

COMUNE DI MUGNANO DI NAPOLI
CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI
Piazza Municipio, 1 - Cap 80018 - tel. 081/5710225 - fax 081/5712203

Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2025/2027. Sezione 3 "Organizzazione e capitale umano" – Sottosezione 3.3 "Piano Integrato di Attività e Organizzazione" P.I.A.O.

La programmazione assunzionale si pone quale elemento centrale del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), per quanto previsto dall'art. 6 del d.l. 80/2021, nell'ambito delle strategie di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo. In tale ottica la definizione del fabbisogno di personale è lo strumento che coniuga organicamente esigenze di funzionalità dei servizi, obiettivi programmatici e gestionali e professionalità necessarie.

Nello stesso contesto si inseriscono i contenuti del CCNL del personale del Comparto Funzioni Locali sottoscritto il 16 novembre 2022, in relazione al nuovo sistema di classificazione professionale, e le "Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche" che si configurano quali strumenti del processo di rinnovamento dei sistemi di amministrazione delle risorse umane.

Il d.lgs. n. 75/2017 ha innovato la disciplina degli strumenti per la programmazione assunzionale delle Amministrazioni pubbliche attraverso le modifiche apportate, in particolare, all'art. 6 del d.lgs. n. 165/2001. Con Decreto in data 8 maggio 2018, 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 in Gazzetta Ufficiale il 27 luglio 2018.

Il sistema di regole che condiziona la programmazione assunzionale è attualmente composto dai seguenti limiti:

a) nuovo regime assunzionale di "sostenibilità finanziaria" della spesa di personale (introdotto dall'art. 33 del d.l. n. 34/2019 convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 58/2019 e successivi DPCM 17/03/2020 e Circolare attuativa del 13/05/2020);

b) valore finanziario della dotazione organica quale limite potenziale massimo di spesa (art. 6, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001 e linee di indirizzo in data 08/05/2018);

c) contenimento delle spese di personale in valore assoluto con riferimento alla spesa del personale per l'anno 2008 ai sensi della Legge 296/2006);

d) contenimento delle spese per lavoro flessibile nei limiti della spesa sostenuta nell'anno 2009 (art.9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni dalla L. 30 luglio 2010, n. 122). Il DPCM — Dipartimento della Funzione Pubblica - del 17.03.2020 ha definito puntualmente quanto delineato dall'art. 33 del D.l. n. 34/2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58/2019. I commi 557, 557-bis e 557-quater, art. 1, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 fissano principi e vincoli per la riduzione delle spese di personale (al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali), al fine di garantire il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare, nell'ambito della propria autonomia. Le assunzioni a tempo determinato trovano disciplina all'art. 36 del d.lgs. n. 165/2001 e all'art. 60 del CCNL 16.11.2022.

Ciò premesso, in via preliminare si precisa che in merito ai vincoli previsti dalla normativa vigente, la situazione del Comune di Mugnano di Napoli è la seguente:

- o con deliberazione del Consiglio Comunale n. 15 del 03/04/2025 è stato approvato il Bilancio di Previsione Finanziario 2025/2027 in cui sono previste le somme da destinare alla Programmazione del Personale di che trattasi ed i dati sono stati tempestivamente trasmessi alla Banca dati delle Amministrazioni Pubbliche;

- il rendiconto dell'esercizio finanziario 2024 è in corso di approvazione, ma i dati di preconsuntivo sono ad oggi disponibili;
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 66 del 10/12/2024 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026;
- la spesa relativa al personale deve essere contenuta entro il **valore medio del triennio 2011-2013**, ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della L. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014 e ai sensi delle linee di indirizzo contenute nel D.M. dell'8 maggio 2018. Il valore medio di riferimento per il Comune di Mugnano di Napoli, relativo al triennio 2011-2013 (dato storicizzato) è **pari ad € 3.880.094,00**.

Tra l'altro sono stati accertati:

- l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà come risulta dall'attestazione del responsabile, agli atti d'ufficio;
- nell'anno 2024 l'Ente ha rispettato gli obblighi previsti dell'art. 9, comma 3 bis, Decreto Legge 29 novembre 2008, n. 185, e dall'art. 27 Decreto Legge 24 aprile 2014, n. 66, in materia di certificazione del credito;
- l'ente non si trova in condizioni di deficitarietà strutturale ai sensi art. 243 D.Lgs. del 18/08/2000 n. 267.

