



N° PAP-01214-2025

Il presente atto viene affisso all'Albo
Pretorio on-line
dal 12/08/2025 al 27/08/2025

L'incaricato della pubblicazione
AZZURRA MANCUSO

Comune di Fisciano

Provincia di Salerno

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 129/2025 del 12/08/2025

OGGETTO: PROGRAMMAZIONE TRIENNALE FABBISOGNO PERSONALE 2025/2027 - SEZ. 3 - SOTTOSEZIONE 3.3 - PIANO TRIENNALE FABBISOGNI PERSONALE. AGGIORNAMENTO E RIMODULAZIONE A SEGUITO DELL'APPROVAZIONE DEL RENDICONTO 2024 E DI SOPRAVVENUTE ESIGENZE ORGANIZZATIVE

Il giorno 12/08/2025 alle ore 12:15, con la continuazione, in FISCIANO e nella sede del Palazzo Comunale, si è riunita la Giunta Comunale per l'approvazione della proposta di deliberazione di cui all'oggetto.

VINCENZO SESSA
TERESA D'AURIA
MARIA GRAZIA FARINA
FRANCESCO GIOIA
NICOLA RUGGIERO
GIOVANNI SCAFURI

PRESENTI	ASSENTI
P	
P	
P	
	A
P	
	A

Assiste: MATTEO FIMIANI - Segretario Generale

Presiede: VINCENZO SESSA - Sindaco

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

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

Esito: Approvata con immediata esecutività

LA GIUNTA COMUNALE

Richiamate le seguenti disposizioni legislative:

- gli artt. 2 e 5 del D.Lgs. n. 165/2001 i quali stabiliscono che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici, assumendo ogni determinazione organizzativa al fine di assicurare l'attuazione dei principi stabiliti;
- l'art. 4 del sopra citato D.Lgs. n. 165/2001 il quale stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico- amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 39, comma 1, della L. n. 449/1997 che così dispone: *“Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482”*;
- l'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000, a norma del quale gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. 12 marzo 1999, n. 68;
- l'art. 6 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dall'art. 4 del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75, disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

Tenuto inoltre **conto** di quanto previsto:

- dall'art. 11, comma 4-bis, del D.L. n. 90/2014 convertito con modificazioni dalla L. n. 114/2014 in materia di acquisizione di personale mediante assunzioni a tempo determinato;
- dal D.L. n. 50/2017 convertito con modificazioni dalla L. n. 96/2017 recante *“Disposizioni urgenti in materia finanziaria, iniziative a favore degli enti territoriali, ulteriori interventi per le zone colpite da eventi sismici e misure per lo sviluppo”*;
- dalla disciplina di maggior favore introdotta dall'art. 7, comma 2- bis, del D.L.n. 14/2017, convertito, con modificazioni, nella L. n. 48/2017, per le assunzioni di polizia locale;
- dal disposto dell'art. 3, comma 101, della L. n. 244/07, il quale stabilisce che per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo parziale la trasformazione del rapporto a tempo pieno può avvenire solo nel rispetto delle modalità e dei limiti previsti dalle disposizioni vigenti in materia di assunzioni;
- dal Decreto dell'8 maggio 2018 del Ministro per la semplificazione e della Pubblica Amministrazione con il quale sono state definite, in attuazione di quanto previsto dall'art. 22, comma 1, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75, le *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”*

pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018” e che ha conseguentemente imposto la necessità di adeguare gli strumenti di programmazione delle risorse umane ai nuovi indirizzi legislativi, finalizzati al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione;

- dall’art. 17, comma 1- bis) del decreto-legge 30 dicembre 2019, n. 162, cosiddetto Milleproroghe, convertito in legge 28 febbraio 2020, n. 8, che consente agli enti locali, che intendano procedere ad assunzioni in attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, di procedere allo scorrimento delle graduatorie ancora valide per la copertura dei posti previsti nel medesimo piano, anche in deroga all’art. 91, comma 4, del TUEL, quindi anche su posti istituiti o trasformati successivamente all’indizione del concorso;
- dall’art. 1, cc. 557, 557-bis, 557-ter della L. 27 dicembre 2006, n. 296 (Legge finanziaria 2007), concernenti la disciplina vincolistica in materia di spese di personale degli enti non soggetti a patto di stabilità fino al 2015, e precisamente:
- dal comma 557 che, ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, prevede che tali enti assicurino *“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 organici; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali”*;
- dal comma 557 bis, a mente del quale costituiscono spese di personale anche quelle *“sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all’articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all’ente”*;
- dal comma 557-ter che introduce il divieto di assunzioni in caso di mancato rispetto dell’obbligo di riduzione delle spese di personale;
- dal Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34, cd. Decreto Crescita, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 giugno 2019 n. 58 art. 33, comma 2, recante *“Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria”*, nel quale si legge testualmente: *“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio asseverato dall’organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell’amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di*

