



Comune di Buonabitacolo

Provincia di Salerno

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 8/2025 del 28/01/2025

OGGETTO: Approvazione del Piano triennale dei fabbisogni del personale 2025 - 2027.

Il giorno 28/01/2025 alle ore 18:46, nella casa comunale, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale composta da:

GIANCARLO GUERCIO

ERNESTO ALFANO

GERARDINA CEGLIA

PRESENTI	ASSENTI
P	
P	
P	

Presenti: 3 Assenti: 0

Assiste: GERARDO SOLA - Segretario Comunale

Presiede: GIANCARLO GUERCIO - Sindaco

Riconosciuto legale il numero degli intervenuti, invita a deliberare sulla proposta di deliberazione all'oggetto.

Visto il Decreto Lgs.vo 18 Agosto 2000 n. 267, T.U.E.L.; Visto il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica, espresso ai sensi dell'art. 49, comma 1 del D.Lgs. 18 Agosto 2000, n. 267. T.U.E.L.;

Esito: Approvata con immediata esecutività

PREMESSO che 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;

VISTO l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, che recita:

"1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

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. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. 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. 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.

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

4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste

dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

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

VISTO inoltre l'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che recita:

“1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.

2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.

3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.

4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.

5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.”

RILEVATO che:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
- le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma

l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti.

- l'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che "(...) il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo";

VISTI:

- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita:
 1. Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla [legge 2 aprile 1968, n. 482](#);
- l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita:
 1. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla [legge 12 marzo 1999, n. 68](#), finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.
 2. Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.
 3. Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.
 4. Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.

- l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e 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;

RICHIAMATO inoltre l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così dispone:

“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.

2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.

4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area.”

VISTA la nota di conversione del Decreti Legge 10 agosto 2023 n.104 e n.105 ed in particolare l'art. 11, comma 3 bis del D. L. 105/2023, introdotto in fase di conversione, che estende a tutti gli enti locali la possibilità di prevedere riserve di posti per personale in servizio nell'ambito di concorsi per il reclutamento di personale dirigenziale. In particolare, viene esteso a tutti gli enti locali il campo di applicazione dell'art. 28 comma 1 bis, del decreto - legge n.75 del 2023 (cd. Decreto “PA-2”), originariamente limitato ai Comuni; consente agli enti locali di prevedere nell'ambito dei concorsi pubblici per il reclutamento di personale dirigenziale, una riserva di posti non superiore al 50% da destinare al personale dirigenziale e non dirigenziale che abbia maturato con pieno merito almeno trentasei mesi di servizio, anche non continuativi, negli ultimi cinque anni e che sia stato assunto a tempo determinato previo esperimento di procedure selettive e comparative a evidenza pubblica, o al personale non dirigenziale che sia in servizio a tempo

indeterminato per lo stesso periodo di tempo. La riserva può essere prevista nel limite dei posti disponibili della vigente dotazione organica (quindi è data facoltà all'ente di individuare una riserva fino al 50% dei posti dirigenziali disponibili destinata ai soggetti in possesso dei requisiti summenzionati) e in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni. Le assunzioni sono effettuate a valere sulle facoltà assunzionali di ciascuna amministrazione disponibili a legislazione vigente;

VERIFICATO che il nostro Ente non ha situazioni di eccedenze di personale così come Deliberato con atto n.60/2024 del 01 ottobre 2024 rubricato "Ricognizione delle eccedenze di personale - anno 2024 - ai sensi dell'art.33 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 16 della L. n. 183/2011";

CONSIDERATO che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre a essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese;

PRESO ATTO 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 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 dei budget assunzionali.

RILEVATO che l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone:

"A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il

Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018."

