



IL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

Allegato n 01 al Verbale n. 131 del 27/03/2025

Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025/2027.

tenuto conto che:

a) l'art. 239, D. Lgs. 18 agosto 2000, n.267, lettera b) n.1) come modificato dalla legge n. 213/2013 richiede che l'organo di revisione esprima il proprio motivato parere contenente un giudizio di congruità, coerenza e attendibilità contabile delle operazioni dell'Ente, fra le quali anche gli "strumenti di programmazione economico-finanziaria";

b) l'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, stabilisce che: *“ Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190”.*

L'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 prevede che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano integrato di attività e organizzazione (di seguito PIAO).

Il Piano integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) ha come obiettivo quello di “assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso”.

Il Piano integrato di attività e organizzazione (Piao) è un documento di programmazione nel quale, dal 30 giugno 2022, confluiscono molti dei piani che fino ad oggi le pubbliche amministrazioni erano tenute a predisporre annualmente: performance, fabbisogni del personale, formazione, parità di genere, lavoro agile, anticorruzione.

Il Piano (PIAO) ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:

- 1) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
- 2) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa



alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;

- 3) le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito, anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;

- 4) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa, nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;

- 5) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività, inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;

- 6) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità.

- 7) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

Il Piano definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198.

Dato atto che:

- la Città Metropolitana di Napoli, alla data del 31/12/2023 ha più di 50 dipendenti, e precisamente n. 866 a tempo indeterminato al 31.12.2024 do cui n. 50 unità in posizione sovranumeraria (LSU stabilizzati ai sensi del D.lgs. 81/2000 art. 1, commi 446-448 della Legge n. 145/2018 e art. 1, commi 495-497, della Legge n. 160/2019).

- con deliberazione n. 170 del 07/08/2024 “Ridefinizione dell’organigramma della Città Metropolitana di Napoli” sono state individuate n. 25 posizioni dirigenziali;

- i Dirigenti dell’Ente in riscontro alla richiesta non hanno rilevato eccedenza di personale nell’ambito delle strutture dagli stessi dirette, salvo quelle relative ai LSU stabilizzati in base alla normativa speciale, hanno invece rappresentato l’esigenza di inserire ulteriori unità lavorative nei vari comparti organizzativi.

- E’ stata approvata la Nota di aggiornamento al DUP 2025/2027 sul quale il Collegio dei Revisori ha espresso il proprio parere favorevole con Verbale n. 117 del 08/01/2025 allegato n. 01;

- con deliberazione di Consiglio Metropolitan in data 24/02/2025 è stato approvato il Bilancio di Previsione 2025/2027;



Fabbisogno di Personale

il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso il quale l'organo di vertice dell'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi alle assunzioni di personale e di finanza pubblica. La programmazione del fabbisogno di personale deve ispirarsi a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, indispensabili per una corretta programmazione delle politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane.

visti:

l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;

l'art. 91, D.Lgs. n.267/2000 che dispone che "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";

l'art. 6, D. Lgs. n.165/2001 che recita: *"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 ..."*;

l'art. 1, comma 102, Legge 311/2004: *"Le amministrazioni pubbliche ... adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica"*;

l'art. 3: *"Semplificazione e flessibilità nel turn over"*, comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il quale stabilisce che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;

l'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, il quale recita *"Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento"*:

a) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;

b) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali";

l'art. 1, comma 557 ter della Legge n. 296/2006 che prevede che in caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4 del D.L.112/2008, convertito



con modificazioni nella L. 133/2008, ovvero, “in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione”; l'art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006, il quale stabilisce, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore relativo all'anno precedente;

preso atto che:

il D.L. 113/2016 ha abrogato la lett. a) del su riportato comma 557 dell'art. 1 della Legge 296/2006 *“riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile”*;

l'articolo 33 del D.Lgs.n.165/2001, come modificato con la Legge 183/2011, ha introdotto l'onere di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria con conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;

le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere, mentre i responsabili delle unità organizzative che non attuano le procedure previste dal richiamato articolo 33 ne rispondono in via disciplinare;

dalle informazioni ricevute dal Coordinatore dell'Area del Personale, la manovra di aggiornamento del piano del fabbisogno di personale 2025- 2027 è improntata nel rispetto del nuovo adempimento relativo al PIAO di cui all'art. 6 del D.L. 80/2021;

richiamati:

l'art.3, comma 5 del D.L.n.90/2014, come modificato dall'art.14 bis del D.L.n.4/2019 che prevede *“Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80% negli anni 2016 e 2017 e del 100% a decorrere dall'anno 2018. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente (...)”*;

il comma 5-sexies del suddetto D.L.n.90/2014, come modificato dall'art.14 bis del D.L.n.4/2019 che dispone *“per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over”*;

considerato



che gli Enti sono chiamati ad adottare annualmente il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale e che lo stesso può essere oggetto, in corso d'anno, di modifiche in presenza di motivate esigenze organizzative-funzionali e/o in presenza di evoluzione normativa in materia di gestione del personale;

visti altresì:

- l'art.33, comma 1 bis del D.L.n.34/2019, come convertito nella L.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, le province e le città metropolitane possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-Città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia, anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 le province e le città metropolitane che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al trenta per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa, nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018»*
- *il DPCM del 17/03/2020 (G.U. n.108 del 27/04/2020) avente 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;*



- *la Circolare interministeriale del 13/05/2020 (pubblicata in G.U. n. 226 del 11/09/2020 in attuazione dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 ed esplicativa del D.P.C.M. 17.3.2020);*
- *il D.M. del 11/01/2022 pubblicato in G.U. serie generale il 28/02/2022 ha definito i valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le percentuali massime annuali di incremento del personale iscritto per le Città Metropolitane;*
- *il parere ARAN CFL 2029 secondo cui "... gli enti hanno la possibilità di stanziare risorse contrattuali aggiuntive per le procedure speciali di progressione verticale effettuate ai sensi dell'art 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL 16 novembre 2022 e dell'art. 52, comma 1-bis penultimo periodo del d. lgs. n. 165/2001, in una misura massima dello 0,55% del m.s. 2018 ed in coerenza con i fabbisogni di personale. Se decidono in tal senso, tutte le risorse stanziate sono destinate a progressioni verticali speciali della fase transitoria. È il caso di precisare che tali risorse possono essere previste in forza di una disposizione di contratto collettivo nazionale e, quindi, indipendentemente dalle condizioni che rendono possibile lo stanziamento di risorse destinate ad assunzioni, in base alle previsioni di legge che regolano le assunzioni nelle amministrazioni del comparto.*

Ovviamente, gli enti continuano ad avere la possibilità di stanziare, in coerenza con i propri fabbisogni, anche le ordinarie risorse assunzionali, sussistendone le condizioni (in particolare per quanto concerne il rispetto dei parametri di sostenibilità finanziaria).

In tal caso, essi operano, tuttavia, nell'ambito delle previsioni di legge che regolano le assunzioni di personale. Dovranno, pertanto, garantire in misura adeguata l'accesso dall'esterno di cui è pianificata la copertura (cioè nella misura minima del 50% dei posti da coprire, finanziati con ordinarie risorse assunzionali).

In conclusione:

- *se gli enti decidono di stanziare le risorse ai sensi del comma 612, tutte le risorse stanziate sono destinate a progressioni verticali di cui all'art. 13;*
- *se decidono di stanziare, in aggiunta alle prime, ordinarie risorse destinate ad assunzioni (nel rispetto dei limiti previsti dalla legge per le assunzioni di personale), dovranno garantire in misura adeguata l'accesso dall'esterno (almeno 50% dei posti finanziati con tali risorse)";*

rilevato che i Dirigenti/Responsabili dei Settori dell'Ente hanno attestato, come da relazioni conservate agli atti, che non risultano sussistere nei relativi settori situazioni di eccedenze o soprannumero di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'Ente, salvo quelle relative agli LSU stabilizzati in base alla normativa speciale;

vista la proposta di deliberazione del Sindaco Metropolitano avente ad oggetto "Approvazione Piano dei Fabbisogni di Personale 2025/2027", con la quale si prevede la modifica del piano triennale del fabbisogno di personale 2025/2027 con il completamento delle assunzioni previste dal Piano del fabbisogno di personale 2025-2027.

che il Piano del Fabbisogno del Personale è confluito nel PIAO 2025-2027;

preso atto che l'Ente:

- ha rideterminato la dotazione organica del personale ed ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, nel rispetto delle norme sopra richiamate, integrando il precedente Piano Triennale;