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

Dato in particolare **atto** che:

- il predetto decreto è quindi finalizzato ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;

Dato atto altresì che:

- in data 27 aprile 2020 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana il decreto ministeriale attuativo delle disposizioni contenute al comma 2, dell'articolo 33, del D.L. n. 34/2019, come sopra richiamate, ossia il D.M. 17 marzo 2020 recante "Misure per la definizione delle

capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” con il quale sono state individuate le nuove misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni;

Considerato che il piano triennale dei fabbisogni di personale, ora confluito nel Piano Integrato di Attività ed Organizzazione, deve essere definito in coerenza con l’attività di programmazione complessiva dell’ente, la quale, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

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

Tenuto conto che:

- nel documento di programmazione 2025/2027 l’Amministrazione ha definito le scelte di indirizzo politico-programmatico sull’individuazione dei servizi che dovranno essere potenziati con le nuove assunzioni, ripartendo le spese di personale tra missioni e programmi, in linea con gli obiettivi di mandato, così come previsto dalla vigente disciplina contabile;

- la programmazione triennale del fabbisogno di personale, quale sezione del DUP, ha tenuto conto delle scelte macro-organizzative dell’ente, al fine di consentire la coerente allocazione delle poste di bilancio;

- il PIAO, dal canto suo, nella parte relativa alla pianificazione dei fabbisogni del personale, deve individuare l’elenco delle figure professionali necessarie per soddisfare il fabbisogno assunzionale già approvato in termini finanziari, le modalità di reclutamento del personale e gli indicatori di stato di salute delle risorse che si intende realizzare attraverso la strategia di acquisizione del personale;

- a livello strategico l’amministrazione ha proceduto ad una macro- organizzazione della struttura sulla base degli obiettivi di mandato, con i seguenti obiettivi rilevanti:

- a) potenziamento delle strutture interne interessate negli ultimi anni da una progressiva riduzione di unità di personale con l’obiettivo di prevedere una rapida sostituzione del personale cessato nell’ottica del turn over (Segreteria Generale; Settore Amministrativo); trasformazione dei contratti del personale neoassunto da part-time a full-time (Polizia Municipale);

- b) sviluppo, promozione e potenziamento dei percorsi di progressione di carriera;

Dato atto che:

- la programmazione di tali risorse finanziarie, avvenuta in sede di DUP approvato con deliberazione di C.C. n. 25 del 17/04/2025, ha costituito il presupposto necessario per la formulazione delle previsioni della spesa di personale del bilancio di previsione e per la predisposizione e l’approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale nell’ambito della sezione Organizzazione e Capitale umano del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di cui all’articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, approvato con deliberazione di G.C. n. 57 del 29/04/2025;

◦ la programmazione del personale ha tenuto conto del personale impiegato al 31/12/2024, di quello cessato e che si prevede cesserà nel triennio 2025-2027 nonché delle possibili assunzioni a tempo indeterminato e determinato, anche sulla base dei limiti previsti dal D.L. 34/2019, nel rispetto della sostenibilità finanziaria delle assunzioni e subordinatamente all'asseverazione da parte dell'organo di revisione finanziaria nei termini prospettici posti dai limiti del bilancio di previsione 2025/2027;

◦ l'individuazione dei profili professionali che si prevede di assumere nel corso del triennio è stata il frutto della sintesi operata dall'Amministrazione Comunale tenuto conto delle proposte assunzionali avanzate dai Responsabili dei Settori sulla base delle esigenze di organizzazione, funzionamento e buon andamento dei singoli uffici e delle valutazioni elaborate dalla Giunta Municipale in ragione della facoltà assunzionali e delle capacità di spesa dell'Ente, in un'ottica di prospettiva di breve e medio termine, nel rispetto degli equilibri finanziari complessivi di bilancio, nonché nell'ottica della valorizzazione delle competenze professionali maturate dal personale assegnato al Settore Tecnico ed effettivamente utilizzate nel corso degli anni dall'Ente;