PROSPETTO RIEPILOGATIVO DELLE SPESE DI PERSONALE - RENDICONTO PER L'ESERCIZIO 2024 (dati di preconsuntivo) Circ. interministeriale interpretativa del D.M. 17 marzo 2020		
U.1.01.00.00.000	Redditi da lavoro dipendente (AL NETTO DEGLI IMPORTI DI CUI ALL'ECCEZIONE 1, SE RICORRE)	3.531.431,02 €
U.1.01.01.00.000	Retribuzioni lordi	2.789.882,61 €
U.1.01.01.01.000	Retribuzioni in denaro	2.767.267,58 €
U.1.01.01.01.001	Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo indeterminato	
U.1.01.01.01.002	Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo indeterminato	2.310.884,28 €
U.1.01.01.01.003	Straordinario per il personale a tempo indeterminato	39.707,47 €
U.1.01.01.01.004	Indennità ed altri compensi esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato	355.103,91 €
U.1.01.01.01.005	Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo determinato	
U.1.01.01.01.006	Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo determinato	51.561,93 €
U.1.01.01.01.007	Straordinario per il personale a tempo determinato	
U.1.01.01.01.008	Indennità ed altri compensi esclusi i rimborsi spesa documentati per missione, corrisposti al personale a tempo determinato	
U.1.01.01.01.009	Assegni di ricerca	
U.1.01.01.02.000	Altre spese per il personale	32.625,02 €
U.1.01.01.02.001	Contributi per asili nido e strutture sportive, ricreative o di vacanza messe a disposizione dei lavoratori dipendenti e delle loro famiglie e altre spese per il benessere del personale	
U.1.01.01.02.002	Buoni pasto	32.625,02 €
U.1.01.01.02.003	Altre spese per il personale n.a.c.	
U.1.01.02.00.000	Contributi sociali a carico dell'ente	741.548,41 €
U.1.01.02.01.000	Contributi sociali effettivi a carico dell'ente	741.548,41 €
U.1.01.02.01.001	Contributi obbligatori per il personale	741.548,41 €
U.1.01.02.01.002	Contributi previdenza complementare	
U.1.01.02.01.003	Contributi per indennità di fine rapporto erogata tramite INPS	
U.1.01.02.01.004	Altri contributi sociali effettivi n.a.c.	
U.1.01.02.02.000	Altri contributi sociali	0,00 €
U.1.01.02.02.001	Assegni familiari	
U.1.01.02.02.002	Equo indennizzo	
U.1.01.02.02.003	Accantonamento di fine rapporto - quota annuale	
U.1.01.02.02.004	Oneri per il personale in quiescenza	
U.1.01.02.02.005	Arretrati per oneri per il personale in quiescenza	
U.1.01.02.02.006	Accantonamento per indennità di fine rapporto - quota maturata nell'anno in corso	
U.1.01.02.02.999	Contributi erogati direttamente al proprio personale n.a.c.	
U.1.03.02.12.000	Lavoro flessibile, quota LSU e acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale (parziale)	0,00 €
U.1.03.02.12.001	Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	
U.1.03.02.12.002	Quota LSU in carico all'ente	
U.1.03.02.12.003	Collaborazioni coordinate e a progetto	
U.1.03.02.12.999	Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	
TOTALE SPESE DI PERSONALE D.M. 17 MARZO 2020		3.531.431,02 €
ECCEZIONE 1a	Costo pro-quota delle spese per convenzione di segreteria per enti non capoconvenzione (art. 2, c. 3, D.M. 21 ottobre 2020)	
ECCEZIONE 1b	(PER ENTI CAPOCONVENZIONE) Rimborso dagli altri enti convenzionati dalle spese per convenzione segreteria (art. 2, c. 3, D.M. 21 ottobre 2020)	
ECCEZIONE 2	Spese di personale per nuove assunzioni (dopo 14/10/2020) integralmente finanziate da normative speciali (A DETRARRE)	
ECCEZIONE 3	Arretrati contrattuali (A DETRARRE)	0,00 €
TOTALE SPESE DI PERSONALE EFFETTIVO		3.531.431,02 €

Quindi il totale impegnato nel corso dell'esercizio 2024 per il macroaggregato 1.1 Redditi da lavoro dipendente è pari ad € 3.531.431,02.

Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno		ANNO	VALORE	FASCIA
		2025		
Popolazione al 31 dicembre		ANNO	36.410	f
		2024		
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio") di cui di preconsuntivo		ANNI	VALORE	
		(a)	3.831.431,02 € (I)	
Entrate correnti da rendiconti gestione ultimo triennio (al netto eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio"). Dati 2024 di preconsuntivo.		2022	25.284.458,00 €	
		2023	28.075.031,88 €	
		2024	27.004.372,35 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			26.787.954,00 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio		2024	6.116.161,07 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		(b)	20.672.792,21 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a)/(b)		(c)		17,08%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM		(d)		27,00%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM		(e)		31,00%

COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI	
ENTE VIRTUOSO	

ENTE VIRTUOSO			
Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE) < o = (d)	(f)	2.050.222,88 €	
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(f1)	5.581.653,90 €	
Rapporto tra spesa di personale e entrate correnti in caso di applicazione incremento teorico massimo	(g)	2025	27,00%
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	(h)	2025	5.581.653,90 €

Pertanto, lo stanziamento pluriennale del bilancio di previsione per spese di personale **deve essere contenuto** e di fatto è contenuto entro i limiti del valore soglia della fascia demografica di appartenenza, ai sensi dell'art. 33, co. 2 del d.l. 30 aprile 2019, n. 34, convertito dalla legge 28 giugno 2019, n. 58.

