



**Comune di Agerola**  
Città Metropolitana di Napoli

-----  
**PROPOSTA DI DELIBERAZIONE**

**OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2025-2027, PER CONFLUENZA NEL PIAO 2025/2027 - SEZIONE 3 -SOTTOSEZ. 3.3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.**

**IL SINDACO**

**Premesso che:**

- l'art. 39, comma 1, della legge n. 449/1997, stabilisce che, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti ad approvare la programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di personale delle categorie protette;
- l'art. 91, comma 1, del d.lgs. n. 267/2000, prevede che gli enti locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'art. 19, comma 8, della legge 28/12/2001, n. 448, in base al quale gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, a decorrere dall'anno 2002, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449;
- l'art. 4, comma 2, del DPCM 17.03.2020, attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, convertito nella Legge n. 58/2019, dispone che i maggiori livelli assunzionali consentiti dal medesimo articolo 4 sono subordinati alla asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio;

**Dato atto** che l'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 4, comma 1, del D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75 ha introdotto una nuova disciplina in materia di organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale, in base alla quale 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 con Decreto Ministeriale, previa intesa in sede di Conferenza Unificata;

**Letto e richiamato:**

- il Decreto 8 maggio 2018 emanato dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, recante le *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”* di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, introdotto dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017;
- il Decreto 22 luglio 2022 emanato dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, recante la *“Definizione di linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi*

*fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche.*”, che integrano gli indirizzi approvati con il precedente Decreto Ministeriale del 08.05.2018;

**Atteso** che, in forza delle linee di indirizzo sopra richiamate, si prevede che:

- il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del fabbisogno, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste dalla vigente normativa;
- in sede di definizione del piano, le amministrazioni indicano la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione e facendo riferimento al limite di spesa determinato in base all'art. 1, comma 557-quater, della legge 296/2006, ovvero la spesa di personale calcolata sulla media della spesa sostenuta nel triennio 2011/2013;
- l'individuazione dei profili professionali dovrà essere coerente con le funzioni che l'Ente è chiamato a svolgere, con le strutture organizzative presenti e con le connesse responsabilità, il tutto finalizzato a definire un ordinamento professionale in linea con i principi di efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini ed in grado di perseguire gli obiettivi dell'Ente;

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

**Posto in risalto** che il comma 557-quater dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, introdotto dal comma 5-bis dell'art. 3 del D.L. n. 90/2014, dispone che: *«Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione»*;

**Visto:**

- l'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, convertito nella Legge n. 58/2019, con il quale è stata introdotta una nuova disciplina per la determinazione delle capacità, che si sostanzia principalmente nella revisione del meccanismo del turn-over, mediante la previsione per gli Enti locali di procedere ad assunzioni a tempo indeterminato 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, individuato con apposito decreto ministeriale;
- il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, emanato di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e del Ministro dell'Interno, del 17 marzo 2020, recante: *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni”*, il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, emanato di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e del Ministro dell'Interno il 17 marzo 2020, recante: *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni”*, attuativo delle disposizioni contenute nell'art. 33, comma 2, del Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58;

**Tenuto conto** che:

- l'art. 3 del Decreto Ministeriale individua le fasce demografiche dei comuni, in base alle quali l'art. 4 definisce le percentuali di riferimento dei valori soglia, c.d. “valori di virtuosità”, come descritte nella Tabella 1 del medesimo articolo, mentre la Tabella 3 inserita al comma 1 dell'art.

6 individua le percentuali da considerare come valori soglia per classificare gli enti meno virtuosi, che, per i comuni rientranti nella fascia demografica con popolazione da 5.000 a 9.999 abitanti, tra cui il Comune di Agerola, risultano così definiti:

### **SCHEDA 1**

<b>COMUNE DI AGEROLA</b>	<b>Fascia Demografica</b>	<b>1° valore soglia Comuni virtuosi</b>	<b>2° valore soglia Comuni meno virtuosi</b>
<b>Popolazione al 01.01.2024</b>	<b>Comma 1 -Lettera e) – art. 3 del D.M. 17/03/2020</b>	<b>Tabella 1 – comma 1 dell’art. 4 del D.M. 17/03/2020</b>	<b>Tabella 3 – comma 1 dell’art. 6 del D.M. 17/03/2020</b>
<b>7.744</b>	<b>Comuni con popolazione da 5.000 a 9.999 abitanti</b>	<b>26,90%</b>	<b>30,90%</b>

- ai sensi dell’art. 4, comma 2, del Decreto attuativo, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia determinato nel rispetto del comma 1 del medesimo articolo, a decorrere dal 20 aprile 2020, possono incrementare la spesa di personale per assunzioni di personale a tempo indeterminato, registrata nell’ultimo rendiconto approvato, in coerenza con il piano 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 individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica;

**Letta e richiamata** la Circolare esplicativa del 13.05.2020, emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante le linee direttive sulla corretta applicazione del DPCM 17 marzo 2020 e sulle nuove modalità di calcolo degli spazi assunzionali dei comuni, dalla quale si rileva che a partire dal 20.04.2020 il piano delle assunzioni deve essere effettuato nel rispetto delle nuove regole introdotte dal DPCM 17.03.2020;

**Preso atto** che:

- l’art. 6 del D.L. n. 80 del 9 giugno 2021, “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia”, convertito con modificazioni in legge n. 113 del 6 agosto 2021, prescrive in capo alle pubbliche amministrazioni l’adozione di un Piano integrato di attività e di organizzazione “PIAO”;
- l’art. 1, comma 1 del Decreto del Presidente della Repubblica del 24 giugno 2022, n. 81, che individua gli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, prevedendo che il Piano dei fabbisogni di personale, di cui all’art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, viene assorbito nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO);
- l’art. 2, comma 1, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 Giugno 2022, n. 132, definisce il contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, precisando che il PIAO contiene la scheda anagrafica dell’Amministrazione ed è suddiviso in Sezioni, a loro volta ripartite in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionale;
- l’art. 4 del succitato Decreto Ministeriale descrive il contenuto della SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO, e che al comma 1 – lettera c) si prevede la compilazione della Sottosezione 3.3, nel cui ambito viene richiesto il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, con indicazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell’anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e da evidenza della

capacità assunzionale dell'amministrazione da calcolare in base alle vigenti norme in materia, della programmazione delle cessazioni dal servizio, della stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento e delle strategie di copertura del fabbisogno, nonché delle situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali;

**Dato atto** che, in base a quanto previsto dalla vigente normativa in materia assunzionale per gli Enti locali, il Comune di Agerola:

- con deliberazione di Giunta comunale n. 8 del 18.01.2024, modificata ed integrata con successiva deliberazione di G.C. n. 78 del 27/06/2024 ed ultima 137 del 07.11.2024, in attuazione della disciplina contenuta nel DPCM del 17.03.2020, prendeva atto che, sulla base dei dati contabili rilevati dall'ultimo Rendiconto di gestione approvato, relativo all'anno 2023, con deliberazione di C.C. n. 13 del 30.04.2024, rientrava tra gli enti che registrano un valore spesa personale / entrate correnti inferiore al "valore più basso", c.d. "Soglia di virtuosità", pari al 21,00% e, per effetto, procedeva all'approvazione del Piano triennale del fabbisogno del personale per il triennio 2024-2026 e piano annuale 2024, nel rispetto degli spazi assunzionali quantificati in applicazione della predetta disciplina;
- con deliberazione di Giunta comunale n. 9 del 18.01.2024 è stato approvato il PIAO per il triennio 2024-2026, con ivi confluito ed allegato nella Sottosezione di Programmazione 3.3 il Piano Assunzionale 2024 precedentemente approvato con la delibera giuntale n. 8/2024;

**Tenuto conto** che, con deliberazione di Consiglio Comunale n. 13 del 30.04.2024 è stato approvato il Rendiconto di Gestione dell'esercizio finanziario 2023;

**Considerato** che, con l'approvazione del rendiconto di gestione relativo all'esercizio 2023, si è ravvisata la necessità di procedere alla rideterminazione degli spazi assunzionali considerando la spesa di personale registrata nell'anno 2023 rapportata alla media degli accertamenti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati (2021/2023), al netto del F.C.D.E. stanziato nel bilancio di previsione dell'ultima annualità considerata (Anno 2023), come si evince dalla scheda di seguito riportata:

**SCHEDA 2**

SPESA DEL PERSONALE RISULTANTE DAL RENDICONTO ANNO 2023					
N.D.	Voce	Rif. al bilancio		SPESA Rendiconto 2023	
1	Impegni di competenza della spesa complessiva del personale a tempo indeterminato e a tempo determinato	Int. 01		1.137.805,87	
3	A) TOTALE SPESE DI PERSONALE			1.137.805,87	
ENTRATE CORRENTI					
N.D.	Voce	Accertamenti entrate correnti			Media
		Rendiconto 2021	Rendiconto 2022	Rendiconto 2023	
MEDIA TOTALE ENTRATE CORRENTI		5.313.569,53	5.554.680,75	6.072.162,60	5.646.804,29
4	FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata			228.866,75	
5	TOTALE ACCERTAMENTI DI ENTRATA AL NETTO FCDE DI PREVISIONE RELATIVO ALL'ULTIMA ANNUALITA' CONSIDERATA			5.417.937,54	

RAPPORTO SPESA DEL PERSONALE / ENTRATE CORRENTI	21,00
VALORE SOGLIA	1.457.425,19
SPAZIO ASSUNZIONALE EX ART. 4 D.P.C.M.	319.619,32

**Posto** che, sulla scorta degli spazi assunzionali rideterminati in base ai dati del rendiconto di gestione 2023 e tenendo conto delle economie di spesa maturate per effetto della cessazione dal servizio del personale di ruolo per pensionamento e per dimissioni dal servizio, la Giunta Comunale, con deliberazione n. 78 del 27.06.2024, procedeva alla rideterminazione delle capacità assunzionali ancora disponibili nel rispetto delle indicazioni fornite dalla Circolare esplicativa del 13.05.2020 emessa dal Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le quali ogni incremento annuale della spesa del personale deve tener conto e assorbire l'aumento derivante dalla percentuale eventualmente già utilizzata nelle annualità precedenti;

**Evidenziato** che:

- come illustrato in dettaglio nelle Schede 4 – 5 e 6 della relazione istruttoria allegata alla richiamata deliberazione n. 78 del 27.06.2024, gli spazi assunzionali per l'anno 2024, considerando la spesa utilizzata con i piani dei fabbisogni per il periodo 2020/2024, veniva rideterminata in un importo di € **€ 95.790,50**, al netto della spesa per il pagamento dell'IRAP;
- in base agli spazi assunzionali disponibili, l'Ente procedeva ad una revisione del piano dei fabbisogni per l'anno 2024 approvato con la D.G.M. n. 8 del 18.01.2024, mediante la previsione della copertura di n. 1 posto di Istruttore di Vigilanza con rapporto di lavoro a part-time al 50% per il Settore di Polizia Municipale;
- alla data del 31.12.2024, rispetto all'attuazione del piano assunzionale programmato con la citata D.G.M. n. 78/2024, risulta programmata, ma non ancora attivata la procedura di reclutamento per la copertura di n. 1 posto vacante in dotazione organica dell'Area dei Funzionari – E.Q. con profilo di Funzionario di vigilanza nel Settore di Polizia Locale, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno;
- per effetto del predetto aggiornamento al fabbisogni di personale, gli spazi assunzionali ancora disponibili venivano rideterminati in un importo di € **€ 80.423,38**, escluso IRAP;