◦ la programmazione dei fabbisogni del personale, allo stato elaborata sui dati dell'ultimo rendiconto disponibile, deve essere rivista e necessariamente aggiornata a seguito dell'approvazione del rendiconto della gestione 2024 intervenuta con deliberazione di C.C. n. 45 del 07/07/2025 e delle assunzioni che *medio tempore* si è previsto di realizzare in attuazione del piano dei fabbisogni del personale relativi all'anno 2025, così come programmate all'interno del PIAO 2025/2027;

Considerato inoltre che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017 e precisata dal decreto dell'8 maggio 2018 del Ministro per la semplificazione e della Pubblica Amministrazione, il concetto di "dotazione organica" non si deve tradurre in un elenco di posti di lavoro già coperti e/o da occupare, ma deve essere inteso come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione delle procedure di reclutamento dei profili professionali necessari previsti nel piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente, nel caso degli enti locali, che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali;

Dato atto che, come sopra già riferito, alla luce di quanto previsto dal sopra indicato Decreto del 17 marzo 2020, questo Ente, a seguito dell'approvazione del documento unico di programmazione avvenuta con deliberazione di Consiglio Comunale n. 25 del 17/04/2025 e del bilancio di previsione 2025/2027 avvenuta con deliberazione di Consiglio Comunale n. 26 del 17/04/2025, ha proceduto, con deliberazione n. 57 del 29 aprile 2025, alla adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) - Art. 6, D.L. n. 80/2021 - 2025/2027 - e nell'ambito dello stesso, nella sezione 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO, alla determinazione ed al calcolo delle nuove capacità assunzionali, sulla base dei criteri previsti dal nuovo regime assunzionale, approvando la Programmazione Triennale dei Fabbisogni del Personale, comprensiva del Piano delle assunzioni a tempo indeterminato ed a tempo determinato, unitamente alla verifica delle eccedenze di personale ed all'aggiornamento della dotazione organica comunale;

Vista la circolare del Ministro della Pubblica Amministrazione del 13 maggio 2020, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni, adottata di concerto con il Ministro dell'Economica e con il Ministro dell'Interno, pubblicata sulla G.U. n. 226 dell'11/09/2020;

Dato atto che:

- il Comune di Fisciano è collocato nella fascia demografica compresa tra i 10.000 a 59.999 abitanti, cui corrisponde un valore soglia di virtuosità del 27,00 % commisurato al rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti secondo le definizioni dell'art. 2) del citato decreto;

- i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia previsto dall'art. 4, comma 1, possono incrementare la spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni a tempo indeterminato, in coerenza con i Piani triennali dei Fabbisogni di Personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al medesimo valore soglia;

Dato atto che, alla luce di quanto previsto dal Decreto Ministeriale del 17 marzo 2020, questo Ente, a seguito dell'approvazione del rendiconto della gestione 2024 avvenuta con deliberazione consiliare n. 45 del 7 luglio 2025, deve provvedere alla rideterminazione ed al ricalcolo delle nuove capacità assunzionali, sulla base dei criteri previsti dal nuovo regime assunzionale, tenuto conto altresì delle sopravvenienze e delle nuove esigenze organizzative e gestionali venutesi a determinare nel corso dei mesi intercorrenti tra l'adozione del Piano dei Fabbisogni del Personale e l'approvazione del rendiconto della gestione 2024;

Verificato che, secondo il Decreto 17 marzo 2020 della Presidenza del Consiglio dei ministri Dipartimento della funzione pubblica, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 27.4.2020:

- ai sensi dell'art. 3 il Comune di FISCIANO rientra nella fascia demografica di cui alla lett. f); ai sensi dell'art. 4 tabella 1, il valore soglia di massima spesa del personale del Comune è il 27,00% rispetto alle entrate correnti;

- ai sensi dell'art. 6, tabella 3, il valore soglia di rientro della maggiore spesa del personale del Comune di FISCIANO è il 31,00%;

- la tabella 2 di cui all'art. 5, tabella 2, che fissa per l'anno 2024 nel 22,00% la percentuale massima annuale di incremento del personale in servizio dei Comuni compresi tra i 10.000 e i 59.999 abitanti, non è più applicabile a partire dal corrente anno;