VERIFICA DEL VALORE SOGLIA NEL TRIENNIO 2025-2027				
SPESA DI PERSONALE		Preventivo 2025	Preventivo 2026	Preventivo 2027
Redditi lavoro dipendente	U 1.01.00.00.000	4.272.753,18 €	3.973.297,14 €	4.071.676,00 €
Entrate correnti al netto FCDE		22.304.879,95 €	21.902.020,43 €	22.293.553,82 €
Percentuale spese personale/entrate correnti		19,16 €	18,14 €	18,26 €

Il **calcolo del valore soglia nel triennio 2025-2027** dimostra che le previsioni di entrata (entrate correnti), del FCDE e degli stanziamenti di cui al macroaggregato dei redditi di lavoro dipendente collocano il comune di Mugnano di Napoli al di sotto del valore soglia di cui al DM – tabella 1. Il nostro valore soglia è pari ad € **5.581.653,90**, mentre gli stanziamenti del macroaggregato 1 Redditi di lavoro dipendente sono, per ciascuna delle annualità in questione (2025, 2026 e 2027) inferiori a tale valore.

A decorrere dall'annualità 2025 e per l'intera durata della presente programmazione triennale, non vigendo più il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5 del DM stesso, il Comune potrà incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla **tabella 1** del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza (27%).

Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2024 e verifica della dotazione organica

Con la deliberazione della Giunta Comunale n. 199 del 23/12/2009 la dotazione organica teorica dell'ente è stata rideterminata in complessivi n. 170 posti. Si precisa che al 31/12/2023 il Comune di Mugnano di Napoli ha una popolazione di 35.521 abitanti.

Con la richiamata deliberazione di Giunta Comunale n. 199/2009 l'ente ha approvato il proprio modello organizzativo prevedendo n. 6 posizioni di lavoro dirigenziali e n. 10 posizioni organizzative.

Ad oggi la struttura organizzativa dell'ente prevede n. 9 incarichi di elevata qualificazione, giusta deliberazione di giunta n. 107/2023 e, non avendo mai dato seguito alla richiamata deliberazione, per effetto dell'approvazione del CCNL 2019/2021, sono state create le nuove Aree in sostituzione delle categorie; pertanto, la dotazione organica deve essere aggiornata con la relativa trasposizione, come dallo schema che segue:

Categorie	Dotazione organica rideterminata (Categorie)	Aree	Dotazione organica rideterminata (Aree)
D3	1	Funzionari/EQ	17
D1	16		
C	33	Istruttori	33
B3	0	Operatori Esperti	13
B1	13		
A	17	Operatori	17
TOTALE	80	TOTALE	80

Alla data del 31/12/2024, il personale in dotazione organica e i relativi posti coperti sono i seguenti:

Area	Dotazione organica	Posti coperti al 31/12/2024	Posti vacanti al 31/12/2024
DIR	6	0	6
Funzionari/EQ	51	16	35
Istruttori	61	32	29
Operatori Esperti	31	11	20
Operatori	21	16	5
TOTALE	170	75	95

Sempre alla data del 31/12/2024, i dipendenti a tempo determinato erano 3 totali, di cui 2 Funzionari P.O. assunti ex art. 110 Tuel, 1 Funzionari (Staff/gabinetto del Sindaco ex art. 90 TUELL).

Secondo limite: la dotazione organica in termini finanziari ..ex art. 1 co. 557 e ss.

L'art. 6 del D. Lgs. N. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del Decreto legislativo 75/2017, ha introdotto il superamento del tradizionale concetto di "dotazione organica". Le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale approvate con decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 08/05/2018 e pubblicate nella G.U. n. 173 del 27/07/2018, dispongono che la dotazione organica vada espressa in termini finanziari e che per gli enti locali la relativa spesa non può essere superiore il limite di spesa consentito dalla legge (tale limite è la spesa di personale media con riferimento al triennio 2011-2013 ex art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296).

Bisogna verificare che la spesa di personale derivante dalla presente programmazione risulti compatibile con il tetto di spesa in valore assoluto ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della Legge n. 296/2006.