VISTO il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

RILEVATO che il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dalla normativa previgente;

VISTA la circ. Presidenza del Consiglio dei ministri 13 maggio 2020 ad oggetto: *“Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell’articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni”*, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell’11 settembre 2020;

VISTA la determinazione dirigenziale RCG. n. 350/2024 in data 24/09/2024 con la quale è stato determinato il valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell’anno **2024**, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;

PRESO ATTO che tale valore è inferiore al valore della **soglia di virtuosità**;

CONSIDERATO che, ai sensi dell’art. 5, D.M. 17 marzo 2020, per i comuni “virtuosi”, nel periodo 2020-2024:

- è possibile incrementare annualmente, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla Tabella 2 allegata al decreto, 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 e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1;
- è possibile utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1;

PRESO ATTO del parere espresso dal Ministero dell'Economia e delle Finanze in data 15 gennaio 2021 (prot. n. 12454) che a proposito della possibilità per gli enti virtuosi di utilizzare in deroga i resti assunzionali del quinquennio 2015-2019 chiarisce quanto segue:

“l'utilizzo dei più favorevoli resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 non può essere cumulato con le assunzioni derivanti dall'applicazione delle nuove disposizioni normative ex articolo 33, comma 2, del decreto legislativo n. 34/2019, ma tale possibilità di utilizzo costituisce una scelta alternativa - se più favorevole - alla nuova regolamentazione, fermo restando che tale opzione è consentita, in ogni caso, solamente entro i limiti massimi previsti dal valore soglia di riferimento di cui all'articolo 4, comma 1 - Tabella 1, del decreto attuativo.”

FA PRESENTE inoltre che:

- sulla base dei valori corrispondenti della Tabella 2, l'incremento consentito della spesa di personale rilevata dal rendiconto 2024 è pari a € 145.388,88 (A);
- questo ente ha a disposizione resti assunzionali per il quinquennio 2015-2019 pari a € 0,00 (B);

EVIDENZIATO che per l'anno **2024** il tetto massimo della spesa di personale è pertanto pari a € 664.634,88;

CONSIDERATO che, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, gli enti il cui valore soglia è uguale o inferiore al valore soglia di virtuosità possono assumere personale a tempo indeterminato utilizzando il *plafond* calcolato con il nuovo valore soglia;

VISTO l'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, il quale testualmente recita:

"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 è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono 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. (...). 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.”

VISTO inoltre l'art. 1, c. 234, L. n. 208/2015 che recita: *“Per le amministrazioni pubbliche interessate ai processi di mobilità in attuazione dei commi 424 e 425 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, le ordinarie facoltà di assunzione previste dalla normativa vigente sono ripristinate nel momento in cui nel corrispondente ambito regionale è stato ricollocato il personale interessato alla relativa mobilità. Per le amministrazioni di cui al citato comma 424 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014, il completamento della predetta ricollocazione nel relativo ambito regionale è reso noto mediante comunicazione pubblicata nel portale «Mobilita.gov», a conclusione di ciascuna fase del processo disciplinato dal decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 14 settembre 2015, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 227 del 30 settembre 2015. Per le amministrazioni di cui al comma 425 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014 si procede mediante autorizzazione delle assunzioni secondo quanto previsto dalla normativa vigente”;*

RICHIAMATO inoltre il testo dell'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 il quale dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di

previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato;

PRESO ATTO che 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 ai fini dell’impiego ottimale delle risorse come richiesto dalle Linee Guida sopra citate che:

- si rileva la necessità di perseguire l’ottimale distribuzione del personale tramite la mobilità interna ed esterna;
- si rileva la necessità di prevedere eventuali progressioni di carriera nella programmazione;
- si rileva la necessità di coprire i posti mediante tutte le forme di reclutamento previste dal legislatore con particolare attenzione all’utilizzo delle graduatorie in corso di validità al fine di ottimizzare i tempi e ridurre i costi per le assunzioni;

RICHIAMATA la propria precedente deliberazione n. 79/2023 in data 30/11/2023, esecutiva ai sensi di legge, ad oggetto *“Adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2024-2026;*

RAVVISATA la necessità di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2025-2027, e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

VISTA la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2024 - 2026 all’uopo predisposta dal responsabile del servizio sulla base delle direttive impartite dalla Giunta comunale e delle indicazioni fornite dai singoli responsabili dei servizi, a seguito di attenta valutazione:

- a) del fabbisogno di personale connesso a esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
- b) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;

c) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;
che si allega al presente provvedimento sotto la lettera A) quale parte integrante e sostanziale;

PRESO ATTO, dunque, che, come indicato nelle Linee Guida sopra richiamate: *“l’indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni”*.