Visti i prospetti di calcolo elaborati dal Settore Finanziario ed acclusi all'allegata Sottosezione 3.3 – Piano triennale dei fabbisogni di personale dai quali risulta che, a seguito dell'approvazione del rendiconto della gestione esercizio finanziario 2024, il Comune di FISCIANO, sulla base delle precisazioni fornite dall'art. 2 del Decreto in ordine alle definizioni di spesa del personale e di entrate correnti, continua a collocarsi nella fascia degli Enti virtuosi in quanto caratterizzati da indici di bassa incidenza di spesa di personale in rapporto alle entrate correnti (**14,34%**, come tale, di gran lunga inferiore al valore soglia di virtuosità del 27,00% applicabile ai comuni ricompresi nella fascia tra i 13.000 ed i 59.999 abitanti), per cui può avvalersi di una spesa aggiuntiva per assunzioni a tempo indeterminato, quale differenziale tra la percentuale registrata e quella di virtuosità fissata dal DCPM, tab. 1 art. 4, comma 1, per un valore pari ad **€ 1.565.530,90**, in coerenza con il piano triennale del fabbisogno di personale, nel rispetto dell'equilibrio pluriennale asseverato dall'organo di revisione;

Rilevato che, sulla base delle previsioni fissate nel bilancio di previsione per il triennio 2025/2027, l'andamento delle entrate del Comune in rapporto alla spesa del personale in servizio nonché a quella che si prevede di contrarre nel triennio consente di assicurare il rispetto degli equilibri di bilancio in ottica pluriennale;

Dato atto che nel corso dell'ultimo triennio sono intervenute le seguenti cessazioni:

- N. 8 cessazioni nell'anno 2022;
- N. 1 cessazione nell'anno 2023
- N. 6 cessazioni nell'anno 2024;

• con riferimento al triennio 2025-2027, sono maturate e comunque interverranno le seguenti cessazioni dal servizio a vario titolo (pensionamento, licenziamento, dimissioni volontarie), così come di seguito riportate:

Area	2025	2026	2027
Area degli Operatori			
Area degli Operatori Esperti	n. 1 Collaboratore Amministrativo addetto al Settore Tecnico, Servizio SUAP (Area Operatori Esperti ex cat. B4) in quiescenza per limiti di età dall'01/08/2025		n. 1 Collaboratore Amministrativo addetto all'Ufficio Messaggi Notificatori (Area Operatori Esperti) in quiescenza dall'01/08/2027
Area degli Istruttori	n.1 Agente di P.M. (Area Istruttori), a tempo pieno ed indeterminato, dimessosi in quanto vincitore di altro concorso, con decorrenza 15.07.2025		n. 1 Istruttore Amministrativo addetto alla Segreteria Generale (Area degli Istruttori) in quiescenza dall'01/10/2027
Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	n.1 Specialista Tecnico (Area Funzionari – EQ), licenziato a seguito di procedimento disciplinare dal 06/06/2025	n. 1 Specialista Amministrativo-Contabile (Area Funzionari – EQ) in quiescenza per limiti di età dall'01/05/2026	
Totale cessazioni dal servizio	N. 3	N. 1	N. 2

Dato atto, inoltre, che si è provveduto allo scioglimento anticipato della convenzione ex artt. 1, comma 124 della Legge 145/2018 e 23 del CCNL del 16/11/2022 con il comune di Mercogliano, inizialmente programmata fino al 31.10.2025, con decorrenza 16.05.2025, su istanza della dipendente, inquadrata come Istruttore Tecnico – Area degli Istruttori – a tempo parziale al 50% e determinato;

Dato atto che nel corso del corrente anno si è provveduto all'assunzione di:

- n. 1 Istruttore Contabile – Area degli Istruttori - a tempo pieno ed indeterminato, a decorrere dal 28/02/2025 mediante procedura di scorrimento di graduatoria detenuta da altro Ente;

- n. 1 Istruttore di Vigilanza – Area degli Istruttori – a tempo parziale al 50% ed indeterminato, a decorrere dal 30/04/2025 mediante procedura di scorrimento della graduatoria approvata dall'Ente con determinazione RCG n. 769/2024, in chiave surrogatoria a seguito delle dimissioni intervenute in costanza di periodo di prova da parte di n. 1 agente di P.M., vincitrice di altro concorso;

Verificato in particolare che:

- non vengono utilizzati resti assunzionali (rif. periodo 2016- 2020);
- la capacità assunzionale massima per il Comune di Fisciano nell'anno 2025, come riaccertata a seguito dell'approvazione del rendiconto di gestione 2024, è pari ad **euro 1.565.530,90**;
- l'importo ex DL 78/2010 della spesa di personale flessibile anno 2009 non risultava determinato, in quanto pari a zero, e che per effetto di atto deliberativo di G.C. n. 120 del 27/07/2022, tale valore è stato rideterminato nella somma di € 204.114,59;
- l'importo ex art.1 c.557 L.296/2006 triennio 2011/2013 è pari ad €. € 2.501.072,51;