	SPESA PERSONALE	MEDIA 2011/2013	ANNO 2025	ANNO 2026	ANNO 2027
	Macro 1 stanziam		4.272.753,18	3.973.297,14	4.071.676,00
	irap		238.185,00	233.000,00	231.000,00
	buoni pasto inclusi sopra				
A	totale da includere		4.510.938,18	4.206.297,14	4.302.676,00
	Formazione e missioni		11.600,00	11.600,00	11.600,00
	rinnovi contratto		174.438,00	174.738,00	174.438,00
	categ protette (dato 2024)		214.723,79	214.723,79	214.723,79
	incent progettazione (da Decentr.2024)		158.830,00	100.000,00	100.000,00
	rogito		20.000,00	20.000,00	20.000,00
	incentivi rec ici		60.000,00	30.000,00	30.000,00
B	totale da escludere		639.591,79	551.061,79	550.761,79
A-B			3.871.346,39	3.655.235,35	3.751.914,21
	LIMITE 2011/2013	3.880.094,00	3.880.094,00	3.880.094,00	3.880.094,00
DIFF.			- 8.747,61	- 224.858,65	- 128.179,79

Si evidenzia che la spesa di personale, calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557 e successivi, della legge 27

dicembre 2006, n. 296, prevista per gli anni 2025-2026-2027 rispetta il limite della spesa media di personale sostenuta nel triennio 2011-2013 e che l'imputazione delle spese ed il calcolo del tetto della spesa rispettano il principio contabile applicato 4/2 punto 5.2 allegato al D. Lgs. 118/2011.

Il dato relativo ai dipendenti in servizio negli ultimi anni (i dati si riferiscono al 31/12 di ciascun anno e sono suddivisi tra personale a tempo indeterminato e a tempo determinato, esclusi i dirigenti) evidenzia il trend sostanzialmente costante del personale dipendente a fronte di una pluralità di cessazioni ciò significando che gli sforzi compiuti sono stati verso un mantenimento dei livelli di personale in servizio:

Anno	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Totale
2019	81	2	83
2020	80	2	82
2021	82	3	85
2022	77	5	82
2023	80	5	85
2024	75	3	78

Analoga considerazione consegue dal confronto tra assunzioni e cessazioni degli ultimi anni:

Anno	2021	2022	2023	2024
Assunzioni	7	3	6	2
Cessazioni	4	10	4	8

Valutata l'attuale dotazione organica, con l'ipotesi di Fabbisogno di personale per il triennio 2025-2027 si intende:

- in primis, procedere al completamento del piano occupazionale 2024, non completamente realizzato entro il 31/12/2024 (nello specifico è stato realizzato il passaggio da part time a full time di n. 2 operatori Polizia Municipale e la stabilizzazione al 12 ore di una LSU) ed assicurando maggiore competenza completando la provvista di personale appartenente all'area di inquadramento più elevata (Funzionari);
- incrementare l'organico dell'ente al fine di garantire gli uffici delle figure necessarie per il regolare funzionamento dei servizi;
- dotarsi di personale con competenze trasversali, ma anche in linea con le nuove esigenze soprattutto in materia digitale, necessarie ad un'organizzazione più flessibile e dinamica, a fronte anche delle novità introdotte dal nuovo CCNL di comparto, sottoscritto il 16/11/2022.

Contenimento della spesa per lavoro flessibile e facoltà assunzionali a tempo determinato

A norma dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D. Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato e flessibile devono avvenire "soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale", fermo restando il principio generale dell'obbligo di contenimento della spesa di personale (comma 557 e ss., legge n. 296/2006).

Ai sensi dell'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, la spesa per il lavoro flessibile non può superare la spesa omologa sostenuta nell'anno 2009, pari a euro 160.000,00 (dal calcolo vanno escluse le spese per il personale dirigente in servizio ex art. 110, comma 1, D. Lgs. 267/2000).

Il personale attualmente in servizio presso l'Ente con contratto a tempo determinato è il seguente:

- 2 responsabili ex art. 110 c. 1 – spesa esclusa;
- 1 dipendenti dell'Area dei Funzionari ed EQ, assunto ex art. 90 del D. Lgs. 267/2000.

Si definisce infine il seguente piano triennale di assunzioni a T.D. per il triennio 2025/2027, come di seguito specificato, in aggiunta all'unico funzionario addetto alla comunicazione assunto ai sensi dell'art. 90 del Tuel 8 e tenendo presenti le dimissioni di n. 2 unità funzionari di EQ presso l'ufficio di staff verificatesi nel 2024.

