145/2018 e dell'art. 23 del C.C.N.L. 2022, cd. "Scavalco condiviso".

Suddivisione del personale in base ai profili professionali

- n. 2 funzionari (E.Q.) così articolate:
  - n. 1 con profilo di istruttore direttivo contabile
  - n. 1 con profilo di istruttore direttivo tecnico – scavalco condiviso 12 h
- n. 6 istruttori così articolate:
  - n. 2 con profilo di istruttore amministrativo
  - n. 1 con profilo di istruttore contabile
  - n. 1 con profilo di istruttore tecnico
  - n. 2 con profilo di istruttore di vigilanza
  - n. 1 Operatore Specializzato

**3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane**

**Premessa**

Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività.

La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere in termini di prodotti, di servizi e di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche. Pertanto è opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- b) stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- c) stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio:
  - alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti



**COMUNE DI SIRIGNANO**  
**(PROVINCIA DI AVELLINO)**

con competenze diversamente qualificate);

- alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni;
- ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

**Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa**

Il piano triennale dei fabbisogni di personale rappresenta lo strumento essenziale per l'ente chiamato a garantire il perseguimento dell'interesse pubblico ed il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese. Viene definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa.

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

Rilievo fondamentale rivestono anche specifiche disposizioni, quali:

- l'art. 39 della Legge 27/12/1997, n. 449 ha introdotto l'obbligo della programmazione del fabbisogno e del reclutamento del personale, stabilendo, in particolare, che tale programma, attraverso l'adeguamento in tal senso dell'ordinamento interno dell'ente, non sia esclusivamente finalizzato a criteri di buon andamento dell'azione amministrativa, ma tenda anche a realizzare una pianificazione di abbattimento dei costi relativi al personale;
- l'art. 91 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267 prevede 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. 89, comma 5, del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267 stabilisce che gli enti locali, nel rispetto dei principi fissati dallo stesso decreto, provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti. Restano salve le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari;
- 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;
- l'art. 19, comma 8, della Legge 28/12/2001, n. 448 attribuisce agli organi di revisione contabile degli Enti locali l'incarico di accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di



**COMUNE DI SIRIGNANO**  
**(PROVINCIA DI AVELLINO)**

personale siano improntati al rispetto del predetto principio di riduzione di spesa.

Quanto al D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, esso è stato innovato dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, il quale ha modificato, in particolare l'art. 6 in materia di organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale. In particolare tale articolo stabilisce i seguenti criteri:

1) le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici, adottando gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, in conformità al piano triennale dei fabbisogni per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, ossia:

a) accrescere l'efficienza delle amministrazioni in relazione a quella dei corrispondenti uffici e servizi dei Paesi dell'Unione europea, anche mediante il coordinato sviluppo di sistemi informativi pubblici;

b) razionalizzare il costo del lavoro pubblico, contenendo la spesa complessiva per il personale, diretta e indiretta, entro i vincoli di finanza pubblica;

c) realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica;

2) allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001;

3) qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33 (Eccedenze di personale e mobilità collettiva). Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2 (assunzioni obbligatorie);

4) 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;

5) In sede di definizione del piano, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;

6) Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.

L'art. 22, comma 1, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75, prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165,



**COMUNE DI SIRIGNANO**  
**(PROVINCIA DI AVELLINO)**

come introdotte dall'art. 4, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, 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 decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni ed integrazioni, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle predette linee di indirizzo.

***Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche (D.P.C.M. 8.5.2018)***

Con Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento Della Funzione Pubblica dell'8 maggio 2018 (GU Serie Generale n.173 del 27-07-2018) sono state emanate le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, secondo le previsioni degli articoli 6 e 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come novellati dall'articolo 4 del D.Lgs. n. 75/2017. Secondo l'impostazione definita da tali linee guida, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente, nel caso degli enti locali, che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione delle capacità assunzionali.

In particolare, il concetto di fabbisogno di personale implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:

- quantitativo: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla *mission* dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica. Sotto questo aspetto rileva anche la necessità di individuare parametri che consentano di definire un fabbisogno standard per attività omogenee o per processi;
- qualitativo: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare.