Dato inoltre **atto** che con il D.L. 14 marzo 2025 N. 25 recante “Disposizioni urgenti in materia di reclutamento delle Pubbliche Amministrazioni” convertito con modificazioni dalla L. 9 maggio 2025, n. 69, è stata introdotta una pluralità di misure in materia di personale, rilevanti per Comuni e Città metropolitane; in particolare:

- con l'art. 3, comma 1, lett. c) è stata introdotta una nuova disciplina della mobilità volontaria propedeutica all'indizione di concorsi pubblici, riformulando conseguentemente le disposizioni di cui all'art. 30, comma 2-bis dell'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001 e superando l'obbligo generalizzato di bandire avvisi di mobilità; in particolare è stato previsto che le amministrazioni destinino alle procedure di mobilità **non meno del 15 per cento delle facoltà assunzionali** provvedendo, in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei dipendenti provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando o di fuori ruolo, appartenenti alla stessa Area funzionale, che facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle amministrazioni in cui prestano servizio da almeno 12 mesi e che abbiano conseguito una valutazione della performance pienamente favorevole; l'applicazione di tale nuova disciplina sarà obbligatoria solo a decorrere dal 2026, tenuto conto che il D.L. n. 202/2024, come convertito con modificazioni dalla L. 21 febbraio 2025, n. 15, ha recepito l'emendamento ANCI finalizzato a prorogare di un ulteriore anno (31/12/2025) la deroga agli obblighi in materia di mobilità volontaria propedeutica alle assunzioni; tuttavia **dall'obbligo generalizzato di destinare alle procedure di mobilità volontaria una percentuale non inferiore al 15 per cento delle facoltà assunzionali sono state espressamente esclusi** la Presidenza del Consiglio dei ministri, **gli enti locali con un numero di dipendenti a tempo indeterminato non**

superiore a 50, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le aziende e degli enti del Servizio sanitario nazionale;

- con l'art. 3, comma 1, lettera d) punto 3.1) è stato riformato il secondo periodo del comma 5-ter dell'art. 35 del D.Lgs. n. 165/2001, disponendo il ripristino della **durata triennale** delle **graduatorie concorsuali degli enti locali ai sensi dell'art. 91 TUEL**;

- con l'art. 3, comma 1, lett. d) in tema di scorrimento delle graduatorie concorsuali ha riformulato il quinto periodo del comma 5-ter dell'art. 35 del D.Lgs. n. 165/2001, disponendo che lo scorrimento delle graduatorie vigenti è consentito per tutte le esigenze dell'ente e non esclusivamente in caso di rinuncia all'assunzione, di mancato superamento del periodo di prova o di dimissioni del dipendente intervenute entro sei mesi dall'assunzione;

- con l'art. 12, comma 5 e 5 bis, è stato previsto che il Piano integrato di attività e di organizzazione, adottato dalle pubbliche amministrazioni, determini il fabbisogno di personale per la realizzazione della transizione digitale e per la sicurezza informatica, nonché per l'innovazione tecnologica con riguardo all'intelligenza artificiale e alla gestione dei big data. Si è, altresì, previsto che le amministrazioni pubbliche definiscano, all'interno della pianificazione in materia di formazione, appositi indirizzi in materia di transizione digitale "correlati alla dimensione e alle proprie specifiche esigenze";

- con l'art. 14, comma 1-bis, è stata introdotta una specifica misura volta a consentire a Comuni e Città metropolitane, già a decorrere dal corrente anno, di incrementare il Fondo risorse decentrate destinato al personale in servizio, fino al conseguimento di una incidenza delle somme destinate alla componente stabile del fondo, maggiorate degli importi relativi alla remunerazione degli incarichi di posizione organizzativa, sulla spesa complessivamente sostenuta nell'anno 2023 per gli stipendi tabellari del personale non dirigenziale, non superiore al 48 per cento; l'incremento previsto da tale misura dovrà trovare adeguata copertura all'interno delle risorse finanziarie disponibili dei bilanci dei singoli Comuni e resta comunque subordinato al rispetto dei valori-soglia previsti dall'art. 33 del D.L. n. 34/2019, al rispetto dei tetti di spesa del personale (triennio 2011-2013) nonché all'asseverazione dell'equilibrio pluriennale di bilancio da parte dell'organo di revisione; gli effetti della misura devono essere puntualmente tracciati in sede di Conto annuale;