Assunzioni a tempo determinato (Rif. Delibera G.C. n. 4 del 20/01/2025)									
		2025		2026		2027		TOTALE TRIENNIO	
AREA	PROFILO	UNITA'	SPESA (e)	UNITA'	SPESA	UNITA'	SPESA	UNITA'	SPESA
FUNZIONARI/EQ	Staff.art. 90	3 al 50%	53.854,08	0	0	0	0	1 Full Time e 3 al 50%	53.854,08 €
ISTRUTTORI	Staff. art. 90	2 al 50%	33.085,00	0	0	0	0		33.085,00 €
								n. 1 funzionario EQ già in servizio al 01/01/2025	35.902,72 €
								TOTALE	122.841,80 €

Il Piano del Fabbisogno 2025/2027

Sulla scorta di quanto sopra esposto, si ipotizza il sotto indicato Piano Triennale del Fabbisogno di Personale a tempo indeterminato 2025-2027 considerando che:

- nell'anno di riferimento 2024 sono state effettuate n. 2 assunzioni di Istruttori contabili previste nell'annualità 2023 e contrattualizzate rispettivamente il 2 ed il 6 maggio 2024 a seguito dell'approvazione del bilancio di previsione finanziario 2024/2026. Nel 2024 sono stati trasformati due contratti part time 50% al 100% (Polizia municipale), oltre alla stabilizzazione part time (12 ore settimanali) di un operatore settore Servizi Sociali.
- la spesa per il personale è, comprensiva delle assunzioni proposte, calcolata ai sensi dell'art. 2 del D.M. del 17/3/2020 (spesa per assegni ed oneri, al netto dell'IRAP), previste sul triennio 2025/2027 è contenuta entro gli stanziamenti del Bilancio di previsione 2025/2027 dedicati alle spese di personale;
- il Comune intende dotarsi di personale con competenze trasversali necessarie ad un'organizzazione più flessibile e dinamica, a fronte anche delle novità introdotte dal nuovo CCNL di comparto, sottoscritto il 16/11/2022 ed in linea con le esigenze organizzative dell'Ente;
- in merito alla verifica delle situazioni di soprannumero e/o eccedenza di cui all'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, in vista della redazione del Fabbisogno 2025/2027 è stata acquisita la comunicazione del Responsabile AA. GG. dalla quale si evince che non sussistono situazioni di soprannumero e/o eccedenza di personale.

Assunzioni a tempo indeterminato (mediante procedure concorsuali oppure con utilizzo di graduatorie di altri enti)

		2025		2026		2027		TOTALE SUL TRIENNIO				
AREA	PROFILO	Unità	Spesa	PROFILO	Unità	Spesa	PROFILO	Unità	Spesa	Unità	Spesa	
Funzionari / EQ	Contabile	1	35.902,72							1	35.902,72	
	Tecnico	1	35.902,72							1	35.902,72	
	Vigilanza	1	37.700,99				Vigilanza	1	37.700,99	2	75.401,98	
	Avvocato	1	35.902,72							1	35.902,72	
	Bibliotecario	1	35.902,72							1	35.902,72	
					Amministr.	1	35.902,72	Amministrativo	1	35.902,72	2	71.805,44
								Informativo	1	35.902,72	1	35.902,72
Istruttori	Agente PM	4 al 50%	69.766,04	Vigilanza	2	69.766,06				6	139.532,10	
	Informativo	1 al 50%	16.542,37							1		
				Contabile	2	69.766,06				2	69.766,06	
				Amministrat	1	34.883,03				1	34.883,03	
Operat. Esp.	Messo notif.	1	29.514,35							1	29.514,35	
Operatori												
TOTALE		11 di cui 5 al 50%	297.134,63		6	210.317,87		3	109.506,43	20	616.958,93	

Spesa prevista per le progressioni verticali ordinarie e straordinarie (contrattuali in deroga).

Si programmano n. 2 progressioni di carriera:

- La prima, in applicazione della disciplina dell'art. 52 comma 1-bis del D. Lgs. 165/2001, finanziate interamente con risorse di bilancio e previa verifica della sostenibilità del maggior onere di spesa che ne deriva (peraltro molto ridotto) rispetto ai parametri di virtuosità del DM 17/3/2020, oltre che al limite complessivo di spesa di personale;

- la seconda, in applicazione della disciplina di cui all'art. 13 commi 6-8 CCNL – Funzioni Locali per il quale, in sede di riscrittura definitiva, ha previsto che le progressioni in deroga possono essere finanziate, sì con le risorse contrattuali dedicate (0,55% Monte salari anno 2018) ma anche con fondi di bilancio.

Entrambe le procedure presuppongono il rispetto del principio di bilanciamento tra assunzioni dall'estero e progressioni verticali programmate e, quindi, il limite della "riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinate dall'accesso dall'esterno".

Il dipartimento della Funzione Pubblica (parere 12094/2022 del 17 luglio 2022) ha assunto su questo ambito un atteggiamento molto rigoroso, secondo il quale la "compensazione tra accesso dall'esterno e altre forme di acquisizione del personale "opera per ogni singola categoria e non complessivamente" e "la struttura della programmazione dei fabbisogni richiede l'indicazione di dettaglio delle modalità di copertura per ciascuna area/categoria e, pertanto, la riserva ad almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno è da intendersi applicabile a ciascuna area o categoria.