**Tenuto conto** che, in base alle esigenze organizzative rilevate dall'organo politico di vertice e dagli organi gestionali, con deliberazione n. 137 del 07.11.2024, la Giunta comunale ha ravvisato la necessità di procedere ad un aggiornamento del piano dei fabbisogni di personale per l'anno 2024, con l'obiettivo di realizzare la copertura dei posti vacanti in dotazione organica per le categorie e profili strettamente necessari a garantire nell'immediato la massima funzionalità dei servizi istituzionali, dando atto che:

- alla data del 31.12.2024, rispetto all'attuazione del piano assunzionale programmato con la citata D.G.M. n. 137/2024, risulta in corso di realizzazione la procedura di reclutamento per la copertura di n. 1 posto vacante in dotazione organica dell'Area degli Istruttori con profilo professionale di Istruttore tecnico con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo parziale al 50%;
- per effetto del predetto aggiornamento al fabbisogno di personale, gli spazi assunzionali ancora disponibili venivano rideterminati in un importo di € **€ 34.711,80**, escluso IRAP;

**Dato atto** che, in base a quanto previsto dalla vigente normativa in materia assunzionale per gli Enti locali, il Comune di Agerola:

- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 59 del 26.11.2024 ha approvato il Documento Unico Programmazione – DUP- 2025-2027;
- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 66 del 30.12.2024 ha approvato il Bilancio Di Previsione 2025-2027;

**Considerato** che, con l'approvazione del bilancio di previsione 2025/2027, si rende necessario procedere all'aggiornamento del Piano integrato di attività e di organizzazione "PIAO" di cui all'art. 6 del D.L. n. 80 del 9 giugno 2021, che nella SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO prevede la compilazione della Sottosezione 3.3, nel cui ambito viene richiesto il Piano dei Fabbisogni di Personale per il triennio di riferimento;

**Atteso** che la programmazione triennale del fabbisogno di personale deve rispondere all'esigenza di funzionalità e flessibilità della struttura organizzativa al fine di assicurare un ottimale livello qualitativo e quantitativo dei servizi erogati, mantenendo nel contempo la spesa entro i limiti compatibili con le risorse disponibili e con i vincoli previsti dalla vigente normativa in materia;

**Tenuto conto** che, a seguito verifica in merito alle esigenze organizzative dei vari Settori, con riferimento alla copertura dei posti vacanti in dotazione organica e alla definizione delle assunzioni strettamente necessarie a garantire la funzionalità dei servizi istituzionali, il Sindaco, il Segretario Generale e i responsabili dei settori, titolari di Elevate Qualificazioni con funzioni dirigenziali:

- hanno preso atto che nell'anno 2024 si sono registrate le dimissioni di n. 2 dipendenti dell'Area degli Istruttori per collocamento in quiescenza e di un ulteriore unità per dimissioni dal servizio per assunzione presso altra pubblica amministrazione, con richiesta di conservazione del posto per il periodo correlato al periodo di prova nel nuovo Ente di destinazione;
- hanno ravvisato la necessità di confermare il piano delle assunzioni di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato programmato nell'anno 2024, relativamente alle posizioni da coprire non ancora realizzate, con riferimento alla copertura di n. 1 posto di Funzionario di vigilanza dell'Area dei Funzionari e dell'E.Q. nel Settore di Polizia Locale, con rapporto di lavoro a tempo pieno, e di n. 1 posto di Istruttore tecnico dell'Area degli Istruttori nell'area tecnica presso il settore LL.PP., con rapporto di lavoro a tempo parziale al 50%, già finanziate con il piano dei fabbisogni di personale per l'anno 2024 con D.G.M. n. 78/2024, come integrata e modificata con D.G.M. n. 137/2024;
- hanno valutato l'esigenza di procedere alla definizione del piano dei fabbisogni di personale per l'anno 2025, sulla base delle esigenze organizzative rilevate dell'Amministrazione comunale nel raggiungimento degli obiettivi programmati e con riferimento alla copertura dei posti vacanti in dotazione organica come di seguito descritti:
  - a) n. 1 posto di Funzionario contabile dell'Area dei Funzionari e dell'E.Q. per la copertura di un posto vacante in dotazione organica nel Settore Finanziario, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno, avvalendosi della disciplina inserita all'art. 52, comma 1-bis, del D.lgs. n. 165/2001 ad opera dell'art. 3, comma 1, del D.L. n. 80/2021, convertito nella legge n. 113/2021, in base alla quale gli Enti Locali possono effettuare progressioni verticali fra aree o categorie, anche fra qualifiche professionali diverse, tramite procedure comparative, fatta salva la riserva di almeno il 50% delle posizioni da coprire all'accesso dall'esterno, da riferirsi alla copertura del posto di Funzionario programmato;
  - b) n. 1 posto di Funzionario Tecnico dell'Area dei Funzionari per la copertura di un posto vacante in dotazione organica nel Settore LL.PP., con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno, a mezzo attivazione del piano assunzionale contenuto nel DPCM del 23 luglio 2023 "Assunzioni nel Sud Italia" – Fondi Coesione, in base a quanto

previsto dal DL n. 124 del 19.09.2023, per il quale il comune di Agerola è risultato assegnatario di n. 1 unità a fronte delle quattro richieste;

- c) n. 1 posto di Istruttore amministrativo/contabile per la copertura di un posto vacante in dotazione organica, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo parziale al 50%, mediante gli istituti di mobilità, previsti dalla normativa vigente, ed in caso di esito negativo, a mezzo utilizzo, in mancanza di propria graduatoria di merito, all'utilizzo di altre graduatorie di merito ancora vigenti;
- d) trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato da tempo parziale al 50% a tempo pieno di n. 2 unità di personale con profilo professionale di Istruttore di vigilanza dell'Area degli Istruttori nell'ambito del Settore di Polizia Municipale;
- e) trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato da tempo parziale al 50% a tempo pieno di n. 1 unità di personale con profilo professionale di Istruttore tecnico dell'Area degli Istruttori nell'ambito dell'Area tecnica settore Urbanistica;
- f) n. 1 posto di Istruttore di vigilanza per la copertura di un posto vacante in dotazione organica nel Settore "Polizia Locale", con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo parziale al 50%, mediante utilizzo della graduatoria di merito approvata con determinazione dirigenziale n. 104 del 25.07.2024;

**Tenuto conto** che gli spazi assunzionali ancora disponibili non sono sufficienti a garantire il finanziamento del piano dei fabbisogni per l'anno 2025 e, pertanto, si ravvisa l'esigenza di considerare anche i risparmi di spesa del personale cessato dal servizio durante l'anno 2024 e, comunque, nel rispetto delle disposizioni contenute nell'art. 4 comma 2 del Decreto attuativo, che consente ai Comuni, che si trovano al di sotto del 1° valore soglia, di incrementare la spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale sino ad una spesa complessiva che, rapportata alle entrate correnti, non deve essere superiore al valore soglia indicato nella Tabella 1 dell'art. 4, come sostenuto anche dalla deliberazione 167/2021 emessa dalla Corte dei Conti della Lombardia;

**Atteso** che, con la citata deliberazione, i Magistrati contabili hanno ritenuto che le assunzioni per la sostituzione di personale cessato, anche nel corso dello stesso anno, sono possibili nel rispetto dei vincoli di sostenibilità finanziaria. In particolare, i magistrati contabili hanno affermato il seguente principio: "La sostituzione del personale cessato dal servizio in corso d'anno costituisce assunzione di personale, possibile entro i limiti di capacità assunzionale del comune. Tale capacità deve essere improntata al principio della sostenibilità finanziaria; della spesa, misurata attraverso i valori soglia e le percentuali come definiti dall'articolo 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 e dalle relative disposizioni di attuazione approvate con D.M. 17 marzo 2020";

**Considerato** che, in relazione a quanto innanzi rappresentato, si è proceduto alla determinazione dei risparmi di spesa per le cessazioni di personale sopra indicate, come di seguito illustrato:

### **SCHEDA 3**

CAPACITA' ASSUNZIONALI DISPONIBILI PER IL PIANO DEI FABBISOGNI ANNO 2025, DETERMINATE SUI RISPARMI DI SPESA DEL PERSONALE CESSATO DAL SERVIZIO NELL'ANNO 2024						
PROFILO PROFESSIONALE	Pos. Econ.	Posti	Stipendio tabellare +IVC +13° Mens.	ONERI	IRAP	Finanziamento assunzioni
ISTRUTTORE DI VIGILANZA DI LAVORO A TEMPO PIENO <i>RAPPORTO</i>	C	1	22.824,34	6.785,38	1.984,09	31.593,80
ISTRUTTORE TECNICO <i>RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PIENO</i>	C	1	22.824,34	6.785,38	1.984,09	31.593,80

TOTALE SPESA/FABBISOGNO			45.648,67	13.570,75	3.968,18	63.187,60
SPAZI ASSUNZIONALI PER FABBISOGNO PERSONALE 2025 AL NETTO DELL'IRAP						€ 59.219,42

Posto che, considerando gli spazi assunzionali ancora disponibili non utilizzati nell'anno 2024 per un importo di € 34.711,80, al netto dell'IRAP, quantificati in base ai dati rilevati dal rendiconto di gestione 2023, e i risparmi di spesa del personale cessato dal servizio nell'anno 2024, in quanto l'utilizzo di tali risorse non altera il valore soglia indicato nella **SCHEDA 2** sopra riportata, nella scheda successiva si rappresenta la rideterminazione degli spazi assunzionali da destinare al piano dei fabbisogni per l'anno 2025;

#### **SCHEDA 4**

SPAZI ASSUNZIONALI NON UTILIZZATI NELL'ANNO 2024, ESCLUSO IRAP	€ 34.711,80
ECONOMIE DI SPESA CORRELATA ALLE CESSAZIONI DEL PERSONALE DI REGistrate NELL'ANNO 2024, AL NETTO DELL'IRAP	€ 59.219,42
SPAZI ASSUNZIONALI DESTINATI AL FINANZIAMENTO DEL PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER L'ANNO 2025, ESCLUSO IRAP	€ 93.931,22

#### **Atteso che:**

- nell'ambito delle misure contemplate dall'art. 19 del decreto-legge n. 124/2023, e s.m.i., l'8 ottobre 2024 la Commissione per l'attuazione del Progetto di Riqualificazione delle Pubbliche Amministrazioni (RIPAM) ha pubblicato sul Portale del Reclutamento inPA il bando relativo all'indizione del "Concorso pubblico, su base territoriale, per esami, per il reclutamento a tempo indeterminato di 2.200 unità di personale non dirigenziale, Dipartimento per le politiche di coesione e per il sud";
- nell'Allegato 1 del bando in parola, è riportato espressamente che a questo Ente sono state assegnate n. 1 unità di personale con il Profilo/Codice Concorso di Specialista Tecnico, (Codice B.6.CAM) inquadrato nell'Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione, ai sensi del nuovo sistema di classificazione di cui all'art. 11 e segg. del CCNL 2019-2021 del personale del Comparto Funzioni Locali;