CONSIDERATO che la spesa potenziale massima derivante dall’applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni è quella derivante dall’applicazione dei parametri di cui al D.M. 17 marzo 2020, come indicato nella determinazione dirigenziale RCG. n. 350/2024 in data 24/09/2024 sopra citata e che risulta pari ad **€ 664.634,88** (A);

CONSIDERATO che per l’attuazione del piano triennale delle assunzioni 2025 – 2027 l’ente deve programmare una spesa complessiva che deve rientrare nelle somme a disposizione per il reclutamento ed rimanere (sommata alle altre voci per il personale in servizio) inferiore alla spesa potenziale massima;

RILEVATO dunque che la spesa totale per l’attuazione del piano triennale delle assunzioni 2025 – 2027 l’ente ha a disposizione **€ 145.388,88** (B) e che tale spesa sommata a quella relativa ai costi del personale in servizio è **inferiore** alla spesa potenziale massima (A);

DATO ATTO inoltre che l’ente non può superare come spesa di personale quella determina come spesa potenziale massima in quanto il nostro ente risulta come “virtuoso”

RICHIAMATI:

- l’art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

- l’art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 il dispone che: *“2. A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall’art. 5, 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, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica”;

VISTO che il Comune di Buonabitacolo ha inoltrato lo schema del Piano Triennale dei Fabbisogni per debita informazione ed eventuale confronto alle Organizzazioni Sindacali in data 21 gennaio 2025 al prot. 405/2025;

RILEVATO che il medesimo invio è stato inoltrato in data 21 gennaio 2025 all'organo di revisione economico-finanziaria al fine di accertare la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020, contestualmente il mantenimento degli equilibri di bilancio;

VISTO il parere favorevole del Revisore dei Conti espresso con verbale n. 59 del 23/01/2025 ed acquisito a mezzo pec in data 27/01/2025, prot. n. 527/2025;

RITENUTO, per quanto sopra, di approvare il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2025/2027 per effetto di nuove e diverse valutazioni connesse con gli obiettivi dell'Amministrazione e con l'evoluzione dinamica della consistenza del personale, che rende necessaria la revisione della programmazione triennale approvata con la deliberazione di G.C. n. 79/2023;

RITENUTO di approvare la nuova dotazione organica organica dell'ente (**allegato B**);

VISTO il piano occupazionale 2025-2027 predisposto sulla base della nuova dotazione organica e della normativa sopra richiamata e tenendo altresì conto delle esigenze dell'ente, che si riporta all'**allegato C**) alla presente deliberazione;

DATO ATTO in particolare che il nuovo piano occupazionale 2025 - 2027 prevede complessivamente n. 8 posti da ricoprire mediante:

- mobilità esterna;
- utilizzo di graduatorie in corso di validità;
- stabilizzazione;
- progressione verticale tra le aree facendo ricorso anche alla procedura straordinaria e in deroga;
- concorso pubblico;

FERMO restando l'obbligo del previo esperimento delle procedure di mobilità obbligatoria ex art. 34-bis, D.Lgs. n. 165/2001 e dell'eventuale mobilità volontaria ex art. 30 del d.Lgs. n. 165/2001 per le procedura non in deroga;

DATO ATTO che:

- questo ente è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2023-2025 non si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- il piano occupazionale 2025-2027 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;

ACCERTATO che sul presente provvedimento è stata espletata la procedura di informazione con le sigle sindacali così come risulta dalla nota del 21/01/2025;

VISTO il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

VISTO il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

VISTO il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;

