



**CITTÀ DI
POMPEI**
PATRIMONIO DELL'UMANITÀ



P.I.A.O. 2025/2027

Sezione Piano triennale del fabbisogno del personale 2025/2027

Oggetto: Art. 91 D.lgs. n. 267/00, art. 6 comma 2 D.lgs. n. 165/2001 - Piano triennale del fabbisogno di personale 2025/2027.

RELAZIONE ISTRUTTORIA

Gli enti locali sono tenuti, ai sensi dell'art. 91 del TUEL, 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'obbligo di programmazione in materia di assunzione di personale è, altresì, sancito dagli artt. 6 e 8 del D.Lgs. n. 165/2001.

Infatti, l'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, dispone:

"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."

Tali decreti, di natura non regolamentare, sono finalizzati a orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale, anche con

riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.

Con Decreto dell'8 maggio 2018, pubblicato in GURI n. 173 il 27 luglio 2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", ai cui sensi:

- il piano deve essere definito in coerenza e a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa, nel rispetto delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- costituisce, infatti, uno strumento imprescindibile di programmazione, per ogni amministrazione pubblica chiamata a garantire il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Le linee guida hanno evidenziato che la giusta scelta delle professioni e delle relative competenze professionali sono il presupposto indispensabile per ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa e di erogazione di migliori servizi alla collettività.

La logica della sostituzione va superata con una maggiore inclinazione e sensibilità verso le nuove professioni e relative competenze professionali, necessarie per rendere più efficiente e al passo con i tempi l'organizzazione del lavoro e le modalità di offerta dei servizi al cittadino, anche attraverso le nuove tecnologie.

Nel Comune di Pompei, con la deliberazione della Giunta Comunale n. 240/2024, la dotazione organica dell'Ente consiste in 151 posti coperti (di cui 6 posti a tempo determinato) alla data del 14 novembre 2024 (escluso il Segretario Generale).

Per sopravvenute esigenze si potrà fare ricorso a ulteriori forme di lavoro flessibile, anche ex art. 90 del D.Lgs. 267/2000, nei limiti degli spazi assunzionali di cui al DM 17 marzo 2020 e nel rispetto dei principi contabili e delle altre disposizioni normative in materia.

Tanto premesso, sono da evidenziare i limiti imposti dall'ordinamento vigente per le assunzioni di personale:

- a) l'ente deve avere dimostrato il rispetto dei vincoli del pareggio di bilancio nell'anno 2023 (legge 11 dicembre 2016, n. 232, art. 1 comma 475);
- b) ai sensi dell'art. 1, commi 557 e 557 quater, Legge 296/2006, occorre garantire il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore del D.L. n. 90/14. Nell'Ente, nel triennio 2011-2013 il valore medio delle spese di personale è stato pari ad € 8.900.550,14 e per l'anno 2025 le spese di personale, come da previsioni di bilancio, si attestano su un importo pari a € 7.311.250,77;
- c) con deliberazione della Giunta Comunale n. 224 del 23/11/2023 è stato adottato il Piano delle azioni positive per la piena realizzazione di pari opportunità nel lavoro, per il triennio 2024/2026, che costituisce, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.lgs. n. 198/2006, altra condizione per poter procedere alle assunzioni di personale;
- d) il Comune di Pompei non versa in situazioni di deficitarietà strutturale, come risulta dal Rendiconto della gestione 2023, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 65 del 04/04/2024, e dalle risultanze del Rendiconto della gestione 2024, in fase di predisposizione;