- al 01/01/2024 ha in servizio n. 866 dipendenti a tempo indeterminato (escluso il Segretario Generale) di cui n. 50 unità in posizione sovrannumeraria (LSU stabilizzati ai sensi del D.lgs. 81/2000 art. 1, commi 446-448 - della Legge n. 145/2018 e art. 1, commi 495-497, della Legge n. 160/2019);
- rispetta il limite di cui all'art. 1, comma 557 della L. 296/2006, così come dimostrato nelle tabelle riportate nella proposta deliberativa;
- rispetta il limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;
- tramite i propri Dirigenti, in riscontro alla nota n. 23071 del 06/02/2025 con la quale è stato richiesto agli stessi di comunicare, eventuali eccedenze o eventuali carenze di personale, ha potuto quantificare le ulteriori unità di personale oltre a quelle già in servizio presso le diverse strutture organizzative, per lo svolgimento dei compiti istituzionali. Pertanto, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs.165/2001, gli stessi Dirigenti hanno dato atto che l'Ente non ha situazioni di soprannumero o di eccedenza di personale in relazione alle proprie esigenze funzionali o alla propria situazione finanziaria, salvo quelle relative agli LSU stabilizzati in base a una normativa speciale come si dirà più avanti;
- risulta essere adempiente con le trasmissioni dei bilanci alla BDAP;

rilevato che l'Ente:

- ha rispettato il vincolo numerico per il personale a tempo determinato e somministrato, come previsto dall'art. 50, comma 3 del CCNL 21/05/2018, nella misura massima di un'unità (per gli enti fino a 5 dipendenti) oppure (per gli enti a partire da 6 dipendenti) nella misura massima del 20% del totale dei dipendenti a tempo indeterminato (di diversa percentuale determinata nel rispetto delle indicazioni di cui dell'art. 50, comma 4, del CCNL del CFL siglato in data 21/05/2018);
- **ha rispettato quanto introdotto dal D.Lgs.n.75/2017** all'art. 7, comma 5-bis e del D.Lgs.n.165/2001, laddove viene posto il "*divieto alle amministrazioni pubbliche di stipulare contratti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro*";
- il TURNOVER (resti assunzionali) disponibile risulta inferiore all'importo identificato come maggiore spesa, ed è, pertanto, possibile utilizzare tale importo anche in deroga ai valori limite annuali di cui alla tabella 2) del decreto attuativo, in ogni caso entro i limiti massimi consentiti dal valore soglia di riferimento di cui alla tabella 1) dell'art. 4 del medesimo decreto;

Vista la normativa in materia di assunzioni a tempo determinato ed in particolare la disciplina dettata dai seguenti articoli:

- l'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 prevede che le assunzioni non possono superare la spesa sostenuta per la medesima finalità nell'anno 2009, se l'Ente è in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale. Non rientrano in tale vincolo di spesa le assunzioni dei dirigenti a tempo determinato ai sensi dell'art. 110 comma 1 Tuel;



- l'art. 1 comma 562 della Legge n. 234/2021 prevede che la spesa per le assunzioni a tempo determinato necessarie all'Ente per l'attuazione dei progetti PNRR venga finanziata con risorse proprie di bilancio ed è esclusa dai limiti di spesa ex art. 33 comma 1 bis del D.L. n. 34/2019 ed ex art. 1 comma 557 della L. n. 296/2006;
- l'art. 1 del D.L. n. 80/2021 ha previsto per tutti gli enti locali di poter procedere ad assunzioni a tempo determinato e di poter conferire incarichi di collaborazione a valere sulle risorse del PNRR all'interno dei quadri economici dei progetti.

considerato che le capacità assunzionali a tempo indeterminato sono state determinate in base a quanto previsto dall'art. 33, comma 2 del D.L. n.34/2019, convertito con modificazioni dalla Legge 58/2019 e dal successivo D.M. 17/03/2020, le cui principali disposizioni sono state riportate in precedenza;

rilevato che:

- Il totale dei dipendenti in servizio a tempo indeterminato al 31.12.2024 (incluso il Segretario Generale) n. 866, di cui n. 50 unità in posizione sovranumeraria (LSU stabilizzati ai sensi del D.lgs. 81/2000 art. 1, commi 446-448 della Legge n. 145/2018 e art. 1, commi 495-497, della Legge n. 160/2019);
- la rideterminazione della dotazione organica della Città metropolitana di Napoli, intesa come fabbisogno effettivo di personale dell'Ente, risulta dalla somma del personale in servizio e dalle assunzioni necessarie e possibili in relazione alle risorse finanziarie a disposizione dell'Ente che di seguito saranno descritte;
- Il PN Capacità per la Coesione 2021-2027 ha previsto l'assunzione di personale aggiuntivo negli organici degli Enti territoriali, titolare del PN mediante concorso nazionale a partire dai profili professionali definiti nei Piani di Azione Regionali (PAR).
- Il D.P.C.M. del 23/07/2024 ha definito i criteri di ripartizione delle risorse finanziarie e delle unità di personale per le amministrazioni individuate sulla base della ricognizione del fabbisogno di personale effettuata tramite la manifestazione di interesse .
- Alla Città Metropolitana di Napoli è stata assegnata una sola risorsa con il profilo di Specialista informatico digitale.
- la Città Metropolitana procederà a Progressioni verticali in deroga nel limite di spesa di € 157.068,67 pari all'ammontare dello 0,55% del monte salari anno 2018. Alla luce della direttiva del Sindaco Metropolitano n. 43705 del 13/03/2025 si procederà alla progressione verticale in deroga per la copertura dei seguenti posti:
 - **N 13 unità personale inquadrato nell'Area degli Operatori Esperti**
 - **N. 36 unità personale inquadrato nell'Area degli Istruttori**
 - La spesa di queste progressioni trova copertura nell'esercizio finanziario 2025. Per i futuri esercizi si provvederà alla copertura della spesa in sede di assestamento di bilancio;
- la Città Metropolitana di Napoli si colloca nella fascia demografica lett. I) (popolazione da 1.500.000 e oltre) della tabella 1 del citato D.M., avendo una popolazione residente di riferimento pari a 2.967.736;



- il rapporto tra spese di personale al netto dell'IRAP rilevata con l'ultimo rendiconto approvato (anno 2023) e la media delle entrate correnti del triennio precedente (2021 – 2022 – 2023) al netto del FCDE stanziato (dato assestato) nel bilancio di previsione considerato (2023) si attesta al di sotto della percentuale massima di incremento della spesa di personale, di cui alla tabella 1, pari al 24 % per l'anno 2023 e 25% per l'anno 2024.
- il TURNOVER disponibile derivante dalle cessazioni 2025-2026-2027 è il seguente:

▪ Cessazioni del personale anni 2024 – 2025 -2026		▪ Totale pensionamenti
▪ Anno 2024	▪ n. 41 dipendenti e n. 3 dirigente	41
▪ Anno 2025	▪ n. 23 dipendenti	23
▪ Anno 2026	▪ n. 45 dipendenti e n. 2 dirigente	46
TOTALE		110

il personale in servizio a tempo determinato alla data del 31.12.2024 è pari a n. 40 unità di cui n. 1 Capo di Gabinetto e n. 39 dipendenti di personale di staff assunto ai sensi dell'art. 90 Tuel, n. 1 unità di personale assegnata dall'Agenzia della Coesione e distaccata al Comune di Napoli e n. 3 dirigenti a tempo determinato assunti ai sensi dell'art. 110 comma 1 del TUEL.

Secondo le disposizioni di cui all'art.7 del più volte citato DM, per gli enti virtuosi ... *“La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 ...”*;

rilevato che sono previsti aggiornamenti del piano del fabbisogno del personale 2025-2027

Il Sindaco Metropolitan con nota n 43705 del 13/03/2025 ha fornito una direttiva sulla programmazione del Fabbisogno di personale 2025/2027 e sulla base di tale direttiva si ritiene di procedere alle seguenti assunzioni:

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO



Città Metropolitana di Napoli

		Spesa possibile dal	A	B	C	D	E	F	G	H	I
			tabellare 2025	tabellare 2026	tabellare 2027	Salario accessorio 2025	Salario accessorio 2026	Salario accessorio 2027	Totale 2025	Totale 2026	Totale 2027
26-mar-25											
22	Mobilità										
7	Specialisti in attività tecniche	01/05/2025	238.980,67 €	358.621,48 €	358.621,48 €	83.272,42 €	124.908,63 €	124.908,63 €	322.253,09 €	483.530,11 €	483.530,11 €
15	Istruttori tecnici	01/05/2025	390.809,79 €	586.460,58 €	586.460,58 €	178.440,90 €	267.661,35 €	267.661,35 €	569.250,69 €	854.121,93 €	854.121,93 €
8	Scorrimento graduatoria Comune di Napoli/Città Metropolitana di Napoli										
5	Specialisti in attività giuridico amministrative / contabili	01/05/2025	122.831,71 €	184.324,35 €	184.324,35 €	59.480,30 €	89.220,45 €	89.220,45 €	182.312,01 €	273.544,80 €	273.544,80 €
1	Istruttore amministrativo/contabile (già assunto)	01/01/2025	33.832,40 €	33.943,18 €	33.943,18 €	17.844,09 €	17.844,09 €	17.844,09 €	51.676,49 €	51.787,27 €	51.787,27 €
1	Specialista informatico (ex istruttore direttivo informatico) già assunto	01/01/2025	36.744,71 €	36.864,88 €	36.864,88 €	17.844,09 €	17.844,09 €	17.844,09 €	54.588,80 €	54.708,97 €	54.708,97 €
1	Specialista informatico (ex istruttore direttivo informatico)	01/05/2025	24.566,36 €	36.864,88 €	36.864,88 €	11.896,06 €	17.844,09 €	17.844,09 €	36.462,42 €	54.708,97 €	54.708,97 €
1	Stabilizzazione										
1	Specialista di animazione del territorio. Unità già assunta	01/03/2025	30.671,63 €	36.864,88 €	36.864,88 €	14.870,08 €	17.844,09 €	17.844,09 €	45.541,71 €	54.708,97 €	54.708,97 €
	Progressioni verticali 0,55% monte salari										
	Progressioni verticali nel limite dello 0,55% del monte salari 2018	01/05/2025	104.712,45 €	157.068,67 €	157.068,67 €				104.712,45 €	157.068,67 €	157.068,67 €
3	Concorso pubblico										
1	Dirigente informatico	01/05/2025	44.839,37 €	67.287,88 €	67.287,88 €				44.839,37 €	67.287,88 €	67.287,88 €
1	Dirigente tecnico	01/05/2025	44.942,41 €	67.442,51 €	67.442,51 €				44.942,41 €	67.442,51 €	67.442,51 €
1	Dirigente amministrativo/economico finanziario	01/05/2025	44.839,37 €	67.287,88 €	67.287,88 €				44.839,37 €	67.287,88 €	67.287,88 €
3	Mobilità volontaria										
2	Dirigenti tecnici	01/05/2025	89.884,80 €	134.885,00 €	134.885,00 €	181.246,80 €	271.870,20 €	271.870,20 €	271.131,60 €	406.755,20 €	406.755,20 €
1	Dirigente amministrativo	01/05/2025	44.839,37 €	67.287,88 €	67.287,88 €	90.623,40 €	135.935,10 €	135.935,10 €	135.462,77 €	203.222,98 €	203.222,98 €
37	Totale		1.252.495,04 €	1.835.204,05 €	1.835.204,05 €	655.518,14 €	960.972,09 €	960.972,09 €	1.908.013,18 €	2.796.176,14 €	2.796.176,14 €

		Spesa possibile dal	tabellare 2024	tabellare 2025	tabellare 2026	Salario accessorio 2024	Salario accessorio 2025	Salario accessorio 2026	Totale 2024	Totale 2025	Totale 2026
						Valore medio procapite fondo comparto comprensivo oneri riflessi	Valore medio procapite fondo dirigenti comprensivo oneri riflessi				
						17.844,09 €	135.935,10 €				
1	Specialista informatico eterofinanziato con riferimento al tabellare	01/05/2025	24.566,36 €	36.864,88 €	36.864,88 €	11.896,06 €	17.844,09 €	17.844,09 €	36.462,42 €	54.708,97 €	54.708,97 €
	Entrata per 1 Specialista informatico	01/05/2025	24.566,36 €	36.864,88 €	36.864,88 €	- €	- €	- €	24.566,36 €	36.864,88 €	36.864,88 €

Si riporta il programma assunzionale a tempo determinato 2025-2027 con i relativi costi, modalità assunzionali e limiti di spesa. Tale programma recepisce la direttiva n. 43705 del 13.03.205 con la quale il Sindaco Metropolitan ha manifestato l'esigenza di avvalersi di personale di staff reclutato ai sensi dell'art. 90 Tuel.