VISTO il C.C.N.L. Funzioni locali 16 novembre 2022;

VISTO il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;

VISTO il D.M. 17 marzo 2020;

RITENUTO di provvedere in merito;

PROPONE

DI APPROVARE, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del d.Lgs. n. 267/2000, il nuovo **piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2025-2027** quale parte integrante e sostanziale;

DI APPROVARE, per le motivazioni riportate nella premessa, la nuova **dotazione organica** dell'Ente, costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

DI APPROVARE, per le motivazioni riportate nella premessa, il nuovo **piano occupazionale per il triennio 2025-2026-2027**, dando atto che lo stesso è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-*bis* e 35 del decreto legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;

DI DARE ATTO che il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con i limiti di spesa determinati ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;

DI DARE ATTO nuovamente che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, d.Lgs. n. 165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

DI TRASMETTERE, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2025 - 2027 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano¹.

DI DEMANDARE al responsabile del servizio personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento;

DI FAR PRESENTE che il presente provvedimento è rilevante ai fini della pubblicazione sulla rete internet ai sensi del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33;

DI TRASMETTERE il presente provvedimento all'Ufficio Segreteria per la pubblicazione all'Albo.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la proposta riportata;

VISTI i pareri resi ai sensi dell'art 49 del D.Lgs.267/2000;

VISTO il TUEL (D.Lgs. 267/2000);

Con voti unanimi, espressi nei modi e nelle forme di legge, stante l'urgenza di provvedere,

DELIBERA

1. **DI APPROVARE** integralmente la suddetta proposta di deliberazione, il cui contenuto si abbia qui per riportato e trascritto;
2. **DI DICHIARARE** immediatamente eseguibile il presente provvedimento ai sensi e per gli effetti dell'art 134 , comma 4° del D.Lgs. n°267/2000.

COMUNE DI BUONABITACOLO
(PROV. DI SALERNO)

Parere dell'Organo di Revisione

sulla Deliberazione della Giunta Comunale "Approvazione piano triennale del
fabbisogno di personale 2025/2027 e Piano assunzionale 2025/2027"
Verbale n. 59 del 23.01.2025

Il revisore unico

(Dott. Gianluca del Giudice)



Il sottoscritto dott. Gianluca del Giudice Revisore Unico di codesto Ente - di cui alla Deliberazione del Consiglio Comunale n. 16 del 25.06.2022 per il triennio 2022/2024 - iscritto all'Ordine dei Dottori Commercialisti di Napoli al n. 3031/2833, nonché nel Registro Revisori Legali al n. 99127 del 15/10.1999 con decreto pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, supp. 87 del 02/11/1999

VISTA

La proposta di delibera Giunta Municipale ricevuta in data 23.01.2025 avente ad oggetto: *“Approvazione piano triennale del fabbisogno di personale 2025/2027 e Piano occupazionale 2025-2027”*;

CONSIDERATO

che esaminata la proposta di delibera, il revisore ha riscontrato che non emergono anomalie normative che ostacolano l'approvazione del piano triennale del fabbisogno di personale 2025/2027 e del piano occupazionale 2025-2027;

ESPRIME

Parere favorevole alla proposta di delibera di Giunta Municipale ricevuta in data 23.01.2025 avente ad oggetto: *Approvazione piano triennale del fabbisogno di personale 2025/2027 e del relativo Piano occupazionale 2025-2027”*

Buonabitacolo, 23.01.2025

Il Revisore dei Conti
(Dr. Gianluca de Giudice)



PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

2025-2027

Indice:

- a) Premessa
- b) L'organizzazione dell'ente
- c) I servizi gestiti
- d) Contesto di riferimento per programmazione Fabbisogno di Personale
- e) Fabbisogno di Personale
- f) Copertura Finanziaria

a) Premessa

La Riforma della Pubblica Amministrazione, avviata dalla Legge Delega 7 agosto 2015 n. 124, è stata promossa attraverso l'adozione di numerosi decreti attuativi, in particolare per quanto interessa ai fini del presente Piano, dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 (G.U. n. 130 del 7/06/2017), in vigore dal 22 giugno 2017. Tra le principali misure introdotte dal decreto troviamo il progressivo superamento della cd. "Dotazione organica" e l'introduzione di un nuovo modello di reclutamento dinamico, basato sui fabbisogni e non più sui posti vacanti in pianta organica con l'obiettivo di reclutare le professionalità che davvero sono utili al miglioramento dei servizi.