- e) si può, inoltre, procedere alle assunzioni, soltanto a bilancio di previsione, bilancio consolidato, rendiconto di gestione approvati e invio dei dati, relativi a questi documenti, alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (D.L. n. 113/2016, art. 9 comma 1 quinquies e ss.); si potrà prescindere dall'approvazione dei predetti strumenti contabili, ex art. 3 ter del D.L. n. 80/2021, per le assunzioni a tempo determinato necessarie a garantire il Piano nazionale di ripresa e resilienza, nonché l'esercizio delle funzioni di protezione civile, di polizia locale, di istruzione pubblica, inclusi i servizi, e del settore sociale, nel rispetto dei limiti di spesa previsti dalla normativa vigente in materia;
- f) altra condizione imposta dall'ordinamento, ai fini assunzionali, è la ricognizione annuale delle condizioni di soprannumero e di eccedenze del personale, secondo il disposto dell'art 33 D.Lgs. 165/2001 così come modificato dalla L. 183/2011. A tanto questa Amministrazione ha adempiuto con deliberazione della Giunta Comunale n. 235 del 07/11/2024, dando atto che non si rinvergono condizioni di soprannumero o eccedenza;
- g) l'Ente ha, infine, attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti, ai sensi dell'art. 27, del D.L. n. 66/2014.

A decorrere dall'anno 2019, cessano di avere applicazione le sanzioni in caso di mancato rispetto del saldo di competenza e il mancato utilizzo degli spazi finanziari acquisiti in corso d'anno (cessano infatti di avere efficacia i commi 465 e 466, da 468 a 482, da 465 a 493, 502 e da 505 a 509 dell'articolo 1 della legge 11 dicembre 2016, n. 232, i commi da 787 a 790 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2017, n. 205, e l'articolo 6-bis del decreto-legge 20 giugno 2017, n. 91, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 agosto 2017, n. 123).

L'art. 33 comma 2 del D.L. n. 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla Legge 28 giugno 2019 n. 58, ha introdotto una nuova disciplina in materia di capacità assunzionale dei Comuni, con la previsione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

Con il Decreto del 17 marzo 2020, avente ad oggetto "Misure per la definizione della capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", si dispone la normativa di dettaglio in merito alle nuove modalità di calcolo delle capacità assunzionali, ed in particolare:

- a) all'art. 1 viene definita come decorrenza delle nuove regole la data del 20 aprile 2020;
- b) all'art. 3 vengono suddivisi i comuni in fasce demografiche;
- c) all'art. 4 vengono individuati i valori soglia di massima spesa del personale per fascia demografica;

Il valore soglia per fascia demografica viene determinato dal rapporto fra spesa del personale dell'ultimo esercizio considerato e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione (intendendosi il FCDE assestato - da ultimo CdC Campania deliberazione n. 111 del 27.7.2020).

La Circolare esplicativa, emanata a firma congiunta dei Ministri della Pubblica Amministrazione, dell'Economia e dell'Interno, chiarisce che le voci da considerare sono quelle relative al Titolo I, II e III delle Entrate Correnti (al netto dell'FCDE) e le Spese di personale da considerare, sono quelle relative ai redditi da lavoro dipendente e altre forme di lavoro flessibile.

Per il calcolo del valore soglia, ai fini della programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2025-2027, sono stati presi in considerazione, con il supporto degli Uffici Finanziari, i rendiconti approvati riferiti agli anni 2021, 2022 e 2023. Per le spese di personale è stato preso in

considerazione il rendiconto 2023 e per il FCDE il bilancio di previsione 2023. Le spese di personale nell'anno 2023 ammontano a € 5.742.570,69.

Prima di procedere al calcolo delle facoltà assunzionali, è necessario individuare il valore soglia della spesa di personale, la cui misura massima prevista dall'art. 4 del Decreto 17 marzo 2020 corrisponde, per il Comune di Pompei, al valore indicato per i comuni da 10.000 a 59.999 abitanti nella percentuale del 27%.

Preso atto, quindi, che il Comune di Pompei si trova al di sotto del valore soglia massimo di cui all'art. 4 del Decreto 17 marzo 2020, come da tabella allegata, redatta in collaborazione con gli Uffici Finanziari, si applica la disposizione del comma 2 del medesimo articolo, la quale dispone che: *“a decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per le assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali di fabbisogno del 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”*.