#### **Considerato che:**

- il personale di cui sopra, avuto riguardo alle indicazioni fornite dal Dipartimento per le politiche di coesione e per il sud della Presidenza del Consiglio dei ministri, sarà assegnato e dovrà essere contrattualizzato da questo Ente in via previsionale nel mese di aprile 2025;
- in relazione a quanto stabilito dall'art. 19, comma 8, del decreto-legge n. 124/2023, e s.m.i., gli oneri diretti e riflessi corrispondenti alle assegnazioni di personale in argomento saranno coperti, sino a tutto il 2029, con le risorse del Programma Nazionale Capacità per la Coesione Assistenza Tecnica 2021-2027, approvato con decisione di esecuzione C(2023) 374 del 12 gennaio 2023 e modificato con decisione di esecuzione C(2024) 6561 final del 12 settembre 2024;
- le assunzioni in parola sono da effettuare in deroga alle vigenti facoltà assunzionali, in relazione a quanto previsto espressamente dall'art. 19, comma 1, del decreto-legge n. 124/2023, e s.m.i., in quanto risultano integralmente eterofinanziate, e conseguentemente non debbono essere computate né agli effetti del rispetto del limite di spesa di cui all'art. 1, commi 557 e 557-*quater* della Legge n. 296/2006, e s.m.i., né – con specifico riferimento al salario accessorio del

personale che sarà assunto – ai fini del rispetto delle disposizioni di cui all’art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, e s.m.i., avuto riguardo ai principi codificati nelle deliberazioni della Corte dei Conti – Sezione delle Autonomie n. 20/2017 e n. 23/2017, nonché nelle deliberazioni della Corte dei Conti – Sezione regionale di controllo per la Lombardia n. 111/2022 e n. 116/2022;

**Ritenuto** di dover conseguentemente procedere all’integrazione delle predette assunzioni nel PIAO 2025-2027 – con specifico riferimento alla Sotto-sezione 3.3, concernente il Piano triennale del fabbisogno di personale 2024-2026 – necessarie per allineare le previsioni afferenti alle assunzioni da effettuare nell’anno 2025, riconducibili all’attuazione delle cennate disposizioni di cui all’art. 19 del decreto-legge n. 124/2023, e s.m.i., ai contenuti degli strumenti di programmazione economico-finanziaria avanti indicati (bilancio di previsione 2025-2027 e Piano Esecutivo di Gestione 2025-2027);

Per quanto precede, l’organo politico di vertice e gli organi gestionali hanno proceduto alla definizione del piano dei fabbisogni per l’anno 2023, come illustrato nella **SCHEDA 7**, di seguito riportata, con le quali vengono indicate le assunzioni programmate, per Area e profili professionali, e la spesa da sostenere a regime per il triennio di riferimento.

### **SCHEDA 5**

<b>CAPACITA' ASSUNZIONALI DESTINATE AL PIANO DEI FABBISOGNI ANNO 2025, DETERMINATE SULLE RISORSE DETERMINATE IN APPLICAZIONE DELL'ART. 4 DEL DPCM DEL 17.03.2020 ANCORA DISPONIBILI E SUI RISPARMI DI SPESA DEL PERSONALE CESSATO DAL SERVIZIO NELL'ANNO 2024</b>					
PROFILO PROFESSIONALE	Posti	Stipendio tabellare +IVC +13° Mens.	ONERI	IRAP	Finanziamento assunzioni
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q. FUNZIONARIO CONTABILE PROGRESSIONE VERTICALE	1	2.046,90	552,65	174,00	2.773,55
AREA DEGLI ISTRUTTORI ISTRUTTORE DI VIGILANZA RAPPORTO DI LAVORO PART TIME 50%	1	11.736,32	3.500,88	1.020,16	16.257,35
AREA DEGLI ISTRUTTORI ISTRUTTORE DI VIGILANZA TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DA PART TIME AL 50% A TEMPO PIENO	2	24.003,75	7.003,02	2.040,32	32.515,98
AREA DEGLI ISTRUTTORI ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO/CONTABILE RAPPORTO DI LAVORO PART TIME 50%	1	11.736,32	3.500,88	1.020,16	16.257,35
AREA DEGLI ISTRUTTORI ISTRUTTORE TECNICO TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DA PART TIME AL 50% A TEMPO PIENO	1	11.736,32	3.500,88	1.020,16	16.257,35
<b>TOTALE SPESA FABBISOGNO 2025</b>		<b>€ 60.728,49</b>	<b>18.058,32</b>	<b>5.274,78</b>	<b>84.061,59</b>
<b>TOTALE SPESA PER FABBISOGNO PERSONALE 2025, AL NETTO DELL'IRAP</b>					<b>€ 78.789,81</b>
<b>DISPONIBILITA' PER ASSUNZIONI 2025</b>					<b>€ 93.931,22</b>
<b>ECONOMIE FABBISOGNO ASSUNZIONALE ANNO 2025</b>					<b>€ 15.144,41</b>

**Preso atto** che ai sensi dell'art. 36 del d.lgs. n. 165/2001, le pubbliche amministrazioni assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, fermo restando la possibilità di avvalersi delle forme contrattuali di lavoro flessibile previste dal codice civile e dalle

leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa per rispondere ad esigenze temporanee o eccezionali e nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti;

**Visto** l'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito dalla legge 122/2010 come modificato dall'art. 4, comma 102, della legge 12 novembre 2011, n. 183 e dall'art. 11, comma 4-bis, del Decreto Legge n. 90/2014, convertito con modificazioni nella legge n. 114/2014, ai sensi del quale a decorrere dall'anno 2011 le pubbliche amministrazioni possono avvalersi di personale con rapporto di lavoro flessibile nel limite del 50 per cento ovvero del 100% (per i soli comuni in regola con i vincoli di finanza pubblica) della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

**Posto** che, la nuova disciplina introdotta dal DPCM del 17.03.2020 per la determinazione delle capacità assunzionali comporta che le nuove regole sono improntate principalmente alla sostenibilità finanziaria della spesa per il personale, che delinea una definizione onnicomprensiva di tutte le assunzioni previste dal piano dei fabbisogni, portando dunque alla conclusione che anche la spesa per le assunzioni a tempo determinato è da includere nel computo della spesa complessiva per tutto il personale;

**Precisato** che il Comune di Agerola, in base ai dati contabili rilevati dal rendiconto di gestione per l'anno 2009 e sulla scorta di successivi provvedimenti adottati in materia, dispone per l'anno 2024 di una facoltà assunzionale da destinare al fabbisogno di personale con rapporto di lavoro flessibile per un importo di **€ 76.635,91**, da ritenersi quale limite da non superare anche per gli anni futuri;

**Considerato** che il Responsabile del Settore Affari Generali, nell'ambito del quale sono incardinati diversi servizi di rilevante importanza per l'attuazione delle *politiche pubbliche* dell'Amministrazione comunale, ha rappresentato l'esigenza, tenendo conto degli innumerevoli adempimenti richiesti alla struttura organizzativa di riferimento per la corretta gestione delle problematiche sociali, di avvalersi per l'anno 2025 di una figura professionale dell'Area dei Funzionari e dell'E.Q. con profilo professionale di Assistente Sociale, dipendente di altre pubbliche amministrazioni, in distacco e a tempo parziale al 22,22% per n. 8 ore settimanali, in attuazione dell'art. 23 del CCNL del 16.11.2022;

**Precisato**, in relazione ai vincoli di spesa per la stipula dei contratti a tempo determinato di cui alla succitata normativa, che:

- a) in virtù delle disposizioni contenute nell'art. 31-bis comma 1 del Decreto Legge n. 152/2021, convertito nella legge n. 233/2021, le assunzioni straordinarie a tempo determinato finanziate con le risorse del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (P.N.R.R.) possono essere effettuate in deroga all'articolo 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 e ai vincoli di spesa fissati dall'art. 1, comma 557 e ss. della Legge n. 296/2006;
- b) per quanto attiene all'instaurazione dei rapporti di lavoro mediante utilizzo di personale di altri Enti locali di cui all'art. 23 del CCNL del 16.11.2022, la Magistratura contabile, con vari pareri, ha chiarito che la spesa sostenuta per tali prestazioni lavorative esula dall'ambito di applicazione dell'art. 9 comma 28 del D.L. n. 78/2010;

**Valutata** l'esigenza di confermare il piano dei fabbisogni di personale a tempo determinato, programmato per gli anni precedenti, dando atto che la spesa conseguente rientra nei limiti di spesa imposti dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 e garantisce il non superamento della percentuale massima di incremento nell'ambito del valore soglia indicato nella Tabella 1 dell'art. 4 del Decreto attuativo, come rappresentato nella successiva **Scheda 6**, con la quale viene descritto il piano dei fabbisogni di personale e a tempo determinato, comprensiva degli importi occorrenti alla copertura della relativa spesa, per poter meglio fronteggiare tutte le attività di competenza dei vari settori;

**SCHEDA 6**

<b>VERIFICA DEL RISPETTO DEL LIMITE NELL'ANNO 2025</b>	
<b>TIPOLOGIA DI CONTRATTO</b>	<b>SPESA PREVISTA ANNO 2025 (Comprensiva di oneri e IRAP)</b>
Rapporti di lavoro a tempo determinato di una figura professionale dell'Area degli Istruttori nell'Ufficio di Staff del Sindaco con rapporto di lavoro a tempo parziale al 50% ex art. 90 del D.lgs. N. 267/2000	€ 16.502,58
Rapporti di lavoro stagionale a tempo determinato per l'implementazione dei servizi di polizia locale, per una spesa complessiva pari a 18 mensilità a tempo pieno e con articolazione oraria determinata in base alle esigenze organizzative rappresentate dal Corpo di Polizia Locale ex art. 36 del D.lgs. N. 165/2001	€ 51.392,24
Contratto di lavoro di n. 1 Assistente Sociale dell'Area dei Funzionari e dell'E.Q. con rapporto a tempo determinato e a tempo parziale al 22,22% ex art. 23 del CCNL del 16.11.2022, c.d. "scavalco condiviso"	€ 8.823,89
Contratti di lavoro a tempo determinato n. 4 al 50% ex art. 36 del D.lgs. N. 36 del D.lgs. N. 165/2001 per la realizzazione del PNRR	€ 66.010,31
<b>TOTALE SPESA PREVISTA NEL 2024</b>	<b>€ 142.729,02</b>
Somme non soggette ai vincoli sui rapporti di lavoro flessibile	€ 74.834,20
Spesa a tempo determinato soggetta ai vincoli sui rapporti di lavoro flessibile	€ 67.894,82
<b>FONDO RAPPORTI DI LAVORO FLESSIBILE</b>	<b>€ 76.635,91</b>
<b>SPESA DISPONIBILE PER RAPPORTI DI LAVORO FLESSIBILE</b>	<b>€ 8.741,09</b>