Visto il decreto attuativo dell'art. 33 del D.L. 34/2019, approvato in conferenza Stato-Città in data 11/12/2019, che definisce i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti e i successivi atti normativi che hanno portato alla pubblicazione in Gazzetta Ufficiale, in data 27/4/2020, del DPCM del 17/3/2020 in materia di "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni";

b) L'organizzazione dell'ente

La dotazione organica del Comune di Buonabitacolo, attualmente in vigore, approvata con deliberazione di G.C. n.79 del 30/11/2023, presentava, la consistenza di 18 dipendenti in servizio di cui 3 a tempo determinato. L'assetto organizzativo prevede 4 aree nelle quali sono gestiti i servizi. Ogni area risulta gestita dalla Posizione Organizzativa.

c) I servizi gestiti

I titolari di Posizione Organizzativa gestiscono le singole aree e per ogni area vi sono i relativi servizi

1 AREA AMMINISTRATIVA

Affari Generali, Affari Legali, Servizio Personale, Biblioteca, Servizi e Prestazioni Sociali, Servizi Scolastici.

Servizio Polizia Locale

2 AREA ECONOMICO FINANZIARIA

Area Economico – Finanziaria – Tributi – Ragioneria – Economato - Suap

3 AREA TECNICA

Servizio Lavori Pubblici, Edilizia Privata - Servizio Urbanistico e Manutenzione, Servizio Ambiente e Sviluppo

Servizio Polizia Locale

4 AREA SERVIZI DEMOGRAFICI

Servizio Demografico, Anagrafe, Leva, Istat, Elettorale, Anpr, Stato Civile, Procollo e Archivio.

d) Contesto di riferimento per programmazione Fabbisogno di Personale

L'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, 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.

L'art. 22, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017 prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotte dall'art. 4, del D.Lgs. n. 75/2017, siano adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. si applichi a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse.

Con il Decreto 8/05/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”. Tali Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogno previste dall'art. 4, comma 3, del D.Lgs. n. 75/2017 che ha introdotto nel D.Lgs. 165/2001 l'articolo 6-ter, in estrema sintesi, sono volte ad orientare le PP.AA. nella predisposizione del Piano Triennale Fabbisogno Personale (PTFP) e prevedono che esso debba svilupparsi nel rispetto dei vincoli finanziari e in maniera coerente con il ciclo della programmazione finanziaria dell'ente, in armonia con gli obiettivi generali che identificano le priorità strategiche dell'ente e con gli obiettivi specifici individuati con cadenza triennale.

Devono inoltre:

- privilegiare le professionalità infungibili
- evitare logiche di mera sostituzione
- essere caratterizzate da una maggiore inclinazione verso le nuove professioni e le competenze professionali innovative
- privilegiare il potenziamento delle funzioni istituzionali dell'ente, piuttosto che quelle di back office.

Il decreto attuativo dell'art. 33 del D.L. 34/2019, approvato in conferenza Stato-Città in data 11/12/2019, definisce i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti al netto del Fondo Crediti Dubbia Esigibilità mentre i successivi atti normativi hanno portato alla pubblicazione in Gazzetta Ufficiale, in data 27/4/2020, del DPCM del 17/3/2020 in materia di “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni”;

Le disposizioni di cui al sopra citato DPCM si applicano ai comuni con decorrenza dal 20/4/2020 e valgono per le procedure concorsuali che saranno indette in date successive;

Questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario.

e) Il fabbisogno di personale

La dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima è pari ad € 664.634,88 così come determinato al RCG n. 350/2024 del 24/09/2024 ed atteso che il Comune risulta tra gli enti virtuosi non applica la spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i.,(media della spesa nel triennio 2011-2013, comma 557 quater).