Tale potenzialità espansiva della spesa è stata attuata progressivamente, secondo incrementi annuali indicati nella tabella di cui all'articolo 5 del decreto attuativo. Fino al 31 dicembre 2024, i comuni “virtuosi” potevano incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato nella Tabella 2 del Decreto, sempre in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio.

La Circolare esplicativa chiariva che i valori percentuali riportati in tabella rappresentano un incremento rispetto alla base «spesa di personale 2018», per cui la percentuale individuata in ciascuna annualità successiva alla prima, ingloba la percentuale degli anni precedenti.

Si trattava di una misura finalizzata a rendere graduale la dinamica di crescita della spesa di personale, comunque nei limiti massimi consentiti dal valore-soglia di riferimento.

Considerato che dal 01/01/2025 l'applicazione della Tabella 2 è venuta meno, in quanto l'art. 5 del decreto 17 marzo 2020 ha terminato i suoi effetti al 31/12/2024, di conseguenza, alle regole attuali, nel 2025 la “soglia” di riferimento dovrà essere individuata secondo i valori fissati dall'art. 4 e dalla relativa Tabella 1.

Per il Comune di Pompei la soglia, per l'anno 2025 è costituita dal 27% delle spese di personale anno 2018, pari a € 672.474,07.

L'ente, in applicazione della nuova normativa, ha capacità assunzionali come da tabella in allegato, collocandosi tra i comuni con percentuale inferiore al valore soglia (ente virtuoso) in grado di sfruttare tutta la capacità assunzionale data dal DPCM.

Le amministrazioni pubbliche devono inoltre coordinare le politiche assunzionali dei soggetti di cui all'articolo 18, comma 2-bis, del citato decreto-legge n. 112 del 2008 (aziende speciali e istituzioni) e all'articolo 19, comma 5, del D.lgs. n. 175 del 2016 (società controllate) al fine di garantire anche per i medesimi soggetti una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti.

Ai sensi dell'art. 1, comma 14 ter, del D.L. 80/2021, l'esperimento della mobilità volontaria ex art. 30 D.lgs. n. 165/2001, propedeutico alle procedure concorsuali, non era obbligatorio fino al 31.12.2024.

Considerato che nei precedenti anni l'Ente ha provveduto all'assunzione di istruttori di vigilanza a tempo determinato, al fine di garantire la massima sicurezza urbana e stradale in vista della forte presenza di turisti e delle manifestazioni culturali, programmate dall'Amministrazione comunale, le quali avranno luogo nella Città di Pompei.

Rilevate che sono emerse ulteriori criticità legate ad un aumento dei flussi turistici, motivati anche dalla candidatura della Città di Pompei a "Capitale della Cultura 2027", si rende necessario provvedere all'assunzione di istruttori di vigilanza a tempo determinato, al fine di garantire maggiore controllo del territorio assicurando ordine, sicurezza e viabilità.

Attualmente sono in corso le seguenti procedure per la copertura di:

- n. 8 Istruttori tecnici a tempo pieno e indeterminato – Area degli Istruttori (ex cat. C1);
- n. 9 Istruttori amministrativi a tempo pieno e indeterminato – Area degli Istruttori (ex cat. C1);

Altresì, con deliberazione di Giunta Comunale n. 239 del 14/11/2024 è stata approvata un'ultima variazione del Piano triennale di fabbisogno di personale 2024/2026, con la quale sono state previste le seguenti procedure assunzionali:

- n. 2 Assistenti sociali, a tempo pieno e indeterminato, Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione (ex cat. D1), finanziati dal Fondo Povertà/Potenziamento Servizio Sociale Professionale dell'Ambito Territoriale N32 (prot. n. 62116/2024).

Con nota prot. n. 4416 del 22/01/2025, il Dirigente del III Settore – Servizi Sociali ha comunicato che, in base a quanto stabilito nel coordinamento istituzionale dell'Ambito n. 32, non risulta necessario inserire nel fabbisogno dell'Ente l'assunzione di n. 2 figure professionali di assistente sociale.