**Considerato** che, come indicato dal comma 3 dell'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni personale implica l'adeguamento della dotazione organica alle nuove esigenze di funzionalità della struttura organizzativa con l'individuazione delle posizioni dotazionali per Area e profili professionali, fermo restando l'obbligo del contenimento della spesa teorica del personale inserito nella dotazione organica;

**Ritenuto** di dover rideterminare il vigente assetto organizzativo riportato nella citata deliberazione giunta n. 137/2024, come rappresentato nell'Allegato alla presente con la **lettera "A"**, per formarne parte integrante e sostanziale, contenente un Organigramma, che illustra la struttura comunale delineata in cinque Settori, quale struttura organizzativa di massima dimensione, che costituiscono la prima dimensione operativa dell'organizzazione del lavoro e rientranti nell'Area delle Elevate Qualificazioni, e la rideterminazione della dotazione organica che illustra l'organico dei posti complessivi previsti nella predetta struttura organizzativa, distribuiti per Area di classificazione e profilo professionale assegnati alle unità organizzative presenti nell'Organigramma, necessari a garantire l'ottimale funzionalità dei vari servizi;

**Evidenziato** che, con la definizione dell'organigramma e della dotazione organica, viene garantito il contenimento della spesa teorica della dotazione organica e il rispetto dei vincoli finanziari imposti dal comma 557 dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, come attestato nel medesimo Allegato "A" innanzi richiamato;

**Rilevato** che, come si evince dalla predetta dotazione organica, l'attuale andamento delle posizioni lavorative occupate e l'organizzazione dei processi gestionali e decisionali, nel contesto della struttura comunale, risultano conformi alla determinazione della dotazione organica complessiva e al piano dei fabbisogni di personale, così come contenuto nella presente deliberazione;

**Accertato**, per la verifica delle eccedenze di personale, che non sussistono situazioni di soprannumerarietà di personale, anche temporanea, nell'ambito dei contingenti relativi alle singole posizioni economiche delle aree funzionali e di livello apicale, in quanto rispetto ai posti previsti nella vigente dotazione organica determinati in n. 37 unità, attualmente risultano in servizio a tempo indeterminato n. 23 unità, e, pertanto, in merito alla ricognizione prescritta dall'art. 16 della legge di stabilità per il 2012, non risultano, con riferimento alle esigenze funzionali e finanziarie, eccedenze di personale;

**Dato atto** che le posizioni di lavoro coperte nella dotazione organica dell'Ente garantiscono il rispetto della normativa vigente sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla Legge 12/03/1999, n. 68;

**Tenuto conto** che il comma 1 dell'art. 7 del D.M. attuativo prevede che la maggiore spesa che gli enti "virtuosi", collocati al di sotto del valore soglia più basso indicato nella Tabella 1 dell'art. 4 del medesimo D.M., possono incrementare per assunzioni di personale, in attuazione di quanto previsto dall'art. 5 del decreto attuativo, non deve essere considerata nel limite di spesa di cui all'art. 1, comma 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296;

**Dato atto** che la spesa del personale da sostenere per il triennio 2025/2027, comprensiva delle assunzioni da effettuare a tempo indeterminato e a tempo determinato, esclusi gli oneri da non considerare, rientra nel tetto di spesa imposto dal succitato art. 1, comma 557-quater della legge n. 296/2006, come illustrato in dettaglio nella **Scheda 4** di seguito riportata;

#### **SCHEDA 7**

<b>SPESE PER IL PERSONALE</b>			
<b>COMPONENTI CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DEL TETTO DI SPESA:</b>			<b>Totale Spesa</b>
<b>1</b>	Totale Macroaggregato 101 - Redditi da lavoro dipendente	+	1.443.919,42
<b>di cui:</b>	Retribuzioni lorde (trattamento fisso e accessorio) corrisposte al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato		879.889,18
	Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori		267.432,72
	Spese per assunzione di personale determinate in applicazione dell'art. 4 comma 1 del DPCM del 17/03/2020 (Comprensivo di oneri riflessi a carico del datore di lavoro e al netto dell'IRAP)		86.197,68
	Oneri riflessi sul piano dei fabbisogni a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori		25.630,28
	Aumenti contrattuali 2022/2024		54.660,00
	Aumenti contrattuali 2025/2027		20.481,00
	Spese sostenute dall'Ente per il personale di altre PP.AA. Ex art. 1, comma 557 legge n. 311/2004		6.652,94
	Spese per incarichi ex artt. 90 del TUEL		12.250,64

	Spesa rapporto di lavoro a tempo determinato PNRR		49.002,54
	Spese per assunzioni stagionali a progetto finalizzate al miglioramento della circolazione stradale		41.722,44
	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati nel macroaggregato 101)		
2	Diritti di rogito Segretario Generale	+	11.338,00
3	Altre spese contabilizzate in interventi diversi in macroaggregati diversi dall'101 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, buoni pasto, ecc.)	+	15.500,00
4	Irap spese per assunzione di personale determinate ai sensi dell'art. 4 comma 1 del DPCM del 17/03/2020	+	7.488,89
5	Irap macroaggregato 102	+	84.109,01
<b>TOTALE PARZIALE (COMPONENTI SPESA PERSONALE CONTABILIZZATE NELLE SPESE CORRENTI)</b>			<b>1.562.355,32</b>
6	Altre spese non contabilizzate nelle spese correnti (ad es. spese elettorali rimborsate dallo Stato o da altri Enti pubblici, spese per censimento ISTAT, se contabilizzate a "partite di giro", ecc.)	+	
<b>TOTALE SPESA DI PERSONALE</b>			<b>1.562.355,32</b>
<b>COMPONENTI ESCLUSE:</b>			<b>Totale Spesa</b>
7	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi (compresi aumenti delle risorse stabili del fondo per la contrattazione decentrata)	-	198.534,28
8	Aumenti contrattuali fondo risorse decentrate	-	53.844,64
9	Aumenti contrattuali 2022/2024	-	54.660,00
10	Aumenti contrattuali 2025/2027	-	20.481,00
11	Spese per assunzione di personale determinate in applicazione dell'art. 4 comma 1 del DPCM del 17/03/2020	-	111.827,96
12	CONTRATTI DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO PNRR	-	67.444,84
13	SPESA LAVORO FLESSIBILE CEDUTA AMBITO 32	-	36.083,59
14	Costo personale comandato ad altre amministrazioni (e da queste rimborsato)	-	
15	Spese per assunzione di lavoratori categorie protette (per la quota d'obbligo)	-	38.229,21
16	Spese per formazione del personale e Missioni	-	2.500,00
17	Diritti di rogito Segretario Generale	-	11.338,00
18	Spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari o privati	-	
<b>TOTALE COMPONENTI ESCLUSE</b>			<b>594.943,52</b>
<b>COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA</b>			<b>967.411,80</b>

	<b>MEDIA DEL TRIENNIO 2011-2012-2013 (VALORE ASSOLUTO)</b>	<b>1.168.319,78</b>
	L'ente rispetta il vincolo relativo al contenimento della spesa di personale?	<b>SI</b>
	Margine di spesa ancora sostenibile nel 2025	<b>200.906,98</b>

**Dato atto** che il Programma triennale del Fabbisogno di personale è parte della sezione Operativa del Documento Unico di Programmazione (DUP);

**Dato atto** che, ai sensi dell'art. 6, comma 3 del Decreto ministeriale n. 132 del 30.06.2022, il Programma triennale del Fabbisogno di personale di cui all'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, è parte integrante della Sezione Organizzazione e Capitale Umano del Piano integrato di attività e organizzazione, di cui all'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, per il triennio 2025-2027, in coerenza con gli strumenti di programmazione di carattere finanziario (Documento Unico di Programmazione (DUP) e bilancio di previsione);

**Preso atto** che, con riguardo all'attivazione delle procedure necessarie per poter procedere alle assunzioni di personale fissate dalla vigente normativa, si dovrà accertare che siano state verificate le seguenti condizioni:

- ▶ Determinazione delle capacità assunzionali nel rispetto delle nuove regole introdotte dal DPCM del 17.03.2020, attuativo dell'art. 33 comma 2 del D.L. n. 34/2019;
- ▶ La spesa del personale deve risultare inferiore a quella media del triennio 2011/2013 (articolo 1, comma 557-quater della legge n. 296/2006);
- ▶ Approvazione del programma annuale e triennale del fabbisogno di personale (art. 6 del D.Lgs. n.165/2001 e art. 91 del TUEL) e attestazione annuale che non vi sono dipendenti in sovrannumero e/o in eccedenza (art. 33, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001);
- ▶ Invio del Piano triennale dei fabbisogni del personale alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, (art. 6-ter, c. 5, D.lgs. n. 165/2001, Circ. RGS n. 18/2018);
- ▶ Approvazione del PIAO per il triennio di riferimento (Art. 6 comma 7 del D.L. n. 80/2021);
- ▶ Rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, di rendiconti, del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016);
- ▶ Attivazione della piattaforma elettronica per la certificazione dei crediti ai sensi dell'art. 7, comma 1, del D.L. n. 35 del 2013 (art. 9, c. 3-bis, D.L. n. 185/2008 e art. 37, comma 1 – lettera b), del D.L. n. 66/2014);

**Richiamato** il parere richiesto con nota prot. n. 1099 del 24.01.2025, recante l'accertamento effettuato dal Revisore dei Conti, ai sensi dell'art. 19, comma 8, della Legge 448/2001, in ordine al rispetto di riduzione di spesa di cui all'art. 39 Legge 449/1997 e dall'art. 4, comma 2, del DPCM 17.03.2020, secondo il quale i maggiori livelli assunzionali consentiti dal medesimo articolo 4 sono subordinati alla asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio;

**Viste:**

- le disposizioni dettate dal d.lgs. 30 Marzo 2001, n. 165 – *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*, in particolare, l'art. 6 che disciplina l'organizzazione degli uffici e delle dotazioni organiche;

- le disposizioni dettate dal d.lgs. 18 Agosto 2000, n. 267 - Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, in particolare, l'art. 48 che attribuisce agli organi di vertice delle amministrazioni locali la competenza in materia di programmazione triennale del fabbisogno di personale;

**Dato atto** che in merito alla presente proposta munita dei pareri, ai sensi dell'art. 49, comma 1, e 147-bis, comma 1, del D.lgs. 18.8.2000, n. 267, di regolarità tecnica e contabile, favorevolmente espressi dal Responsabile del Settore Economico – Finanziario;