Il termine dotazione organica, nella disciplina precedente, rappresentava il "contenitore" rigido da cui partire per definire il PTFP, nonché per individuare gli assetti organizzativi delle amministrazioni, contenitore che condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate. Secondo la nuova formulazione dell'articolo 6, è necessaria una coerenza tra il piano triennale dei fabbisogni e l'organizzazione degli uffici, da formalizzare con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti.

La centralità del PTFP, quale strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, è di tutta evidenza. Il PTFP diventa lo strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione. La dotazione organica rappresenta un valore finanziario che si sostanzia in una "dotazione di spesa potenziale".

La nuova visione, introdotta dal D.Lgs. 75/2017, di superamento della dotazione organica, si



**COMUNE DI SIRIGNANO**  
**(PROVINCIA DI AVELLINO)**

sostanza, quindi, nel fatto che tale strumento, solitamente cristallizzato in un atto sottoposto ad iter complesso per l'adozione, cede il passo ad un paradigma flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze. Pertanto, le amministrazioni devono indicare nel PTFP 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. La programmazione, pertanto, deve tenere conto dei vincoli connessi con gli stanziamenti di bilancio e di quelli in materia di spesa del personale e non può in ogni caso comportare maggiori oneri per la finanza pubblica.

Nel rispetto dei suddetti indicatori di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell'ambito del PTFP, potranno quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Tale rimodulazione individuerà quindi, di volta in volta la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni e che farà da riferimento per l'applicazione di quelle disposizioni di legge che assumono la dotazione o la pianta organica come parametro di riferimento. Si rimarca pertanto, la necessità di definire un ordinamento professionale coerente con i principi di efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, tenendo, altresì, conto delle esigenze di flessibilità e di priorità derivanti dalla catena degli obiettivi, da quelli nazionali a quelli strategici ed operativi, individuando, ove necessario, nuove figure e competenze professionali.

**Verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato.**

***Individuazione del valore soglia di massima spesa del personale per il Comune di Sirignano.***

Il valore soglia è il rapporto tra la spesa complessiva di tutto il personale dell'ultimo rendiconto approvato e la media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati.

In particolare, in base al D.M. 17 marzo 2020 per spesa del personale e entrate correnti si intende quanto segue:

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

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

Ai sensi dell'art. 3, D.M. 17 marzo 2020, il Comune di Sirignano, per l'anno 2024, appartiene alla fascia demografica c) – comuni da 2000 a 2999 abitanti (popolazione al 31.12.2022: n. 2840 abitanti).

Sulla base della Tabella 1 dell'art. 4, D.M. 17 marzo 2020 – che individua i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti - il valore soglia di



**COMUNE DI SIRIGNANO**  
**(PROVINCIA DI AVELLINO)**

massima spesa del personale per la fascia demografica cui appartiene Sirignano è pari al 27,60%. Sulla base dei dati ricavati dai rendiconti 2020 - 2022, il valore della soglia percentuale applicabile al Comune di Sirignano si attesta al 22,07 %, mentre la soglia di rientro è pari a 31,60%, come documentato dalla tabella redatta dal Responsabile del Settore Economico-Finanziario e contenuta nel DUP 2024-2026 adottato con delibera di C.C. n. 44 del 22.12.2023 ed allegata al presente documento. Essendo tale valore inferiore al valore della soglia di cui alla tabella 1 dell'articolo 4, D.M. 17/03/2020 conseguentemente il comune di Sirignano rientra tra i comuni cd. "virtuosi".

**Ente al di sotto del valore soglia (Ente virtuoso): percentuali massime di incremento del personale in servizio.**

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, in misura non superiore ad ulteriori valori percentuali indicati nella Tabella 2 del medesimo decreto e che per l'anno 2024 in relazione alla fascia demografica di appartenenza del Comune di Sirignano si attesta al 29,00%.

La spesa del personale di riferimento per applicare le suddette percentuali di incremento è quella del 2018, che per il Comune di Sirignano ammonta ad euro **428.756,87** come verificabile dall'allegata tabella alla voce spesa di personale rendiconto di gestione 2018.