La struttura organizzativa, così come presentata al punto precedente, risulta nella sostanza corrispondente alle necessità dell'Amministrazione, ma stante la natura delle attività peculiari dell'Ente occorre integrare il personale per garantire maggiori servizi.

In considerazione di quanto sopra, il Piano del Fabbisogno di Personale per il triennio 2025-2027 può essere riassunto come segue:

ANNO 2025	ANNO 2026	ANNO 2027
<i>2 Istruttore Tempo Part - time 18 Ore</i>	<i>1 Istruttori Part - Time (18 ore)</i>	<i>2 Operatori (part- time 18h)</i>
<i>2 Operatori Esperti part time 24 ore</i>		
<i>1 Operatore Esperto Part- Time 18 ore</i>		
<i>Totale 5 posti</i>	<i>Totale 1 posti</i>	<i>Totale 2 posti</i>

f) Copertura Finanziaria

La spesa per il personale trova copertura negli stanziamenti del Bilancio Pluriennale. L'intera programmazione di personale è orientata verso un risparmio di spesa in quanto con il turn over in atto non si incide su quella che è la spesa già consolidata a bilancio per il personale.

Allegato B)

DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

NUMERO	COPERTURA	AREA	TIPOLOGIA CONTRATTO	SERVIZIO
1	Posto Vacante	Istruttore	-	Amministrativa
2	Posto coperto	Operatore	18h/36h	Amministrativa
3	Posto coperto	Operatore	24h/36h	Amministrativa
4	Posto Coperto	Operatore	24h/36h	Amministrativa
5	Posto Coperto	Operatore	24h/36h	Amministrativa
6	Posto Vacante	Operatore Esperto	-	Amministrativa
7	Temporaneamente coperto ai sensi dell'art. 1, comma 557, l. 311/2004	Istruttore	-	Amministrativa (Polizia Locale)
8	Temporaneamente coperto ai sensi dell'art.90 d.lgs 267/2000	Istruttore		Staff del Sindaco
9	Posto Coperto	Funzionario	18h/36h	Economico - Finanziaria
10	Posto Vacante	Operatore Esperto	-	Economico - Finanziaria
11	Posto Coperto	Funzionario	18h/36h	Servizi Demografici
12	Posto Coperto	Operatore	18h/36h	Servizi Demografici
13	Posto Coperto	Operatore	24h/36h	Servizi Demografici
14	Posto Coperto	Funzionario	18h/36h	Tecnica
15	Posto Coperto	Istruttore	36h/36h	Tecnica
16	Posto Vacante	Operatore Esperto	-	Tecnica
17	Posto Coperto	Operatore	24h/36h	Tecnica
18	Posto Coperto	Operatore	24h/36h	Tecnica
19	Posto Coperto	Operatore	24h/36h	Tecnica
20	Posto Coperto	Operatore	24h/36h	Tecnica
21	Posto Vacante	Istruttore	-	Tecnica
22	Posto Vacante	Operatore	-	Tecnica
23	Posto Vacante	Operatore	-	Tecnica

Dotazione organica - SCHEMA DI SINTESI (alla data del 02.01.2025)

Area	n. posti coperti	n. posti vacanti
FUNZIONARI	3	0
ISTRUTTORI	2	3
OPERATORI ESPERTI	0	3
OPERATORI	10	2
	15	8