### **PROPONE**

1. **Rendere** la premessa narrativa parte integrante e sostanziale della presente proposta;
2. **Dare atto** che, in attuazione della disciplina contenuta nel DPCM del 17.03.2020 recante le nuove modalità di calcolo delle capacità assunzionali negli Enti locali, in attuazione delle disposizioni contenute nell'art. 33, comma 2, del Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, il Comune di Agerola rientra tra gli enti che registrano un valore spesa personale / entrate correnti inferiore al “valore soglia più basso”, come riportato nella Tabella n. 1 dell'art. 4 del DPCM 17.03.2020;
3. **Confermare** il piano dei fabbisogni di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato approvato con deliberazioni Giunta comunale n. 8 del 18.01.2024, modificata ed integrata con successiva deliberazione di G.C. n. 78 del 27/06/2024 ed ultima 137 del 07.11.2024, relativamente alle assunzioni programmate e non ancora realizzate, come di seguito richiamate:
  - a) n. 1 posto di Funzionario –E.Q.dell'Area dei Funzionari, per la copertura di un posto vacante in dotazione organica nel Settore di Polizia Locale, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e pieno;
  - b) n. 1 posto di Istruttore tecnico dell'Area degli Istruttori per la copertura di un posto vacante in dotazione organica nel Settore LL.PP. con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo parziale al 50%, mediante utilizzo della graduatoria di merito approvata con determinazione dirigenziale n. 155 del 22.11.2024;
4. **Approvare** il piano dei fabbisogni di personale per l'anno 2025 relativamente alla copertura dei posti vacanti in dotazione organica dell'Area dei Funzionari e degli Istruttori e per i profili professionali di seguito indicati:
  - a) n. 1 posto di Funzionario contabile dell'Area dei Funzionari e dell'E.Q. per la copertura di un posto vacante in dotazione organica nel Settore Finanziario, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno, avvalendosi della disciplina inserita all'art. 52, comma 1-bis, del D.lgs. n. 165/2001 ad opera dell'art. 3, comma 1, del D.L. n. 80/2021, convertito nella legge n. 113/2021;
  - b) n. 1 posto di Funzionario Tecnico dell'Area dei Funzionari per la copertura di un posto vacante in dotazione organica nel Settore LL.PP., con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno, a mezzo attivazione del piano assunzionale contenuto nel DPCM del 23 luglio 2023 “Assunzioni nel Sud Italia” – Fondi Coesione, in base a quanto previsto dal DL n. 124 del 19.09.2023, per il quale il comune di Agerola è risultato assegnatario di n. 1 unità a fronte delle quattro richieste;
  - c) n. 1 posto di Istruttore amministrativo/contabile per la copertura di un posto vacante in dotazione organica, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo parziale al 50%;
  - d) trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato in essere, all'interno del Settore di Polizia Municipale, di n. 2 unità di personale con profilo professionale di Istruttore di vigilanza da part-time 50% a full-time, previo consenso degli stessi;

- e) trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato in essere da tempo parziale al 50% a tempo pieno di n. 1 unità di personale con profilo professionale di Istruttore tecnico dell'Area degli Istruttori nell'ambito dell'Area tecnica;
  - f) n. 1 posto di Istruttore di vigilanza per la copertura di un posto vacante in dotazione organica nel Settore "Polizia Locale", con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo parziale al 50%, mediante utilizzo della graduatoria di merito approvata con determinazione dirigenziale n. 104 del 25.07.2024;
5. **Dare atto** che l'Amministrazione comunale, nella fase di attuazione della programmazione del fabbisogno, intende avvalersi, previa richiesta alla struttura regionale preposta alla gestione degli esuberanti del personale pubblico ai sensi dell'art. 34-bis del D.lgs. n. 165/2001, delle varie procedure di reclutamento previste dalla vigente normativa in materia, con particolare riferimento a quanto disposto:
- a) dall'art. 30, comma 1, del D.lgs. n. 165/2001, in base al quale gli Enti possono coprire i posti vacanti in organico mediante cessione del contratto di lavoro di dipendenti in servizio presso altra amministrazione che facciano domanda di trasferimento;
  - b) dall'art. 91, comma 4, del D.lgs. n. 267/2000 e dall'art. 17, comma 1-bis, della legge n. 8 del 28.02.2020, n. 8, di conversione del D.L. n. 162/2019, che prevede la possibilità di utilizzo delle graduatorie ancora valide anche su posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso effettuato dall'Ente o da altri Enti Locali;
  - c) dall'art. 3 comma 61, della legge n. 350/2003, secondo la quale tutte le pubbliche amministrazioni possono ricoprire i posti disponibili nei limiti della propria dotazione organica, utilizzando gli idonei delle graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre amministrazioni del medesimo comparto di contrattazione, previo accordo tra le amministrazioni stesse;
  - d) dall'art. 35 del D.lgs. n. 165/2001, che prevede la copertura dei posti vacanti dell'Area dei Funzionari e dell'E.Q., dell'Area degli Istruttori e dell'Area degli Operatori Esperti mediante procedure selettive che garantiscono in misura adeguata l'accesso dall'esterno, e la copertura dei posti dell'Area degli Operatori mediante avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della legislazione vigente;
  - e) dall'art. 3-bis del Decreto Legge n. 80/2021 convertito in Legge n. 113/2021 avente ad oggetto "Selezioni uniche per la formazione di elenchi di idonei all'assunzione nei ruoli dell'amministrazione degli enti locali";
6. **Dare atto** che con la definizione del piano dei fabbisogni di personale per l'anno 2025, nell'ambito delle misure contemplate dall'art. 19 del decreto-legge n. 124/2023, e s.m.i., viene garantito il finanziamento per la copertura di un posto vacante in dotazione organica finalizzato all'assunzione di n. 1 unità di personale con il Profilo/Codice Concorso di SPECIALISTA TECNICO, (Codice B.6.CAM) inquadrato nell'Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione, mediante utilizzo delle graduatorie di merito predisposte dalla Commissione per l'attuazione del Progetto di Riqualificazione delle Pubbliche Amministrazioni (RIPAM), in relazione "Concorso pubblico, indetto su base territoriale, per esami, per il reclutamento a tempo indeterminato di 2.200 unità di personale non dirigenziale, dal Dipartimento per le politiche di coesione e per il sud";
7. **Approvare**, altresì, il piano dei fabbisogni di personale con rapporto di lavoro a tempo determinato per l'anno 2025, strettamente necessarie a sopperire ad esigenze organizzative a carattere temporaneo e per il periodo stagionale, come di seguito illustrato:

- n. 1 Istruttore amministrativo dell'Area degli istruttori per supporto alle funzioni di competenza del Sindaco e della Giunta comunale, con contratto di lavoro a tempo parziale al 50%, in applicazione della disciplina prevista dall'art. 90 del D.lgs. n. 267/2000;
  - assunzione di personale dell'Area degli istruttori con profilo di Agente di Polizia Locale, per il periodo stagionale, presumibilmente Aprile – Dicembre 2025, con contratto a tempo determinato e a tempo pieno e/o parziale con prestazione lavorativa diversificata e articolata in relazione alle esigenze organizzative che si presentano durante la stagione turistica e, comunque, considerando una spesa complessiva pari a 17 mensilità;
  - instaurazione di un rapporto di lavoro a tempo determinato per l'anno 2025, limitatamente al reclutamento di una figura professionale dell'Area dei Funzionari e dell'E.Q. con profilo professionale di Assistente Sociale, dipendente di altre pubbliche amministrazioni con rapporto di lavoro a tempo parziale al 22,22%, con articolazione oraria pari a 8 ore settimanali, avvalendosi della disciplina contenuta nell'art. 23 del CCNL del 16.11.2022;
8. **Approvare**, per effetto, le tabelle predisposte per l'accertamento del rispetto dei vincoli imposti in materia assunzionale, allegate al presente atto quale parte integrante e sostanziale, come illustrate **nell'allegato "A"**, nel quale viene riportato l'organigramma, che illustra l'assetto organizzativo dell'Ente delineato in cinque Settori, quali strutture organizzative di massima dimensione e rappresentanti l'Area delle Elevate Qualificazioni, e la dotazione organica, recante il fabbisogno totale dei posti in organico e definita in coerenza con il piano delle assunzioni programmato, nonché il prospetto recante l'accertamento del contenimento della spesa teorica della dotazione organica e il rispetto dei vincoli finanziari imposti dal comma 557-quater dell'art. 1 della legge n. 296/1997;
9. **Dare atto** che a seguito della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, non emergono situazioni di personale in posizione soprannumeraria e non risultano, con riferimento alle esigenze funzionali e finanziarie, eccedenze di personale;
10. **Dare mandato** al Responsabile del Settore Economico - Finanziario di provvedere agli adempimenti necessari per avviare le procedure propedeutiche alla realizzazione del piano assunzionale per l'anno 2025 previsto dal presente deliberato;
11. **Dare atto** che:
- la spesa complessiva per il personale a seguito delle assunzioni programmate rientra nei limiti della spesa previsti a legislazione vigente e di quelli connessi alle facoltà assunzionali determinate ai sensi del DPCM 17.03.2020, rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di "sostenibilità finanziaria" e trova idonea copertura nei capitoli di riferimento del bilancio di previsione, come risulta dalla tabella inserita nella SCHEDA 7, riportata nella parte introduttiva del presente deliberato;
  - risultano rispettati i vincoli imposti dall'art. 1, comma 557-quater, della legge 27 dicembre 2006 n. 296, in quanto la spesa del personale scaturente dalla spesa prevista nel bilancio di previsione per l'anno 2025 risulta inferiore alla spesa media calcolata sul triennio 2011/2013, dando atto che, in base alle disposizioni contenute nel comma 1 dell'art. 7 del DPCM 17.03.2020, la maggiore spesa destinata alle assunzioni di personale, in attuazione di quanto previsto dagli articoli 4 e 5, non deve essere considerata nel limite di spesa corrispondente al valore medio del triennio 2011/2013;
12. **Dare atto** che, ai sensi dell'art. 6, comma 3 del Decreto ministeriale n. 132 del 30.06.2022, il Programma triennale del Fabbisogno di personale di cui all'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, è parte integrante della Sezione Organizzazione e Capitale Umano del Piano integrato di attività e

organizzazione, di cui all'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, per il triennio 2025-2027;

13. **Pubblicare** il presente piano triennale dei fabbisogni in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;
14. **Dichiarare** la deliberazione di approvazione della presente proposta, con separata ed unanime votazione palese favorevole, immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 267/2000.

Agerola, li 24.01.2025



**Il Sindaco**  
Dott. Tommaso Nacario



# Comune di Agerola

Città Metropolitana di Napoli

PARERI DI REGOLARITA' TECNICA E CONTABILE ESPRESSI AI SENSI DELL'ART. 49, 1° COMMA DEL T.U.E.L. N. 267/2000.

**OGGETTO** Piano Triennale del fabbisogno del personale 2025-2027, per confluenza nel PIAO 2025/2027 – Sezione 3 -Sottosez. 3.3 – Organizzazione e Capitale Umano.