Petaneto si ritiene prevedere:

PROGRESSIONI CARRIERA INTERNA	2025		MODALITA'
	AREA	Unità	
FUNZIONARIO E.Q. CONTABILE (PROCEDURTA ORDINARIA)	1	€ 2.817,97	PROCEDURA COMPARATIVA - valutazione positiva conseguita dal dipendente degli ultimi tre anni in servizio ovvero le ultime tre in ordine cronologico; - assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni; - possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno; Numero e tipologia degli incarichi rivestiti;
FUNZIONARIO E.Q. AMMINISTRATIVO (PROCEDURTA IN DEROGA)	1	€ 2.817,97	PROCEDURA COMPARATIVA - esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato; - titolo di studio (anche inferiore); - competenze professionali
TOTALE	2		€ 5.635,94

Piano triennale di assunzioni a tempo determinato per il triennio 2025 – 2027.

Si definisce il seguente piano di assunzioni come di seguito specificato:

Assunzioni a tempo determinato (Polizia Municipale):

Assunzioni eterofinanziate dal Fondo Unico Giustizia – **Progettualità Terra dei fuochi 2025.**

Somma assegnata al Comune di Mugnano di Napoli: € 26.271,04.

Costo n. 1 Istruttore di vigilanza € 34.883,02. Costo n. 1 Istruttore al 50% per n. 4 mesi = € 5.813,84 per n. 4 unità = € 23.255,35. Le assunzioni in questione avverranno per concorso per esame.

		2025		2026		2027		TOTALE TRIENNIO	
AREA	PROFILO	Unità	Spesa (€)	Unità	Spesa (€)	Unità	Spesa (€)	Unità	Spesa (€)
P.M.	Istrutt. di vigilanza	4 al 50%	23.255,35					4 al 50%	23.255,35
TOTALE								4 al 50%	23.255,34

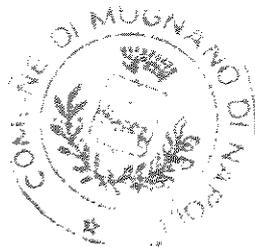
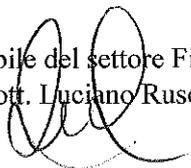
Fabbisogno anno 2025 – Modalità di reclutamento.

Si prevede, quale sviluppo annuale del piano triennale, l'attuazione del piano del Fabbisogno relativo all'annualità 2025, mediante le seguenti procedure:

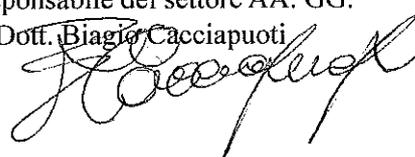
A tempo indeterminato – Anno 2025

AREA	PROFILO	Unità	Modalità assunzione
Funzionari / EQ	Funzionari vari profili	5	Per concorso
Istruttori	Agente PM	4 al 50%	Per concorso
	Informativo	1 al 50%	Per concorso
Operatori esperti	Messo notificatore	1	Per mobilità ex art. 30 D. Lgs. n. 165/2001

Il Responsabile del settore Finanziario
Dott. Luciano Rusciano



Il Responsabile del settore AA. GG.
Dott. Biagio Cacciapuoti





COMUNE DI MUGNANO DI NAPOLI
CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI
Piazza Municipio, 1 - CAP 80018
Settore AA.GG. e Personale

Al Presidente del Collegio dei revisori
Dott. Rosario del Piano
(Sede)

p.c. Al Responsabile del Settore Finanziario
Dott. Luciano Rusciano

Oggetto: Comunicazione assenza di eccedenze di personale.

Con la presente si comunica che i responsabili di settore, ai sensi dell'articolo 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato con la Legge 183/2011, non hanno comunicato l'esistenza di eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria pertanto non sussiste obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica di eventuali posizioni da ricollocare.



Il Responsabile del I Settore
Biagio Cacciapuoti



COMUNE DI MUGNANO DI NAPOLI

CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI

Sulla deliberazione proposta da _____,

in data _____, avente il seguente oggetto:

PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DI PERSONALE 2025/2027 -
Sottosezione 3.3 del P.I. A.O. 2025/2027 -

sono espressi, ai sensi dell'art.49 e 147 bis del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267 – T.U.E.L., i seguenti pareri:

REGOLARITA' TECNICA:

Fano Cerullo

Li, 13.06.25

Il Responsabile del Settore

[Signature]

REGOLARITA' CONTABILE:

[Signature]

Il Responsabile del Settore Finanziario

Li, 13/6/25

[Signature]