Città Metropolitana di Napoli

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO NEI LIMITI DELLA SPESA SOSTENUTA NELL'ANNO 2009

spesa sostenuta nell'anno 2009 quale limite di spesa per il costo del personale a tempo determinato					
		2009		spesa impegnata	
		dirigenti a tempo determinato ex art. 110		54.216,00 €	
		co.co.co-staffisti		933.471,56 €	
		LSU		1.308.842,27 €	
		totale		2.349.954,97 €	
unità	profilo	modalità	costo anno 2025	costo anno 2026	costo anno 2027
	Spese sostenute per il personale in servizio ai sensi dell'articolo 90 del TUEL	art. 90 TUEL	1.222.995,27 €	689.970,34 €	153.688,95 €
1	Direttore Generale	art. 108 TUEL	248.515,09 €	248.515,09 €	248.515,09 €
	Staffisti Car DI nei limiti della disponibilità economica consentita	art. 90 TUEL	542.306,58 €	1.075.331,51 €	1.611.612,90 €
8	Funzionari dell'Area e dell'elevata Qualificazione (ex Istruttori direttivi - cat. DI) per l'attuazione del PNNR, di cui: - N. 5 Specialista in attività tecniche (ex istruttore direttivo tecnico) - N. 1 project manager - N. 2 - Specialisti in attività amministrativo giuridico/contabile (ex istruttori direttivi amministrativi)	concorso pubblico/adesione graduatorie	98.938,08 €	296.753,10 €	296.753,10 €
1	Utilizzo condiviso ai sensi dell'art. 36 del CCNL 16/07/2024 dell'area della dirigenza Funzioni Locali, di un Dirigente Amministrativo		33.244,64 €		
			2.145.999,66 €	2.310.570,04 €	2.310.570,04 €
spesa non rientrante nei limiti dell'art. 9 co. 28 del DL. 78/2010, rilevante ai fini dell'art. 1 co. 557 della Legge 296/2006, rientra nei limiti di cui all'art. 33 D.L. 34/2019					
2	Dirigenti a tempo determinato: - 1 dirigente tecnico - 1 dirigente amministrativo	art. 110 co. 1 TUEL	73.304,86 €	135.232,51 €	135.232,51 €

spesa non rientrante nei limiti dell'art. 9 co. 28 del DL. 78/2010, rilevante ai fini dell'art. 1 co. 557 della Legge 296/2006, rientra nei limiti di cui all'art. 33 D.L. 34/2019						
2	Dirigenti a tempo determinato: - 1 dirigente tecnico - 1 dirigente amministrativo	art. 110 co. 1 TUEL		73.304,86 €	135.232,51 €	135.232,51 €

vista la nota prot. n. 31148 del 19.02.2024, con la quale l'Area Economico Finanziaria ha comunicato lo spazio finanziario massimo possibile per le assunzioni nel triennio 2025/2027;

SPESA DEL PERSONALE AL 24.01.2025	54.913.620,69	54.324.397,89	53.195.097,88
VALORE SOGLIA	60.794.581,61	60.794.581,61	60.794.581,61
DIFFERENZA	-5.880.960,92	-6.470.183,72	-7.599.483,73

- secondo le disposizioni di cui alla tabella 2 del più volte citato DM, la Città Metropolitana di Napoli ha la possibilità di incrementare la spesa di personale (determinato secondo quanto previsto dal DM) relativa all'anno 2019 (art. 5, comma 1 del DM).
- l'utilizzo degli ulteriori spazi assunzionali, per eventuali nuovi reclutamenti nell'ambito delle capacità finanziarie indicate dall'Area Servizi Finanziari, sarà possibile con apposite variazioni di bilancio.



- Si procederà ad eventuali mobilità compensative con personale di altre Pubbliche Amministrazioni a parità di profilo professionale e costo economico senza oneri aggiuntivi a carico del bilancio dell'ente.

per tutto quanto sopra espresso, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. 448/2001, a seguito dell'istruttoria svolta;

rammenta

che ai sensi dell'art. 6 ter, comma 5, D.Lgs.n.165/2001 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 trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni;

accerta

che il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2025/2027 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 cui all'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006;
- il limite di spesa cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;

visti

il parere favorevole del Ragioniere Generale;

il parere tecnico favorevole ex art. 49 del Dlgs 267/2000 del dirigente competente;

esprime

parere favorevole alla proposta di deliberazione del Sindaco Metropolitano, avente ad oggetto la modifica il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione 2025-2027 – Sezione 3 “Organizzazione e Capitale umano” – Piano triennale dei fabbisogni del personale.

Il presente documento viene trasmesso al Sindaco, al Segretario Generale, all'Area Servizi Finanziari, alla Direzione Area del Personale, alla Direzione proponente e alla Direzione Supporto Organi Istituzionali

IL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

Presidente Giacomino Di Motta

Componente Vincenzo Loria

Componente Roberto Celano

(firmato digitalmente)

Le firme, in formato digitale, sono state apposte sull'originale del presente atto ai sensi dell'art. 24 del D. Lgs. 7/3/2005, n. 82 e s.m.i. (CAD). Il presente documento è conservato in originale negli archivi informatici della Città Metropolitana di Napoli, ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. 82/2005.