**REGOLARITA' TECNICA:** FAVOREVOLE

Il Responsabile del Settore Finanziario  
Dott. Rocco Naclerio

Data 24.01.2025

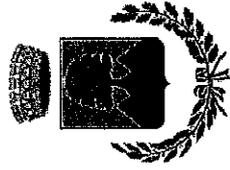


**REGOLARITA' CONTABILE:** FAVOREVOLE

Il Responsabile del Settore Finanziario  
Dott. Rocco Naclerio

Data 24.01.2025





# **COMUNE di AGEROLA**

Città Metropolitana di Napoli

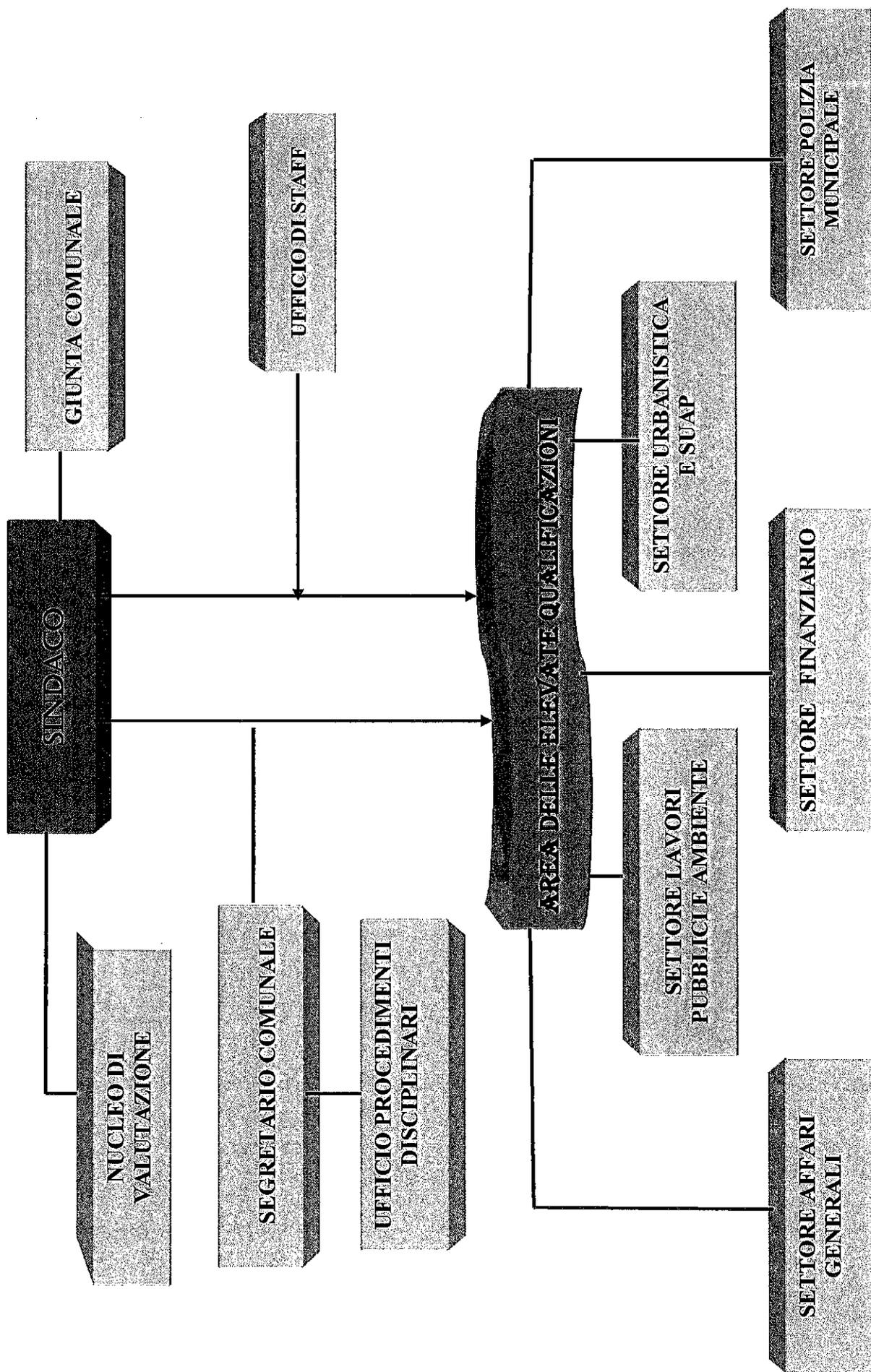
**SETTORE FINANZIARIO**

## **ORGANIGRAMMA E DOTAZIONE ORGANICA DEL COMUNE DI AGEROLA**

**ALLEGATO "A"**

PIANO DEI FABBISOGNI TRIENNALE 2025/2027

# LA MACROSTRUTTURA DEL COMUNE DI AGEROLA



**DOTAZIONE ORGANICA**

<b>1° SETTORE AFFARI GENERALI</b>		<b>RESPONSABILE DEL SETTORE CON ELEVATA QUALIFICAZIONE</b>		
<b>Figura professionale</b>	<b>Area di inquadramento</b>	<b>Numero</b>	<b>Coperto</b>	<b>Vacante</b>
Funzionario Amministrativo	Area dei Funzionari e dell'E.Q.	1	1	
Assistente Sociale	Area dei Funzionari e dell'E.Q.	2	1	1
Istruttore Amministrativo	Area degli Istruttori	6	4	2

<b>2° SETTORE FINANZIARIO</b>		<b>RESPONSABILE DEL SETTORE CON ELEVATA QUALIFICAZIONE</b>		
-------------------------------	--	------------------------------------------------------------	--	--

<b>Figura professionale</b>	<b>Area di inquadramento</b>	<b>Numero</b>	<b>Coperto</b>	<b>Vacante</b>
Funzionario Economico Finanziario	Area dei Funzionari e dell'E.Q.	2	1	1
Istruttore Amministrativo	Area degli Istruttori	2	1	1
Istruttore Contabile	Area degli Istruttori	2	1	1

<b>3° SETTORE LAVORI PUBBLICI E AMBIENTE</b>		<b>RESPONSABILE DEL SETTORE CON ELEVATA QUALIFICAZIONE</b>		
----------------------------------------------	--	------------------------------------------------------------	--	--

<b>Figura professionale</b>	<b>Area di inquadramento</b>	<b>Numero</b>	<b>Coperto</b>	<b>Vacante</b>
Funzionario Tecnico	Area dei Funzionari e dell'E.Q.	2	2	0
Specialista Tecnico	Area dei Funzionari e dell'E.Q.	1	0	1 – Politiche di Coesione

Istruttore Informatico	Area dei Funzionari e dell'E.Q.	1	0	1
Istruttore Amministrativo	Area degli Istruttori	1	1	0
Istruttore tecnico	Area degli Istruttori	2	0	2
Collaboratore servizi tecnici	Area degli Operatori Esperti	1	1	0
Operatore servizi ausiliari	Area degli Operatori	1	1	0

<b>4° SETTORE URBANISTICA E SUAP</b>	<b>RESPONSABILE DEL SETTORE CON ELEVATA QUALIFICAZIONE</b>
--------------------------------------	------------------------------------------------------------

Figura professionale	Area di inquadramento	Numero	Coperto	Vacante
Funzionario – EQ - tecnico	Area dei Funzionari e dell'E.Q.	2	2	0
Istruttore amministrativo	Area degli Istruttori	1	1	
Istruttore tecnico	Area degli Istruttori	2	0	2

<b>5° SETTORE POLIZIA MUNICIPALE</b>	<b>RESPONSABILE DEL SETTORE CON ELEVATA QUALIFICAZIONE</b>
--------------------------------------	------------------------------------------------------------

Figura professionale	Area di inquadramento	Numero	Coperto	Vacante
Funzionario Polizia Locale	Area dei Funzionari e dell'E.Q.	1	0	1
Istruttore di vigilanza	Area degli Istruttori	7	6	1

**RIEPILOGO GENERALE  
DOTAZIONE ORGANICA**

<b>AREA PROFESSIONALE</b>	<b>Area dei Funzionari e dell'E.Q.</b>	<b>Area degli Istruttori</b>	<b>Area degli Operatori Esperti</b>	<b>Area degli Operatori</b>	<b>TOTALE</b>
<b>DOTAZIONE ORGANICA</b>	<b>11</b>	<b>24</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>37</b>
<b>POSTI COPERTI</b>	<b>7</b>	<b>14</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>23</b>
<b>POSTI VACANTI</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>14</b>

**TABELLA DI RACCORDO TRA LA DOTAZIONE ORGANICA E LIMITE MASSIMO POTENZIALE DI SPESA COME INDICATO NELLA DIRETTIVA DEL MINISTRO PER LA SEMPLIFICAZIONE E LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE CON DECRETO DEL 08/05/2018 E PUBBLICATO SULLA GAZZETTA UFFICIALE DEL 27/07/2018**

**LIMITE MASSIMO POTENZIALE DOTAZIONE ORGANICA RISPETTO ALLA SPESA DI PERSONALE CALCOLATA SULLA MEDIA DEGLI ANNI 2011/2013 DI CUI ALL'ART. 1, COMMA 557 -TER, DELLA LEGGE N. 296/2006**

**COMPONENTI CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DEL TETTO DI SPESA**

CATEGORIA	PROFILI PROFESSIONALI	POSTI ATTUALI	COSTO TABELLARE PER CATEGORIA	COSTO TOTALE TABELLARE
DIR.	SECRETARIO GENERALE	1	47.015,77	47.015,77
D1	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	1	25.146,71	25.146,71
D1	ASSISTENTE SOCIALE	2	25.146,71	50.293,43
D1	FUNZIONARIO ECONOMICO FINANZIARIO	2	25.146,71	50.293,43
D1	FUNZIONARIO TECNICO	4	25.146,71	100.586,85
D1	FUNZIONARIO TECNICO	1	25.146,71	25.146,71
D1	FUNZIONARIO POLIZIA LOCALE	1	25.146,71	25.146,71
C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	10	23.175,61	231.756,09
C	ISTRUTTORE CONTABILE	2	23.175,61	46.351,22
C	ISTRUTTORE INFORMATICO	1	23.175,61	23.175,61
C	ISTRUTTORE TECNICO	4	23.175,61	92.702,44

<b>C</b>	ISTRUTTORE VIGILANZA		7	23.175,61	162.229,26
<b>B1</b>	COLLABORATORE SERVIZI TECNICI		1	20.620,72	20.620,72
<b>A</b>	OPERATORE SERVIZI AUSILIARI		1	19.806,92	19.806,92
	TOTALE DOTAZIONE ORGANICA		37		920.271,86
	DIFFERENZA CONTRATTUALE				
	Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori				248.473,40
	IRAP				78.223,11
	TRATTAMENTO ACCESSORIO SEGRETARIO GENERALE E POSIZIONI ORGANIZZATIVE				120.659,00
	TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE				152.265,00
	FONDO LAVORO STRAORDINARIO				13.463,00
	Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori				68.160,11
	IRAP				24.342,90
	INAIL				12.066,59
<b>TOTALE PARZIALE (COMPONENTI SPESA PERSONALE CONTABILIZZATE NELLE SPESE CORRENTI)</b>					<b>1.637.924,96</b>
<b>COMPONENTI ESCLUSE:</b>					
				<b>Stanziameti</b>	
<b>1</b>	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi (compresi aumenti delle risorse stabili del fondo per la contrattazione decentrata)		-	338.702,60	
<b>2</b>	Aumenti Fondo risorse decentrate per rinnovi contrattuali		-	22.116,00	
<b>3</b>	Spese per assunzione di lavoratori categorie protette (per la quota d'obbligo)		-	27.941,07	