COMUNE DI MUGNANO DI NAPOLI
Città metropolitana di Napoli

L'ORGANO DI REVISIONE

Verbale n. 15 del 10/06/2025

OGGETTO: PIANO FABBISOGNI DI PERSONALE 2025/2026/2027

L'Organo di Revisione nelle persone del dott. Del Piano Rosario, Presidente, dott. Musco Giovanni Componente e dott. De Vivo Ettore Rolando Componente, revisori nominati con delibera dell'organo consiliare n. 20 del 07/07/2023;;

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 *"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 *"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:

b) 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;

c) 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 il quale 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;*
- *l’art. 57, c. 3-septies, D.L. 14 agosto 2020, n. 104 “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 e' garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente. “*

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;*

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 2 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, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-Città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del 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 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. "*;
- il DPCM del 17/03/2020 (G.U. n.108 del 27/04/2020¹) 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;

¹ Entrato in vigore in data 20/04/2020

- 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);

vista la proposta di deliberazione di Giunta comunale avente ad oggetto "Approvazione Piano dei Fabbisogni di Personale 2025/2027" unitamente agli allegati;

preso atto che l'Ente:

- il responsabile del settore AA.GG. e personale ha attestato l'assenza di eccedenze di personale
- con deliberazione di Giunta comunale n.32 del 05/06/2023 è stato adottato il piano delle azioni positive 2023/2025 in materia di pari opportunità previsto dall'art.48, comma 1, D.Lgs.n.198/2006 e il piano delle performance di cui all'art.10 della L. n. 150/2009 approvato con delibera di G.C. 121 DEL 09/12/2021
- 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 prevedendo una spesa per lavoro flessibile pari a euro 122.841,80 rispetto al limite di legge pari a euro 164.000,00
- risulta essere adempiente con le trasmissioni dei bilanci alla BDAP;

rilevato che:

- è **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 per gli enti a partire da 6 dipendenti 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);
- è **rispettato** quanto introdotto dal D.Lgs.n.75/2017 all'art. 7, comma 5-bis, del D.Lgs.n.165/2001 dove 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;

rilevato che il limite di cui all'art. 1, comma 557 quater della L. 296/2006, come modificato dall'art. 3, comma 5 bis del D.L. 90/2014, risulta essere pari ad € 3.880.094,00:

preso atto

- che per il rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L.78/2010, così come aggiornato dal D.L. 113/2016 convertito nella Legge n. 160/2016, la spesa complessiva per il personale a tempo determinato non può essere superiore alla spesa sostenuta per le medesima finalità nell'anno 2009 pari a euro 164.000,00 per gli enti in regola con il vincolo comma 557 legge 296/2006 (per gli enti non in regola con vincolo comma 557 legge 296/2006 il limite è pari al 50% della spesa sostenuta nel 2009)
- a seguito della esclusione della spesa dei rapporti a tempo determinato di cui all'art. 110, comma 1 del D. Lgs. n. 267/2000, del personale comandato (ferma restando l'imputazione figurativa della spesa per l'ente cedente come indicato dalla Corte dei Conti Autonomie n. 12/2017) e del personale coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea nonché nell'ipotesi di cofinanziamento, con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti;
- Le spese per le assunzioni a tempo determinato relative alla Polizia Municipale sono eterofinanziate dal fondo unico giustizia.

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 Comune di Mugnano di Napoli si colloca nella fascia demografica lett. f) (popolazione da 10.000 a 59.999) della tabella 1 del citato D.M., avendo una popolazione residente di riferimento pari a 35.419;
- il rapporto tra spese di personale al netto dell'IRAP rilevata con l'ultimo rendiconto approvato (anno 2024) e la media delle entrate correnti del triennio precedente (2022-2023-2024) al netto del FCDE stanziato (dato assestato) nel bilancio di previsione considerato (2024) si attesta al 17,08 %, come ente virtuoso rispetto al valore soglia di cui alla tabella 1, pari al 27,00%, come riportato nella sottostante tabella

ANNO		2025	
Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno			
Popolazione al 31 dicembre	ANNO	2024	VALORE FASCIA
			35.419 f
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	ANNO	2024	VALORE
	(a)		3.531.431,02 € (I)
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")	ANNO	2022	25.284.458,00 €
		2023	26.075.031,88 €
		2024	27.004.372,35 €
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			26.787.954,08 €
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	ANNO	2024	6.115.161,87 €
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	(b)		20.672.792,21 €
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)	(c)		17,08%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	(d)		27,00%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM	(e)		31,00%
COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI			
IN CASO VIRTUOSO			
Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))	(f)		2.050.222,88 €
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(f1)		5.581.653,90 €
Rapporto tra spesa di personale a entrate correnti in caso di applicazione incremento teorico massimo	ANNO (g)	2025	27,00%
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	ANNO (h)	2025	5.581.653,90 €

rilevato che con il presente atto:

- sono previste assunzioni così come rappresentato nella seguenti tabelle :