Il valore di incremento non può tuttavia superare il limite del valore soglia di cui all'art. 4 comma 1 del D.M. 17.03.2020, ossia il valore soglia di massima spesa del personale per fascia demografica del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti. Pertanto, come attestato dalla tabella redatta dal Responsabile del Settore Economico-Finanziario e contenuta nel DUP 2024-2026 adottato con delibera di C.C. n. 44 del 22.12.2023, allegata al presente documento, il valore soglia di massima spesa del personale, corrispondente al 27,60% della media delle entrate correnti al netto della previsione definitiva del FCDE 2022, è determinato in euro **408.543,48**.

Inoltre, 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. Tuttavia, come attestato dalla tabella redatta dal Responsabile del Settore Economico-Finanziario dell'Ente, il Comune non dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, che alla luce dell'art. 5 comma 2 del D.M. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della Tabella 2



**COMUNE DI SIRIGNANO**  
**(PROVINCIA DI AVELLINO)**

summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, la quale prevede che tali resti siano meramente alternativi, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la Tabella 2 del D.M. Si precisa che, sulla base delle valutazioni inerenti la sostenibilità finanziaria, questo Comune intende contenere prudenzialmente la spesa per il nuovo personale da assumere, mantenendosi entro i limiti della previsione di cui alla tabella 1 del comma 1 dell'art. 4 del citato D.M., senza usufruire delle facoltà disciplinate all'art. 5 comma 1 e 2 dello stesso decreto ministeriale attuativo della legge n. 34/2019.

In definitiva, pertanto, atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2020, 2021 e 2022 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2022 per la spesa di personale:

- il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 22,07%;
- con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27,60% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 31,60%;
- il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del D.M. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2024/2026, con riferimento all'annualità 2024, ai sensi della Tabella 1 del decreto di Euro 81.859,79;
- il Comune non dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, che alla luce dell'art. 5 comma 2 del D.M. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della Tabella 2 summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente alternativi, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la Tabella 2 del D.M.;
- come evidenziato dalla tabella di calcolo allegata, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2024, ammonta pertanto conclusivamente a Euro **81.859,79** portando a individuare la soglia di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2024, secondo le percentuali della richiamata Tabella 2 di cui all'art. 5 del D.M. 17/03/2020, in un importo che non supera l'importo insuperabile di Euro 408.543,48.

Verificato che la spesa di personale per l'anno 2024, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006, anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal D.M. 17/03/2020 ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo, si riportano i seguenti dati:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 (o anno 2008): Euro 439.409,21;

Spesa di personale, ai sensi del comma 557 (o 562), per l'anno 2024: Euro 408.543,48.

Si precisa che in data 20 novembre 2023 la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le politiche di coesione ha pubblicato "avviso pubblico finalizzato alla acquisizione delle



**COMUNE DI SIRIGNANO**  
**(PROVINCIA DI AVELLINO)**

manifestazioni di interesse – Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021 – 2027 (PN CapCoe) priorità 1, Azione 1.1.2 di personale a tempo indeterminato presso i principali beneficiari”. Tale avviso è finalizzato a realizzare assunzioni a tempo indeterminato di nuovo personale per il rafforzamento degli organici dei principali beneficiari ed attuatori dei fondi europei da utilizzare e specializzare sull’attuazione dei fondi europei per la realizzazione di progetti per la coesione.

In merito all’avviso di cui sopra l’amministrazione comunale, ha richiesto l’assunzione di n. 1 profilo professionale, area dei funzionari e dell’elevata qualificazione, ingegnere/architetto. L’assunzione della figura professionale di cui sopra non comporta oneri a carico del bilancio dell’Ente in quanto le risorse economiche necessarie sono a carico del PN Cap Coe fino al 2029 e dal 2030 a carico delle risorse previste dall’art.19 del D.L. 124/2023 convertito.

Pertanto, trattandosi di assunzioni eterofinanziate, la spesa è neutra rispetto alla verifica dei valori soglia definiti dal DM 17 marzo 2020.

#### Verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

La disciplina dei vincoli di finanza pubblica attinenti alle capacità assunzionali degli Enti locali per il personale a tempo determinato è rimasta invariata, ed è contenuta nell’art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 convertito con modificazioni nella Legge n. 122/2010 “Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica”, nel testo modificato dalla Legge 12/11/2011 n. 183: 28. *“A decorrere dall’anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all’articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell’anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all’articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell’anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell’Unione europea; nell’ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all’articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l’anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi e’ fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono*





**COMUNE DI SIRIGNANO**  
**(PROVINCIA DI AVELLINO)**

*superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n.276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. Per il comparto scuola e per quello delle istituzioni di alta formazione e specializzazione artistica e musicale trovano applicazione le specifiche disposizioni di settore. Resta fermo quanto previsto dall'articolo 1, comma 188, della legge 23 dicembre 2005, n. 266. Per gli enti di ricerca resta fermo, altresì, quanto previsto dal comma 187 dell'articolo 1 della medesima legge n. 266 del 2005, e successive modificazioni. Al fine di assicurare la continuità dell'attività di vigilanza sui concessionari della rete autostradale, ai sensi dell'art.11, comma 5, secondo periodo, del decreto-legge n.216 del 2011, il presente comma non si applica altresì, nei limiti di cinquanta unità di personale, al Ministero delle infrastrutture e dei trasporti esclusivamente per lo svolgimento della predetta attività; alla copertura del relativo onere si provvede mediante l'attivazione della procedura per l'individuazione delle risorse di cui all'articolo 25, comma 2, del decreto-legge 21 giugno 2013, n. 69, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 98. Alle minori economie pari a 27 milioni di euro a decorrere dall'anno 2011 derivanti dall'esclusione degli enti di ricerca dall'applicazione delle disposizioni del presente comma, si provvede mediante utilizzo di quota parte delle maggiori entrate derivanti dall'articolo 38, commi 13- bis e seguenti. Il presente comma non si applica alla struttura di missione di cui all'art. 163, comma 3, lettera a), del decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163. Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.”*

*29. “Le società non quotate, inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall'ISTAT ai sensi del comma 3 dell'articolo 1 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, controllate direttamente o indirettamente dalle amministrazioni pubbliche, adeguano le loro politiche assunzionali alle disposizioni previste nel presente articolo.”*

Pertanto, la disciplina in materia di assunzioni a tempo determinato o comunque i rapporti di lavoro flessibile fissa un limite di spesa annua pari al 50% della spesa sostenuta allo stesso titolo nell'esercizio 2009 o della media del triennio 2007-2009 qualora non ci sia stata spesa nel 2009. Tuttavia il limite del 50% del 2009 non si applica agli enti soggetti al patto di stabilità che siano in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui all'art. 1 comma 557 Legge 296/06.

Il Comune di Sirignano non ha spese di personale per il lavoro a tempo determinato, in relazione all'annualità 2023 e il valore spesa per lavoro flessibile relativo al 2009 ovvero al triennio 2007/2009



**COMUNE DI SIRIGNANO**  
**(PROVINCIA DI AVELLINO)**

risulta essere pari ad euro 166.468,52 con conseguente limite di spesa pari ad euro 83.234,26 (50% della spesa sostenuta);

Si dà atto, pertanto, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2024, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto dell'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito in legge 122/2010.

**Verifica dell'assenza di eccedenze di personale**

Si dà atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come da dichiarazione dei Responsabili dei servizi agli atti presso l'ufficio competente, con esito negativo, adottando delibera di G.C. n. 79 del 23.10.2023.

**Verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere**

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'Ente ha approvato il DUPS 2024/2026 con deliberazione di Consiglio Comunale n. 44 del 22.12.2023;
- l'Ente ha approvato il bilancio di previsione 2024/2026 con deliberazione di Consiglio Comunale n. 48 del 29.12.2023;
- l'Ente ha approvato il rendiconto 2022 con deliberazione di Consiglio Comunale n. 4 del 19.05.2023;
- l'Ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'Ente si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
- si attesta che il Comune di Sirignano non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale;
- l'ente in riferimento all'annualità 2024 prevede un incremento occupazionale di Euro 81.859,79, rispettando al contempo il limite del Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 e quello inerente alla capacità assunzionale aggiuntiva complessiva (Euro 81.859,79).