4	Spese per assunzione di personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari o privati	-	204.442,77
<b>TOTALE COMPONENTI ESCLUSE</b>			<b>593.202,45</b>
<b>COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA</b>			<b>1.044.722,52</b>

<b>MEDIA DEL TRIENNIO 2011-2012-2013 (VALORE ASSOLUTO)</b>	<b>1.168.319,78</b>
------------------------------------------------------------	---------------------

L'ente rispetta il vincolo relativo al contenimento della spesa di personale?	<b>SI</b>
-------------------------------------------------------------------------------	-----------

Margine di spesa ancora sostenibile	<b>123.596,26</b>
-------------------------------------	-------------------

**CONTENIMENTO DELLA SPESA PER RAPPORTI DI LAVORO FLESSIBILE IN APPLICAZIONE DELLE DISPOSIZIONI DETTATE DALL'ART. 9, COMMA 28 DEL DECRETO LEGGE N. 78/2010 CONVERTITO NELLA LEGGE N. 122/2010**

Il comma 28 dell'art. 9 del D.L. n. 78/2010 prevede che, a decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni pubbliche possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

Il secondo periodo dello stesso comma prevede gli stessi vincoli indicati nel primo periodo per i contratti di formazione lavoro, di somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

Con le disposizioni dettate dall'art. 4, comma 102, della legge n. 183/2011, c.d. Legge di Stabilità, a decorrere dall'anno 2012, anche gli Enti locali sono stati inseriti tra le amministrazioni soggette al vincolo del contenimento della spesa per contratti di lavoro a tempo determinato nel limite del 50% della spesa sostenuta nell'anno 2009.

Il comma 4-bis dell'articolo 11 del Decreto Legge n. 90/2014, convertito con modificazioni nella legge n. 114/2014, ha introdotto una specifica deroga alle predette limitazioni per gli Enti Locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1 della legge n. 296/2006, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente.

L'art. 16, comma 1-quater, del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 convertito dalla Legge 7 agosto 2016, n. 160 ha stabilito l'esplicita esclusione dal tetto alla spesa per il lavoro flessibile degli incarichi a contratto conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1, del TUEL.

La Corte dei Conti - Sezione delle Autonomie, con la Delibera n. 23/SEZ.AUT/2016/QMIG DEL 20.05.2016, ha chiarito che la spesa sostenuta per prestazioni lavorative, rese in applicazione del citato art. 14 e nell'ambito dell'orario d'obbligo previsto dal CCNL, esula dall'ambito di applicazione dell'art. 9 comma 28 del D.L. n. 78/2010.

Al fine di consentire l'attuazione dei progetti PNRR, il comma 1 dell'art. 31-bis del D.L. n. 152/2021 consente ai Comuni di determinare un budget aggiuntivo per le assunzioni straordinarie a tempo determinato a valere su proprie risorse di bilancio. La spesa di personale derivante dalle predette assunzioni a termine non rileva ai fini dei limiti di spesa di cui all'art. 9 comma 28 del D.L. n. 78/2010.

Nelle more dell'espletamento della procedura concorsuale per l'assunzione di 1 Funzionario –ex categ. D- nel Settore di vigilanza, prevista dal piano dei fabbisogni di personale a tempo indeterminato di cui alla richiamata delibera di G.C. n. 8 del 18.01.2024, si è programmata il reclutamento di una figura professionale quale Funzionario –E.Q.- di vigilanza (ex categ. "D"), per il conferimento dell'incarico di Responsabile del Settore "Corpo di Polizia Municipale" ex art. 110 comma 1 del D.lgs. n. 267/2000, con contratto di lavoro a tempo full-time e fino al 31.12.2024, con possibilità di proroga, non soggetta ai vincoli imposti art. 9 comma 28 del D.L. n.78/2010

Verifica del rispetto della disciplina relativa al contenimento della spesa per i rapporti di lavoro flessibile prevista nella programmazione del fabbisogno di personale per l'anno 2024

Calcolo del limite di spesa sostenuta nell'anno 2009		Verifica del rispetto del limite nell'anno 2024	
TIPOLOGIA DI CONTRATTO	SPESA IMPEGNATA NELL'ANNO 2009 (Comprensiva di oneri riflessi e IRAP)	TIPOLOGIA DI CONTRATTO	SPESA PREVISTA ANNO 2025 (Comprensiva di oneri riflessi e IRAP)
Rapporti di lavoro a tempo determinato ex art. 90 del D.lgs. N. 267/2000	40.231,15	Rapporti di lavoro a tempo determinato ex art. 90 del D.lgs. N. 267/2000	16.502,58
Rapporti di lavoro a tempo determinato per assunzioni stagionali	37.181,40	Rapporti di lavoro a tempo determinato ex art. 110, comma 1, del D.lgs. N. 267/2001	
Rapporti di lavoro a tempo determinato ex art. 92 del D.lgs. N. 267/2000		Rapporti di lavoro stagionale ex art. 36 del D.lgs. N. 165/2001 nel Servizio di Polizia Municipale	51.392,24
Contratti di lavoro a tempo determinato ex art.1, comma 557, della legge n. 311/2005		Contratti di lavoro a tempo determinato ex art. 36 del D.lgs. N. 36 del D.lgs. N. 165/2001 per la realizzazione del PNRR	66.010,31
Tirocinio formativo e orientamento		Contratto di lavoro di n. 1 Assistente Sociale dell'Area dei Funzionari e dell'E.Q. con rapporto a tempo determinato e a tempo parziale al 22,22% ex art. 23 del CCNL del 16.11.2022, c.d. "scavalco condiviso"	8.823,89
<b>TOTALE</b>	<b>77.412,55</b>	<b>TOTALE</b>	<b>142.729,02</b>
Rinnovo CCNL 21/05/2018 – Incremento del 3,48 per cento	2.693,96	Somme non soggette ai vincoli sui rapporti di lavoro flessibile	74.834,20
Rinnovo CCNL 16/11/2022 – Incremento del 3,90 per cento	3.124,15		
<b>FONDO DISPONIBILE</b>	<b>83.230,66</b>		
Finanziamento stabilizzazione Piano di Zona	6.594,75	Spesa a tempo determinato soggetta ai vincoli sui rapporti di lavoro flessibile	67.894,82
<b>FONDO DISPONIBILE 2023</b>	<b>76.635,91</b>	<b>FONDO ANCORA DISPONIBILE 2023</b>	<b>8.741,09</b>

**VERBALI DEL REVISORE UNICO**

Al

1. Sig. Sindaco
2. Sig. Segretario Generale del Comune
3. Responsabile del Settore Economico – Finanziario

VERBALE n. 01/2025

**OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2025-2027 E PIANO ANNUALE 2025 PER CONFLUENZA NEL PIAO 2025/2027 - SEZ. 3.3 - (PTFP). PROVVEDIMENTI.**

La sottoscritta Revisore Unico dei Conti del Comune di Agerola Dott.ssa Monica De Rienzo, nominata con deliberazione consiliare n. 34 del 20.07.2022 per il triennio 2022-2025, esecutiva ai sensi di legge, in ottemperanza alle vigenti prescrizioni di legge, provvede all'esame della proposta della Giunta Comunale del 24 gennaio 2025 di "Piano Triennale del fabbisogno del personale 2025-2027, per confluenza nel PIAO 2025/2027 – Sezione 3 -Sottosez. 3.3 – Organizzazione e Capitale Umano."

**IL REVISORE UNICO**

Vista la proposta di deliberazione di Giunta Comunale ad oggetto "Piano Triennale del fabbisogno del personale 2025-2027, per confluenza nel PIAO 2025/2027 – Sezione 3 -Sottosez. 3.3 – Organizzazione e Capitale Umano.", trasmessa alla sottoscritta Revisore Unico dei Conti con nota prot. n. 1099/2025 del 24.01.2025, con richiesta di parere, debitamente corredata di specifiche tabelle e Schede tecniche –contabili e del parere favorevole del responsabile del Settore Economico-Finanziario in ordine alla regolarità tecnica e contabile della proposta, così come appresso:

1. "A"- Spesa Personale correlata al rispetto della disciplina di cui all'art. 1, c. 557 e seguenti, L. n. 296/06 (oltre 1.000 abitanti);
2. "B"- Spesa Personale a tempo determinato e flessibile correlata al rispetto della disciplina di cui all'art. 9, comma 28 della L. n. 122/2010;
3. "C"- Organigramma e Dotazione Organica;

**Considerato** che il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, introdotto nel nostro ordinamento dall'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113 e s.m.i., assorbe una serie di adempimenti, individuati dal D.P.R. n. 81 del 24.06.2022, tra cui il Piano dei Fabbisogni di Personale;

**Visto** il Decreto 8.05.2018, con cui il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018;

**Visti:**

– l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita: "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 due 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 dismessi 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;

- **l'art. 6**, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, secondo cui:

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

**Richiamato** l'art.33, comma 2 del D.L.n.34/2019, come convertito nella Legge n.58/2019 il quale prevede che "A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

**Rilevato** che in data 17/03/2020 (G.U. n.108 del 27/04/2020) è stato approvato il D.P.C.M ad oggetto "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" previsto dal summenzionato art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019;

**Dato atto** che la dotazione organica del Comune di Agerola, alla data del 24.01.2025, è determinata in n. 37 unità di cui 23 in servizio e 14 vacanti, per una dotazione complessiva, quindi, inferiore a 50 dipendenti computati secondo il metodo di calcolo utilizzato per compilare la tabella 12 del Conto Annuale, per cui nella redazione del PIAO 2025-2027 è stato tenuto conto delle disposizioni di semplificazione di cui all'art. 6 del citato D.M. 132/2022, concernente la definizione semplificata del contenuto dello stesso Piano;

**Rilevato che:**

- con deliberazione della Giunta comunale n. 190 del 13.12.2022 è stato approvato il PIAO 2022 - 2024;
- con deliberazione di Giunta comunale n. 83 del 25.05.2023 è stato approvato il PIAO 2023-2025;
- con deliberazione di Giunta comunale n. 9 del 23.01.2024 è stato approvato il PIAO 2024-2026;
- per l'anno 2025 il termine ultimo di aggiornamento ed approvazione del PIAO 2025-2027, solo per gli Enti Locali, è stato fissato al 30 marzo 2025 e, cioè, entro 30 giorni dalla scadenza di approvazione del bilancio di previsione 2025, in concomitanza del differimento di approvazione del Bilancio di previsione al 28 febbraio 2025 disposto dal decreto del Ministero dell'Interno del 24 dicembre 2024;

**Dato atto che:**

- con delibera di Consiglio comunale n. 59 del 26.11.2024 è stato approvato il D.U.P. per il triennio 2025-2027;
- con delibera di Consiglio comunale n. 66 del 30.12.2024 è stato approvato il bilancio di previsione per il triennio 2025-2027;