Ritenuto opportuno, alla luce della situazione finanziaria dell'Ente per come sopra descritta ed in considerazione della necessità di fronteggiare le mutate sopravvenute esigenze organizzative, determinatesi a seguito di alcune non preventivabili fuoriuscite di personale in servizio nonché in conseguenza delle novità normative recentemente introdotte dal c.d. decreto P.A., procedere alla aggiornamento della programmazione dei fabbisogni del personale a valere sul periodo 2025/2027, già approvata in prima istanza con deliberazione di Giunta Comunale n. 57 del 29/04/2025 di adozione del PIAO 2025-2027, aggiornando le procedure di reclutamento previste nelle annualità del programmazione triennale di riferimento, con le seguenti specificazioni ed integrazioni evidenziate in rosso;

Stima dell'evoluzione dei fabbisogni		In funzione di scelte legate al potenziamento degli Uffici ed alla sostituzione del personale destinato al pensionamento o già collocato a riposo o dimessosi a seguito di vincita di altro concorso
2025		PROCEDURE ASSUNZIONALI DA AVVIARE NEL CORSO

		DELL'ANNO 2025
	n. 4	Trasformazione in tempo pieno dei rapporti di lavoro di n. 4 Agenti di Polizia Municipale (Area Istruttori) già assegnati al Settore di Vigilanza, da formalizzare a seguito del positivo espletamento del periodo di prova. Con tale trasformazione si intende assicurare la prosecuzione del percorso di potenziamento dei servizi di controllo del territorio, dando priorità ai dipendenti già in servizio ed evitando ulteriori scorrimenti della graduatoria ancora vigente, privilegiando in tal modo la valorizzazione delle competenze professionali già acquisite dall'Ente in luogo di nuove assunzioni dalla medesima graduatoria di candidati collocati in posizione subordinata a quelli già assunti.
	n. 1	Istruttore amministrativo a tempo pieno ed indeterminato da assegnare al Settore Affari Istituzionali. Trattasi di reperimento di un'unità già in servizio presso l'Ente, da attivare attraverso una procedura di mobilità volontaria interna, evitando di ricorrere, in un'ottica di contenimento della spesa del personale e di salvaguardia degli equilibri finanziari di parte corrente, ad assunzioni dall'esterno. La procedura è stata avviata con interpello interno e sarà perfezionata con decorrenza 01.09.2025 con il trasferimento di n. 1 Agente di P.M., individuata come risorsa da riallocare presso il Settore Affari Istituzionali, cui consegnerà la modifica del profilo professionale.
	n. 1	Reclutamento di n. 1 Agente di Polizia Municipale a tempo pieno ed indeterminato mediante ricorso alla procedura di mobilità ex art. 30 del d.lgs 165/2001, previo espletamento della mobilità obbligatoria. Tale procedura si rende necessaria per far fronte alle sopravvenute dimissioni di n. 1 (uno) Agente di P.M. comunicate all'Amministrazione in data 01.07.2025 e a decorrere dal 15 luglio c.a. Le suddette dimissioni intervengono in costanza di periodo di prova, ragion per cui non spetterà al dipendente cessato, vincitore di concorso presso altro Ente, il diritto alla conservazione del posto di lavoro presso questa Amministrazione, ex art. 21, comma 10, del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, in ossequio a quanto disposto dal comma 11 del medesimo articolo. Il ricorso alla procedura di mobilità volontaria scaturisce dalla necessità di far fronte alla sopravvenuta carenza reclutando un'unità non solo già formata dal punto di vista professionale, in quanto già in servizio presso altra Amministrazione con il medesimo profilo professionale, ma che abbia parimenti interesse a trasferirsi presso il Comune di Fisciano, assicurando una permanenza di servizio stabile nel tempo, favorendo in tal modo una condizione di fatto che ponga argine, in un certo qual modo, al fenomeno, recentemente verificatosi, di