Inoltre, con deliberazione di Giunta Comunale n. 256 del 13/12/2023 è stata effettuata manifestazione di interesse per l' "Avviso pubblico finalizzato all'acquisizione delle manifestazioni di interesse – pubblicato dalla presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le politiche di coesione – Programma Nazionale di assistenza tecnica capacità per la coesione 2021-2027 (CAPCOE) priorità 1, azione 1.1.2. assunzione di personale a tempo indeterminato presso i principali beneficiari". Pertanto, è necessario procedere all'integrazione del Piano del fabbisogno del personale 2025/2027 con le coperture delle seguenti figure professionali, così come da D.P.C.M. n. 8/2024 e ss.mm.ii.:

- n. 2 Specialisti tecnici, a tempo pieno e indeterminato, Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione (ex cat. D1);
- n. 1 Specialista economico-statistico, a tempo pieno e indeterminato, Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione (ex cat. D1).

Per quanto attiene alle spese di personale finanziate con appositi fondi, il D.L. n.104/2020 (convertito in legge 13 ottobre 2020, n. 126, recante "Misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia") all'art. 57, comma 3 septies dispone che "a decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è

garantito il predetto finanziamento”.

Per quanto attiene al lavoro flessibile, l'articolo 9, comma 28, del D.L. 78/2010 come convertito in L. 122/2010, pone limiti di spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro (personale a tempo determinato, collaborazioni coordinate e continuative e convenzioni), nella misura del 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 pari a € 129.947,95 , ma si stabilisce altresì che tali limitazioni non si applicano agli Enti che siano in regola con gli obblighi normativi di contenimento della spesa del personale di cui ai commi 557 e 562 della L. n. 296/2006.

I Comuni sottoposti al patto di stabilità interno, che hanno garantito la costante riduzione della spesa per il personale e gli Enti di minori dimensioni esclusi dal patto di stabilità che abbiano contenuto tale spesa al di sotto di quella risultante nel 2008, non sono più soggetti, dunque, all'obbligo di rispettare, per le assunzioni con contratto di lavoro a tempo determinato, di collaborazione coordinata e continuativa, di formazione-lavoro e altri rapporti formativi, di somministrazione e lavoro accessorio, il 50% della corrispondente spesa sostenuta nel 2009. Occorre, però, non superare il limite dell'importo sostenuto nel 2009 per le suddette spese. La Corte dei Conti Sezione Autonomie, con la Delibera n. 2/2015 ha, invero, chiarito che “Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, l. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28”.

Con la già citata deliberazione n. 78/2018, la magistratura contabile campana ha sancito che, con riferimento agli importi disponibili per il lavoro “flessibile”, “ragioni di logica inducono a sostenere che se le assunzioni ex art. 110 sono divenute ormai totalmente svincolate dai limiti di cui al comma 28 dell'art. 9 del D.L. n. 78/2010 (...) le stesse devono essere escluse dalla base di calcolo. La modifica normativa, si prosegue, ha influito sia sulle nuove assunzioni (flessibili) “che sui parametri di riferimento delle stesse”. Di conseguenza, il limite del 2009 viene determinato, al netto degli importi per gli incarichi ex art. 110 TUEL, in € 129.947,95.

CALCOLI NUOVE ASSUNZIONI TEMPO DETERMINATO		
TEMPO DETERMINATO	ANNO 2009	PREVISIONE BILANCIO 2025
DIRIGENTI ART. 110 (o tempo determinato)		
CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO ART.1 COMMA 557 LEGGE 311/2004 ESS.MM.II.		€ 2.916,21
VIGILINI CAP. 440/3		€ 53.142,70
STAFF DEL SINDACO ART. 90 CAP. 2.6	€ 24.272,13	€ 38.099,99
DIRETTORE GENERALE	€ 66.675,82	
CO.CO.CO	€ 39.000,00	
CO.CO.CO. I SETTORE		
CO.CO.CO. SETTORE TECNICO		
TIROCINI FORMATIVI		
ONERI+IRAP CONTR. A TEMPO DETERMINATO		€ 967,61
ONERI+IRAP VIGILINI CAP. 440/5 - 494/3		€ 17.165,10
ONERI+IRAP STAFF CAP. 2/5-140/3		€ 13.525,50
TOTALE COMPENSI		€ 94.158,90
TOTALE ONERI + IRAP		€ 31.658,21
TOTALE GENERALE	€ 129.947,95	€ 125.817,11