**Vista e richiamata** la delibera di Giunta Comunale n. 137 del 07.11.2024 circa la revisione ed integrazione del Piano di Fabbisogno del personale per il triennio 2024-2026;

**Preso atto** che la proposta di aggiornamento del Piano triennale del fabbisogno del personale 2025-2027 è intesa principalmente all'urgenza di procedere all'assunzione di un Funzionario Tecnico area dei Funzionari il potenziamento di personale dell'Area Funzionari del Comune per la realizzazione di progetti sulla Coesione Italia 2021-2027, la cui spesa viene integralmente prevista a carico del predetto Fondo Coesione e, quindi, senza oneri aggiuntivi per l'Ente;

**Vista** la sezione "Piano triennale dei fabbisogni di personale" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027;

**Preso atto che** è prevista per l'anno 2025, in esito anche all'esigenza rappresentata dal Sindaco, dal Segretario comunale e dai Responsabili di Settore e sulla base delle esigenze organizzative rilevate dell'Amministrazione comunale nel raggiungimento degli obiettivi programmati e con riferimento alla copertura dei posti vacanti in dotazione organica come di seguito descritti:

- a) n. 1 posto di Funzionario contabile dell'Area dei Funzionari e dell'E.Q. per la copertura di un posto vacante in dotazione organica nel Settore Finanziario, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno, avvalendosi della disciplina inserita all'art. 52, comma 1-bis, del D.lgs. n. 165/2001 ad opera dell'art. 3, comma 1, del D.L. n. 80/2021, convertito nella legge n. 113/2021;
- b) n. 1 posto di Funzionario Tecnico dell'Area dei Funzionari per la copertura di un posto vacante in dotazione organica nel Settore LL.PP., con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno, a mezzo attivazione del piano assunzionale contenuto nel DPCM del 23 luglio 2023 "Assunzioni nel Sud Italia" – Fondi Coesione, in base a quanto previsto dal DL n. 124 del 19.09.2023, per il quale il comune di Agerola è risultato assegnatario di n. 1 unità a fronte delle quattro richieste;
- c) n. 1 posto di Istruttore amministrativo/contabile per la copertura di un posto vacante in dotazione organica, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo parziale al 50%;
- d) trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato in essere, all'interno del Settore di Polizia Municipale, di n. 2 unità di personale con profilo professionale di Istruttore di vigilanza da part-time 50% a full-time, previo consenso degli stessi;
- e) trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato in essere da tempo parziale al 50% a tempo pieno di n. 1 unità di personale con profilo professionale di Istruttore tecnico dell'Area degli Istruttori nell'ambito dell'Area tecnica;
- f) n. 1 posto di Istruttore di vigilanza per la copertura di un posto vacante in dotazione organica nel Settore "Polizia Locale", con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo parziale al 50%, mediante utilizzo della graduatoria di merito approvata con determinazione dirigenziale n. 104 del 25.07.2024;

**e la conferma**, per l'annualità 2025, del piano del fabbisogno di personale con rapporto a tempo determinato delle assunzioni a tempo determinato così come appreso:

- n. 1 Istruttore amministrativo dell'Area degli istruttori per supporto alle funzioni di competenza del Sindaco e della Giunta comunale, con contratto di lavoro a tempo parziale al 50%, in applicazione della disciplina prevista dall'art. 90 del D.lgs. n. 267/2000;
- n. 4 Istruttori a tempo determinato al 50% ex art. 36 del D.lgs. N. 36 del D.lgs. N. 165/2001 per la realizzazione del PNRR, di cui 2 tecnici, 1 amministrativo ed 1 contabile;
- Instaurazione di rapporto di lavoro Contratto di lavoro a tempo determinato e a tempo parziale al 22,22% ex art. 23 del CCNL del 16.11.2022, c.d. "scavalco condiviso" di 1 Assistente Sociale dell'Area dei Funzionari;
- Instaurazione di rapporti di lavoro stagionale - presumibilmente per il periodo Aprile-Dicembre 2025, a tempo determinato per l'implementazione dei servizi di polizia locale, per una spesa complessiva pari a circa 17 mensilità a tempo pieno e con articolazione oraria determinata in base alle esigenze organizzative rappresentate dal Corpo di Polizia Locale ex art. 36 del D.lgs. N. 165/2001.

**Precisato**, in relazione ai vincoli di spesa per la stipula dei contratti a tempo determinato di cui alla succitata normativa, che:

- In virtù delle disposizioni contenute nell'art. 31-bis comma 1 del Decreto Legge n. 152/2021, convertito nella legge n. 233/2021, le assunzioni straordinarie a tempo determinato finanziate con le risorse del

Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (P.N.R.R.) possono essere effettuate in deroga all'articolo 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 e ai vincoli di spesa fissati dall'art. 1, comma 557 e ss. della Legge n. 296/2006;

- Per quanto attiene all'instaurazione dei rapporti di lavoro mediante utilizzo di personale di altri Enti locali di cui all'art. 23 del CCNL del 16.11.2022, la Magistratura contabile, con vari pareri, ha chiarito che la spesa sostenuta per tali prestazioni lavorative esula dall'ambito di applicazione dell'art. 9 comma 28 del D.L. n. 78/2010;

**Visti:**

- l'art.1, comma 475, lett. e) della Legge n. 232/2016 dispone, in caso di mancato conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra le entrate finali e spese finali, il divieto assoluto di effettuare assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualunque tipologia contrattuale;
- l'art. 1 comma 557-quater della L. 296/2006, introdotto dal D.L. 90/2014 convertito nella legge 114/2014, dispone che gli Enti sottoposti al patto di stabilità interno, ora pareggio di bilancio, assicurano il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011- 2013 e stabilisce che il mancato rispetto di detto comma implica il divieto di cui all'art. 76, comma 4 del D.L. 1122/2008 convertito con Legge n. 133/2008;
- il D.L. n. 34/2019 (Decreto crescita), convertito con modificazioni dalla L. 28.06.2019, n. 58 e in particolare l'art. 33 ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale;
- il D.P.C.M. del 17.03.2020 reca le misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni, disponendo specificatamente l'entrata in vigore del provvedimento a decorrere dal 20 aprile 2020;
- le assunzioni a tempo determinato o comunque i rapporti di lavoro flessibile, sono attualmente disciplinate dall'art. 9, comma 28 della L. n. 122/2010, che a seguito delle modifiche introdotte dall'art. 11 comma 4 bis del D.L. 90/2014 convertito nella legge 114/2014, prevede che i Comuni possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni o con contratti co.co.co. nel limite della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 o con riferimento al triennio 2007/2009. Qualora, pertanto, ne ricorrano i presupposti (esempio temporaneità dovuta ad afflussi turistici, introduzioni di nuovi servizi o nuove tecnologie non fronteggiabili con il personale in servizio);, le amministrazioni devono dare priorità al personale presente nelle proprie graduatorie a tempo indeterminato, ricorrendo nel caso anche agli idonei di altre graduatorie a tempo indeterminato di altri Comuni, previo accordo con gli stessi. In ogni caso per i rapporti di lavoro a tempo determinato superiori a 12 mesi le attuali disposizioni legislative prevedono - fermo restando la verifica dei vincoli assunzionali nel rispetto del patto di stabilità interno - che prima di attivare procedure concorsuali, scorrimenti di graduatorie o avviamenti dalle liste di collocamento, sono tenute ad espletare le procedure di cui all'art. 34-bis del D.Lgs. 165/2001;

**Accertato che:**

- la spesa di personale, calcolata ai sensi del sopra richiamato art. 1, comma 557, della L. 296/2006, risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011 - 2013 come disposto dall'art. 1, comma 557-quater della L. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014;
- il Comune di Agerola effettua la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art.33, comma 2, del d.lgs.165/2001, con il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO);
- che nell'Ente, a seguito dell'effettuata ricognizione di eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, non emergono situazioni di personale in posizione soprannumerarie e non sono presenti dipendenti in esubero;
- ha rispettato i termini per l'approvazione del bilancio di previsione 2025/2027, del rendiconto 2023, del bilancio consolidato 2023 e ha provveduto alla trasmissione di questi documenti alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (D.L. 113/2016);
- in base alla tabella 1 dell'art. 4 del D.P.C.M. 17.03.2020 ha un rapporto tra spesa del personale e entrate correnti al di sotto del "valore soglia più basso" della fascia demografica di appartenenza e può

incrementare la spesa del personale registrata nel 2018 in misura non superiore al valore percentuale indicato nella tabella 2 dell'art. 5 del citato D.P.C.M., nonché utilizzare, in alternativa, le capacità assunzionali residue;

**Atteso** che questo Organo è chiamato, a sensi dell'art. 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448, ad esprimersi in merito alla compatibilità dei costi derivanti dalla determinazione della dotazione organica ed in ordine alla spesa per il piano del fabbisogno di personale, in conformità a quanto previsto dall'art. 39 della Legge 27 dicembre 1997, n. 449 e dall'art. 91 del T.U.E.L.;

**Richiamati** i seguenti disposti di legge:

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

Alla luce delle considerazioni che precedono,

#### **Rammenta**

**che**, ai sensi dell'art. 6 ter, comma 5 del D.Lgs. 165/2001 e e s.m.i., ciascuna Amministrazione Pubblica comunica secondo le modalità definite dall'art. 60 le informazioni e gli aggiornamenti annuali dei Piani che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della Funzione Pubblica. La comunicazione dei contenuti dei Piani è effettuata entro 30 giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle Amministrazioni di procedere alle assunzioni;

#### **Accerta ed attesta**

**che** la proposta di approvazione del **"Piano Triennale del fabbisogno del personale 2025-2027, per confluenza nel PIAO 2025/2027 – Sezione 3 -Sottosez. 3.3 – Organizzazione e Capitale Umano."**, con relativa rimodulazione della dotazione organica è improntata al rispetto del principio di riduzione complessiva di personale e consente di rispettare:

- le disposizioni di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 e s.m.i.;
- il limite di spesa di cui all'art. 1, comma 557 della legge n. 296/2006;
- il limite di spesa di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;

#### **Esprime, pertanto**

**Parere favorevole** all'adozione della proposta di deliberazione.

Ariano Iripino li 29.01.2025

Il Revisore Unico dei Conti  
Firmato digitalmente  
Dott. Monica De Rienzo

**Firmato da De Rienzo Monica**

**La firma è stata verificata correttamente**

Data della verifica (UTC): 06/02/2025 09:51:29

Data della firma da PC (UTC): 29/01/2025 14:54:24

Nome: **Monica**

Cognome: **De Rienzo**

Codice fiscale: **TINIT-DRNMNC71C50A3990**

Identificativo del certificato: **WSREF-44722209778584**

Ente certificatore: **ArubaPEC EU Qualified Certificates CA G1**

Serial del certificato X509: **6995E18B6F66F048B0C14CC2235ED60D**

Scadenza del certificato (UTC): **12/12/2026 13:58:17**

Nazione: **IT**