**Stima del trend delle cessazioni:**

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

ANNO 2024: nessuna cessazione prevista;

ANNO 2025: nessuna cessazione prevista;

ANNO 2026: nessuna cessazione prevista;

Si precisa a sostegno della complessiva potenzialità assunzionale, che il dipendente A.S. con profilo di



COMUNE DI SIRIGNANO  
(PROVINCIA DI AVELLINO)

istruttore di vigilanza è transitato dal 1° marzo presso altro Comune per mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs. 165/2001, determinando nuova disponibilità di risorse finanziarie per spesa di personale.

**Stima dell'evoluzione dei fabbisogni:**

Per tutto quanto innanzi indicato, pertanto, a seguito dell'entrata in vigore della nuova normativa prevista per le assunzioni a tempo indeterminato di cui all'art. 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34 ed al Decreto 17 marzo 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica, si rende necessario, quindi, procedere:

- all'adozione di un piano programmatico delle assunzioni per gli anni 2024/2026 che, tenendo conto dei servizi erogati e da erogare, delle risorse disponibili e delle disposizioni legislative, individui le assunzioni da effettuare nel periodo di riferimento strettamente necessarie a far fronte a precise e inderogabili esigenze di servizio, rappresentate anche dalle strutture organizzative apicali;
- alla verifica della consistenza della vigente dotazione organica, tenendo conto del fabbisogno di personale previsto per il prossimo triennio, dei servizi erogati e da erogare, delle risorse disponibili e delle limitazioni legislative;
- a verificare la coerenza con gli strumenti di programmazione dell'Ente e, pertanto, a tenere conto che la programmazione del fabbisogno del personale 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.

Le amministrazioni devono individuare i profili professionali in coerenza con le funzioni (missioni) che sono chiamati a svolgere, della struttura organizzativa. I profili professionali devono tenere conto del grado di responsabilità connesso a ciascuna posizione e, quindi, del posizionamento all'interno dell'organizzazione.

Pertanto, in ossequio alla disciplina innanzi descritta che ha introdotto un sistema assunzionale basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale e, dunque, nel rispetto dei vincoli finanziari puntualmente individuati nei paragrafi precedenti, sulla base dei profili professionali indicati nella dotazione organica rimodulata e sotto riportata, delle missioni attivate presso questo Ente, nonché in relazione agli obiettivi strategici dell'Ente, si riporta di seguito, un prospetto riepilogativo della programmazione del fabbisogno per il triennio 2024/2026.



**COMUNE DI SIRIGNANO**  
**(PROVINCIA DI AVELLINO)**

<b>Dotazione organica rideterminata</b>							
AREA	F.T	P.T	PROFILO PROFESSIONALE	Posti da coprire a Tempo Indeterminato			Posti coperti a Tempo Indeterminato
				2024	2025	2026	
Funzionari ed elevata qualificazione	36 ore		1 Elevata Qualificazione Area Finanziaria				1
	36 ore		1 Elevata Qualificazione Area Tecnica IV Settore	1 CAPCOE	1 CAPCOE		0
	36 ore		1 Elevata Qualificazione Area Tecnica III Settore	1 CAPCOE	1 CAPCOE		0
	36 ore		1 Elevata Qualificazione Area Amministrativa				0
Istruttori	36 ore		1 Istruttori Amministrativi				1
	36 ore		1 Istruttore Contabile				1
	36 ore		1 Istruttori Tecnici				0
	36 ore		1 Istruttori di Vigilanza				0
		30 ore	1 Istruttore Amministrativo 1 Istruttore Tecnico 1 Istruttore Vigilanza				3
Operatori esperti	36 ore		1 Operatori Esperti				0
		32 ore	1 Operatore Esperto				1
Operatori	36 ore		1 Operatore				0



COMUNE DI SIRIGNANO  
(PROVINCIA DI AVELLINO)