Resta inteso che i limiti per il lavoro flessibile vanno coordinati con gli spazi assunzionali di cui al DM 17 marzo 2020, incidendo sul valore del numeratore del rapporto spese di personale/entrate correnti.

È necessario, infine, richiamare altresì l'art. 19, comma 8, della Legge 448/2001 che prevede che, a

decorrere dall'anno 2002, gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della Legge 27 dicembre 1997, n. 449 e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate.

La presente sezione del P.I.A.O. sarà trasmessa ai Revisori dell'Ente, per l'acquisizione del relativo parere al piano del fabbisogno 2025/2027, e alle organizzazioni sindacali, per la dovuta informativa, ai sensi dell'art. 6, D.lgs. n. 165/01, come modificato dal D.lgs. n. 75/2017, che così recita: *"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"*, tenuto conto della deliberazione della Giunta Comunale n. 274/2024 di riassetto della dotazione organica, della deliberazione della Giunta Comunale n. 224 del 23/11/2023, di approvazione del "Piano delle azioni positive 2024-2026" il quale verrà aggiornato con l'adozione del P.I.A.O. 2025/2027 e della deliberazione di Giunta Comunale n. 235 del 07/11/2024, sull'insussistenza di personale in eccedenza o sovrannumerario.

Secondo anche quanto indicato dal novellato art. 6 del Testo Unico del Pubblico Impiego, il piano triennale dei fabbisogni di personale deve rispondere all'esigenza di "ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter".

Sono state considerate le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche approvate con Decreto ministeriale dell'8 maggio 2018.

Come da prospetto allegato, le somme disponibili per le assunzioni di personale nell'anno 2025 sono pari a € 672.474,07, al netto degli oneri riflessi, come risulta dal prospetto allegato elaborato dagli uffici finanziari.

Prudenzialmente sono stati stanziati per le assunzioni di personale nel 2025, al competente capitolo 328 del bilancio di previsione 2025/2027, € 614.925,54.

In merito, sono state verificate con i Dirigenti dell'Ente, ai sensi del combinato disposto dell'art. 5 comma 2 e dell'art. 6 comma 4 bis del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i., le esigenze dei Settori, tenendo conto dei limiti imposti dalle leggi in materia di contenimento delle spese di personale e, pertanto, è possibile procedere all'utilizzo degli spazi assunzionali.

È intenzione dell'Amministrazione comunale di approvare la seguente programmazione del fabbisogno di personale per gli anni 2025- 2027 per la copertura di:

- n. 6 Istruttori a tempo pieno e indeterminato – Area degli Istruttori (ex cat. C1);
- n. 2 Funzionari a tempo pieno e indeterminato - Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione (ex cat. D1);

ASSUNZIONI TEMPO INDETERMINATO 2025					
N.	TIPO CONTRATTO	CATEGORIA	IMPONIBILE MENSILE + TREDICESIMA	TOTALE SINGOLO	TOTALE PER POSTI
6	Istruttori	C	€ 1.990,57	€ 23.886,84	€ 143.321,04
2	Funzionari	D	€ 2.162,75	€ 25.953,00	€ 51.906,00
	TOTALE				€ 195.227,04

- n. 10 Istruttori di vigilanza a tempo parziale e determinato - Area degli Istruttori (ex cat. C1);

In merito, verranno avviate le procedure necessarie (ex art. 30 e 34-bis del D.Lgs n. 165/2001) per le assunzioni programmate per il 2025.