		<p>continua mobilità verso altre sedi da parte dei vincitori di concorsi. In merito alla possibilità di avvalersi dell'istituto della mobilità volontaria pur in presenza di una graduatoria ancora valida, si rimanda alla recente sentenza del Consiglio di Stato (sentenza n. 3140 dell'11 aprile 2025), con la quale si è stabilito che gli enti locali possono procedere con la procedura di mobilità volontaria anche in presenza di una propria graduatoria ancora valida.</p>
ANNO 2026	n. 1	<p>Istruttore Amministrativo a tempo pieno ed indeterminato (Area Istruttori) – da assegnare al Settore Segreteria Generale e da adibire alle funzioni di addetto alla segreteria e alla gestione dei rapporti con gli organi istituzionali dell'Ente: figura da reclutare tramite procedure di accesso dall'esterno (mobilità volontaria ex art. 30 D.Lgs 165/2001 ovvero, in subordine, tramite utilizzo di graduatorie approvate da altri Enti), in sostituzione di analoga figura professionale attualmente in servizio e destinata al pensionamento nel corso dell'anno 2027. Si intende in tal modo anticipare all'anno 2026 l'assunzione di tale profilo professionale, al fine di assicurare la continuità dei servizi e dei procedimenti amministrativi del Settore, favorendo un normale e razionale avvicendamento di personale in una unità organizzativa al momento composta di due sole unità dedicate al Servizio.</p>
	n. 1	<p>Istruttore Amministrativo-contabile a tempo pieno ed indeterminato, da assegnare al Settore Tecnico e da reclutare in funzione dell'esigenza di potenziamento della dotazione organica di tale unità organizzativa e dell'immissione di specifiche competenze in materia gestionale e tecnico-contabile. Con il reclutamento di tale figura si provvede alla sostituzione di una unità di personale cessata dal servizio per disposto licenziamento disciplinare</p>
	n. 1	<p>Istruttore Amministrativo-contabile a tempo pieno ed indeterminato (Area Istruttori) – da assegnare al Settore Finanziario/Servizio Personale: figura da reclutare dall'esterno, tramite l'utilizzo di graduatorie approvate da altri Enti.</p>
	n. 1	<p>Progressione verticale ordinaria tra le aree volta all'individuazione di n. 1 Funzionario - Specialista Amministrativo - da adibire alla gestione delle procedure di reclutamento, alla gestione giuridica e contrattuale delle risorse umane ed alle funzioni di competenza del Settore di Segreteria Generale in materia di controlli interni e di trasparenza e prevenzione della corruzione.</p>
ANNO 2027	n. 1	<p>Collaboratore Amministrativo a tempo pieno ed indeterminato (Area Operatori Esperti) – da assegnare al Settore Amministrativo-Entrate con mansioni anche di messo comunale ed addetto alle notifiche: figura da reclutare tramite procedure di</p>

	<p>accesso dall'esterno (mobilità volontaria ex art. 30 D.Lgs 165/2001 ovvero, in subordine, tramite utilizzo di graduatorie approvate da altri Enti), in sostituzione di analoga figura professionale attualmente in servizio e destinata al pensionamento nel corso dell'anno 2027.</p>
--	---

Rilevato che la ricognizione conseguente alla riapprovazione in aggiornamento del presente fabbisogno assunzionale 2025-2027, evidenzia:

- che le risorse umane attualmente impiegate risultano indispensabili per assicurare il mantenimento minimo degli standard gestionali e di funzionamento ordinario degli Uffici;
- che i processi di organizzazione ed ottimizzazione del lavoro fino ad ora attuati (impostati in un'ottica di una costante razionalizzazione dell'utilizzo delle risorse umane) hanno definito percorsi e sistemi improntati alla massima economicità;

Considerato che:

- il Decreto del Ministero dell'Interno del 18 novembre 2020 (G.U. n. 297 del 30/11/2020) individua i rapporti medi dipendenti popolazione validi per gli enti in condizioni di dissesto, per il triennio 2020/2022 e che per la fascia demografica da 10.000 a 19.999 abitanti, nella quale rientra la popolazione del Comune di Fisciano alla data del 31/12/2024, prevede un rapporto medio dipendenti popolazione di 1/166;
- il rapporto tra il numero complessivo dei dipendenti a tempo indeterminato in servizio al 31/12/2024 (n. 43 unità) e la popolazione del Comune di Fisciano alla data del 31/12/2024 (abitanti n.14.110) è pari ad un dipendente ogni 328 abitanti;

Dato atto che il Comune di Fisciano:

- ha ottemperato all'obbligo di contenimento delle spese di personale di cui all'art. 1, comma 557, della L. n. 296/2006, così come stabilito al comma 557 quater, integrato dal comma 5 bis dell'art. 3 del D.L. n. 90/2014, convertito dalla L. n. 114/2014;
- ha approvato il Bilancio di Previsione finanziario 2025/2027 con deliberazione di C.C. n. 26 del 17/04/2025;
- ha approvato il Rendiconto della gestione E.F. 2024 con deliberazione di C.C. n. 45 del 07/07/2025;
- ha approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 57 del 29/04/2025 il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione 2025/2027;
- ha rispettato il principio del contenimento della spesa per il lavoro flessibile in relazione a quanto previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 convertito dalla L. n. 122/2010, così come modificato dall'art. 11, comma 4 bis, del D.L. n. 90/2014 convertito dalla L. n. 114/2014;