**Programma triennale del fabbisogno del personale 2024-2026 – Riepilogo AUMENTO ORE personale a tempo indeterminato e part-time**

PROFILO	RISORSE ANNUALI
Istruttore Amministrativo (ex cat. C) I Settore Amministrativo AUMENTO 10 ORE (da 20 a 30h/sett)	9.982,40
Istruttore Tecnico (ex cat. C) IV Settore Tecnico AUMENTO 10 ORE (da 20 a 30h/sett)	9.982,40
Operatore Specializzato (ex cat. B) IV Settore Tecnico AUMENTO 6 ORE (da 26 a 32h/sett)	5.510,33
Istruttore di Vigilanza (ex cat. C) IV Settore Tecnico AUMENTO 10 ORE (da 20 a 30h/sett)	10.464,15
<b>SPESA TOTALE</b>	<b>35.939,28</b>

**Programma triennale del fabbisogno del personale 2024-2026 – Riepilogo PROFILI da assumere e PROCEDURE di reclutamento – personale a tempo indeterminato**

PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI RECLUTAMENTO	NUMERO UNITA' Anno		
		2024	2025	2026
area dei funzionari ed elevata qualificazione, istruttore direttivo tecnico a tempo pieno ed indeterminato tramite concorso nazionale- fondi della politica di coesione europea.	Concorso nazionale- fondi della politica di coesione europea.	2	2	-

*L'assunzione delle Nr. 2 unità complessive di personale prevista è condizionata all'assegnazione in favore del Comune di Sirignano delle risorse a valere sull'Avviso pubblico finalizzato all'acquisizione delle manifestazioni di interesse da parte delle amministrazioni regionali (regioni Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia) e delle città metropolitane, delle province, delle unioni di comuni e dei comuni ivi situati Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (PN CapCoe) - Priorità 1 - Operazione 1.1.2 Assunzione di personale a tempo indeterminato presso i principali beneficiari, pubblicato dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento per le politiche di coesione, sul proprio sito, in data 30/11/2023.*

*Si specifica che all'assunzione delle due unità si procederà nell'anno in cui terminerà la relativa procedura concorsuale a livello nazionale (2024 oppure 2025).*



**COMUNE DI SIRIGNANO**  
(PROVINCIA DI AVELLINO)

***Programma triennale del fabbisogno del personale 2024/2026 – Assunzioni flessibili***

<b>FABBISOGNO 2024</b>	
<b>Area Tecnica</b>	
n. 1 unità Area dei Funzionari ad Elevata Qualificazione 12h/sett a tempo determinato.	Assunzione tramite forme di lavoro flessibile ex art. 92 TUEL fino al 31.12.2024
<b>FABBISOGNO 2025</b>	
<b>Area Tecnica</b>	
n. 1 unità Area dei Funzionari ad Elevata Qualificazione 12h/sett.	Assunzione tramite forme di lavoro flessibile ex art. 92 TUEL fino al 31.12.2025
<b>FABBISOGNO 2026</b>	
<b>Area Tecnica</b>	
Nessuna assunzione prevista	

Rimane salvo, per tutto il triennio 2024/2026, il ricorso all'utilizzo dei contratti flessibili (es. art. 92 Tuel) ovvero di forme contrattuali di cui agli artt. 90 e 110 del Tuel e/o convenzioni con altri enti (es. art. 23 CCNL 2022) ovvero utilizzazione di personale ex art 1 comma 557 della L. n. 311/2004 per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso dell'anno, previa autorizzazione della C.O.S.F.E.L., sempre nei limiti previsti dalla legge e qualora ne sussistano le dovute condizioni finanziarie. La programmazione triennale potrà essere rivista 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 sarà comunque soggetta a revisione annuale. Rimane salva, inoltre, in relazione alle annualità 2025 e 2026, la sostituzione nei limiti consentiti per legge dei dipendenti in caso di cessazione per i posti che si renderanno vacanti.

**Certificazioni del Revisore dei conti:**

Si dà atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale n. 3 del 03.04.2024.

Ne è stata inviata altresì copia per informativa ai sindacati.