Assunzioni a tempo indeterminato (mediante procedure concorsuali oppure con utilizzo di graduatorie di altri enti)

		2025		2026		2027		TOTALE SUL TRIENNIO			
AREA	PROFILO	Unità	Spesa	PROFILO	Unità	Spesa	PROFILO	Unità	Spesa		
Funzionari / EQ	Contabile	1	35.902,72					1	35.902,72		
	Tecnico	1	35.902,72					1	35.902,72		
	Vigilanza	1	37.700,99				Vigilanza	1	37.700,99		
	Avvocato	1	35.902,72					1	35.902,72		
	Amministrativo/bibliotecario	1	35.902,72					1	35.902,72		
					Amministr.	1	35.902,72	Amministrativo	1	35.902,72	
Istruttori	Agente PM	4 al 50%	69.766,04	Vigilanza	2	69.766,06			6	139.532,10	
	Informatico	1 al 50%	16.542,37						1		
				Contabile	2	69.766,06			2	69.766,06	
				Amministrat	1	34.883,03			1	34.883,03	
Operat. Esp.	Messo notif.	1	29.514,35						1	29.514,35	
Operatori											
TOTALE		11 di cui 5 al 50%	297.134,63		6	210.317,87		3	109.506,43	20	616.958,93

		2025		2026		2027		TOTALE TRIENNIO	
AREA	PROFILO	Unità	Spesa (€)	Unità	Spesa (€)	Unità	Spesa (€)	Unità	Spesa (€)
P.M.	Istrutt. di vigilanza	4 al 50%	23.255,35					4 al 50%	23.255,35
TOTALE								4 al 50%	23.255,34

Assunzioni a tempo determinato (Rif. Delibera G.C. n. 4 del 20/01/2025)									
		2025		2026		2027		TOTALE TRIENNIO	
AREA	PROFILO	UNITA'	SPESA (€)	UNITA'	SPESA	UNITA'	SPESA	UNITA'	SPESA
FUNZIONARI/EQ	Staff art. 90	1 al 50%	53.854,08	0	0	0	0	1 Full Time e 1 al 50%	53.854,08 €
ISTRUTTORI	Staff art. 90	2 al 50%	33.085,00	0	0	0	0		33.085,00 €
								n. 1 funzionario EQ già in servizio al 01/01/2025	35.902,72 €
TOTALE									122.841,80 €

PROGRESSIONI DI CARRIERA INTERNA	2025		MODALITA'
	AREA	Unità	
FUNZIONARIO E.Q. CONTABILE (PROCEDURA ORDINARIA)	1	€ 2.817,97	PROCEDURA COMPARATIVA - valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio ovvero le ultime tre in ordine cronologico; - assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni; - possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno; - numero e tipologia degli incarichi rivestiti
FUNZIONARIO E.Q. AMMINISTRATIVO (PROCEDURA IN DEROGA)	1	€ 2.817,97	PROCEDURA COMPARATIVA - esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato; - titolo di studio (anche inferiore); - competenze professionali
TOTALE	2		€ 5.635,94

visti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi rispettivamente dai Dirigenti competenti, ai sensi degli articoli 49 - 1° comma - e 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000;

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

rammentato

- 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;
- che ai sensi dell'art. 6, comma 3, l'Ente rientra nella fattispecie dei Comuni per i quali l'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti si colloca in posizione virtuosa rispetto ai valori soglia definiti dalle tabelle 1 e 3: (27,00 % ; 31,00 %)
- Che l'ente in ogni caso deve tener conto dei limiti di spesa del personale di cui all'art. 1, comma 557 quater della L. 296/2006, come modificato dall'art. 3, comma 5 bis del D.L. 90/2014
- Si raccomanda infine, di monitorare costantemente mediante i propri strumenti di programmazione, di ponderare attentamente la sostenibilità dell'onere conseguente alla provvista di personale in un'ottica pluriennale che tenga in debita considerazione il livello delle entrate correnti e il rapporto tra queste e la spesa corrente, assicurando, dunque, stabili equilibri di bilancio anche in chiave prospettica";

accerta

che il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2025/2027:

- rispetta le disposizioni di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 e s.m.i.; in quanto registra un rapporto effettivo tra la spesa del personale ed entrate correnti nette, pari al 17,08% , compreso nei valori soglia stabiliti nella tabella 1 e quello della tabella 3 di cui al Decreto interministeriale del 17/03/2020 , collocandosi nella fascia di ente virtuoso
- rispetta 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;
- che in conseguenza delle assunzioni previste nel Piano in oggetto, l'equilibrio pluriennale del bilancio è garantito

esprime

parere favorevole alla proposta di deliberazione di Giunta comunale avente ad oggetto *"APPROVAZIONE PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2025/2027"*.

Data 10/06/2025

L'Organo di Revisione