Restano in corso, come già in precedenza riportato, le procedure concorsuali per la copertura di:

- n. 8 Istruttori tecnici a tempo pieno e indeterminato - Area degli Istruttori (ex cat. C1);
- n. 9 Istruttori amministrativi a tempo pieno e indeterminato - Area degli Istruttori (ex cat. C1);

rammentando, altresì, che con deliberazione di Giunta Comunale n. 256 del 13/12/2023 è stata effettuata manifestazione di interesse per l' "Avviso pubblico finalizzato all'acquisizione delle manifestazioni di interesse - pubblicato dalla presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le politiche di coesione - Programma Nazionale di assistenza tecnica capacità per la coesione 2021-2027 (CAPCOE) priorità 1, azione 1.1.2. assunzione di personale a tempo indeterminato presso i principali beneficiari". Pertanto, è necessario procedere all'integrazione del Piano del fabbisogno del personale 2025/2027 con le coperture delle seguenti figure professionali, così come da D.P.C.M. n. 8/2024 e ss.mm.ii.:

- n. 2 Specialisti tecnici, a tempo pieno e indeterminato, Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione (ex cat. D1);
- n. 1 Specialista economico-statistico, a tempo pieno e indeterminato, Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione (ex cat. D1).

Per esigenze organizzative, al fine di incrementare il numero di risorse in tempi rapidi si presta la disponibilità di ricoprire posti in organico mediante trasferimento di risorse provenienti da altri Enti, in posizione di comando presso quest'Amministrazione.

In ogni caso, nella fase di avvio del procedimento assunzionale, saranno puntualmente verificati i limiti imposti dalle disposizioni inerenti le spese di personale.

È possibilità dell'Ente l'eventuale aggiornamento e/o modifica della presente programmazione del fabbisogno di personale.

Per sopravvenute esigenze si potrà fare ricorso a ulteriori forme di lavoro flessibile, anche ex art. 90 del D.Lgs n. 267/2000, nei limiti degli spazi assunzionali di cui al DM 17 marzo 2020 e nel rispetto dei principi contabili e delle altre disposizioni normative in materia.

Il Piano triennale dei fabbisogni del personale 2025/2027 sarà comunicato al Dipartimento della Funzione Pubblica, entro trenta giorni dall'adozione, ai sensi dell'art. 6 ter, comma 5, del D.Lgs. n. 165/2001.

Pompei, 24 gennaio 2025

Il Dirigente f.f. del Settore Affari Generali
Dott. Vittorio MARTINO

CAPACITA' ASSUNZIONALE ART 33 COMMA 2 D.L. 34/2019 e D.P.C.M. 17/03/2020

spesa personale = impegni di competenza al lordo oneri riflessi e al netto Irap rilevati dall' ultimo rendiconto approvato

entrate correnti = media accertamenti di competenza delle entrate correnti degli ultimo 3 rendiconti
approvati al netto FCDE stanziato nell'ultima annualita .

rapporto spesa personale/entrate correnti comuni fascia : 27,00% valore soglia

CALCOLO CAPACITA ASSUNZIONALE 2025

ANNO	ACCERTAMENTI ENTRATE CORRENTI RENDICONTO
2021	29.694.037,00
2022	28.279.967,00
2023	29.840.836,00
MEDIA entrate 2021/23	29.271.613,33
FCDE 2023	3.455.011,00
media entrate al netto del FCDE	25.816.602,33
Valore soglia 27,00% media entrate	
Spesa di personale 2023	5.742.571,00 €
incidenza spesa personale 2023/ media entrate correnti	0,222437133
scarto % rispetto al valore soglia	0,047562867
Anno 2018 - spesa personale	6.123.780,51
incremento max spesa personale rispetto a spesa del 2018	291.264,56
spesa massima (somma spesa personale 2018 + incremento di spesa comune virtuoso)	6.415.045,07
capacità assunzionale (differenza tra spesa massima consentita e spesa dell'ultimo rendiconto approvato)	672.474,07 €