PIANO OCCUPAZIONALE 2025-2027
ANNO 2025

Categoria	Profilo professionale da coprire	Area	Rapporto di Lavoro	Modalità di reclutamento ¹					
				Concorso pubblico	Verticalizzazione in deroga	Utilizzo Graduatoria	Stabilizzazione e legge 136/2023 e 137/2023	Mobilità esterna art. 30 d. lgs. n. 165/2001	N.
OPERATORE ESPERTO	Collaboratore Amministrativo	Economico - Finanziaria	Part Time 18 ore	x					
OPERATORE ESPERTO	Autista scuolabus	Amministrativa	Part Time 24 h		x				
OPERATORE ESPERTO	Autista scuolabus	Tecnica	Part time 24 h		x				
ISTRUTTORE	Istruttore Affari Generali	Area Amministrativa	Part time 18 ore				x		
ISTRUTTORE	Istruttore Area Tecnica	Area Tecnica	Part time 18 ore				x		

ANNO 2026

Area	Profilo professionale da coprire	Area	Rapporto di Lavoro	Modalità di reclutamento ¹					Progressione verticale in deroga ex art 13 CCNL 16-11-22	N.
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Utilizzo Graduatoria	Progressione di carriera			
ISTRUTTORE	Istruttore Vigilanza	Polizia Locale	Part time 18 h	x		x				

ANNO 2027

Area	Profilo professionale da coprire	Area	Rapporto di Lavoro	Modalità di reclutamento ¹					Progressione verticale in deroga ex art 13 CCNL 16-11-22	N.
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Utilizzo Graduatoria	Progressione di carriera			
OPERATORE	Operatore esterno	TECNICA	Part - time 18h	x						
OPERATORE	Operatore esterno	TECNICA	Part – time 18h	x						

¹ Fatto salvo il rispetto del previo esperimento delle procedure di mobilità volontaria ed obbligatoria di cui agli articoli 30 e 34-bis del d.Lgs. n. 165/2000.



Comune di Buonabitacolo

Provincia di Salerno

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: Approvazione del Piano triennale dei fabbisogni del personale 2025 - 2027.

Il Responsabile dell' AREA AMMINISTRATIVA a norma degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D.Lgs. 267/2000, introdotto con D.L. n. 174/2012, convertito in legge n. 213/2012, sulla proposta di deliberazione in oggetto:

- esprime il seguente parere: FAVOREVOLE
- in ordine alla regolarità tecnica del presente atto ed attesta la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa
- attesta che non sussistono situazioni di conflitto d'interesse in capo allo scrivente firmatario

Note:

Buonabitacolo, 27/01/2025

Il Responsabile dell'
AREA AMMINISTRATIVA

GERARDO SOLA



Comune di Buonabitacolo

Provincia di Salerno

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: Approvazione del Piano triennale dei fabbisogni del personale 2025 - 2027.

Il Responsabile dell' AREA ECONOMICO FINANZIARIA a norma degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D.Lgs. 267/2000, introdotto con D.L. n. 174/2012, convertito in legge n. 213/2012, sulla proposta di deliberazione in oggetto:

- in ordine alla regolarità contabile, esprime il seguente parere: FAVOREVOLE
- attesta, altresì, che non sussistono situazioni di conflitto d'interesse in capo allo scrivente firmatario in relazione al presente atto

Note:

Buonabitacolo, 28/01/2025

Il Responsabile dell'
AREA ECONOMICO FINANZIARIA

ROSANNA PERRUPATO

Letto, confermato e sottoscritto.

Sindaco
GIANCARLO GUERCIO

Segretario Comunale
GERARDO SOLA

ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Copia della presente deliberazione, viene affissa in pubblicazione all'Albo Pretorio ai sensi dell'articolo 124, comma 1, del D.Lgs 267/2000 per 15 giorni consecutivi.

Buonabitacolo, 30/01/2025

Il Funzionario
FRANCO GARONE

ATTESTAZIONE DI ESECUTIVITA'

Visti gli atti d'ufficio si attesta che la presente deliberazione:
- E' divenuta esecutiva il giorno 28/01/2025, essendo stata dichiarata immediatamente eseguibile (Art 134, comma 4, D.Lgs. 267/2000).

Buonabitacolo, 30/01/2025

Il Funzionario