Ritenuto, pertanto, di procedere alla riapprovazione in aggiornamento del **Piano triennale del fabbisogno di personale 2025/2027, sezione 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO – sottosezione 3.3**, riprogrammando il piano delle assunzioni a tempo indeterminato (allegato B) e la

spesa per lavoro flessibile e altre forme di reclutamento per l'anno 2025 (allegato C) che costituiscono tutti parte integrante e sostanziale del presente atto, procedendo altresì all'aggiornamento della dotazione organica determinata con deliberazione di G.C. n. 57/2025 (allegato D);

Dato atto che la nuova disciplina della mobilità volontaria non trova comunque applicazione nei confronti del Comune di Fisciano, la cui dotazione organica è al momento composta da n. 43 dipendenti di ruolo;

Considerata la possibilità di modificare, in qualsiasi momento, la programmazione di fabbisogno di personale di cui al presente atto, qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutazioni del quadro normativo di riferimento o sopravvenienze organizzative, relativamente al triennio in considerazione;

Precisato che il presente provvedimento costituisce atto di programmazione, per cui le pertinenti previsioni di spesa, nel rispetto dei vincoli fissati dalla normativa in premessa citata, determineranno le conseguenti variazioni al documento unico di programmazione e al bilancio pluriennale 2025/2027;

Accertata la compatibilità della relativa spesa con il bilancio dell'Ente, così come accertato dal Responsabile del Settore Finanziario nei documenti allegati;

Visto infine l'art. 19, comma 8, della Legge 448/2001 che prevede che siano gli organi di revisione contabile degli Enti locali ad accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di contenimento della spesa del personale e, sulla scorta di quanto previsto dall'attuale normativa, del principio della sostenibilità finanziaria della stessa;

Acquisito il parere favorevole di regolarità tecnica espresso sulla proposta ai sensi dell'art. 49, del D.Lvo 267/2000 dal Segretario Generale – Dott. Matteo Fimiani;

Acquisito inoltre il parere favorevole di regolarità contabile espresso sulla proposta ai sensi dell'art. 49, del D.Lvo 267/2000 dal Responsabile di Settore Finanziario – Dott.ssa Anna Maria Anastasio;

Dato atto che sulla proposta di deliberazione in oggetto è stato acquisito il parere del Revisore dei Conti, giusta verbale n. 8 del 09.08.2025, in ordine alla compatibilità finanziaria del presente Piano del Fabbisogno del Personale, predisposto in aggiornamento rispetto a quello approvato con deliberazione n. 57/2025, alla sostenibilità dello stesso nell'ottica dell'equilibrio pluriennale di bilancio ed al contenimento della spesa del personale;

Con voti unanimi favorevoli, espressi nei modi e forme di legge;

DELIBERA

1. di **APPROVARE** la premessa narrativa quale parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

2. di **DARE ATTO** che il Comune di Fisciano, a seguito delle operazioni di rideterminazione delle facoltà assunzionali conseguenti all'aggiornamento dei dati basati sul rendiconto delle gestione 2024, si attesta nella fascia degli Enti rispettosi del valore soglia di virtuosità previsto per la corrispondente fascia demografica, presentando un **RAPPORTO SPESE DI PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI** (al netto del Fondo crediti di dubbia esigibilità) pari al **14,34%** come dimostrato dai

conteggi acclusi nell'allegata sottosezione 3.3. Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale (allegato A) e che:

- tale indice è inferiore al valore soglia di massima spesa del personale di cui all'art.4 (27,00%);
- il budget di fabbisogno finanziario destinato alle assunzioni di personale programmate per l'anno 2024 e successivi risulta inferiore allo spazio finanziario di spesa derivante dall'incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024);
- la spesa di personale che si va a determinare a seguito della programmazione dei fabbisogni di personale previsti per l'anno 2025 si mantiene al di sotto del valore medio della relativa spesa del triennio 2011-2013 ex art. 1 comma 557 quater della legge 296/2006;
- la spesa di personale che si prevede di sostenere per rapporti di lavoro flessibile per l'anno 2025 si mantiene al di sotto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 conv. in Legge 122/2010, ferme restando le deroghe previste per legge;

3. di **AGGIORNARE**, per tutto quanto previsto in premessa, il **Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2025/2027, sezione 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO – sottosezione 3.3**, per come approvato con D.G.C. N. 57 del 17/04/2025, come da allegato sub lett. A), e tutto quanto in essi previsto e disposto, ivi compresi:

- l'allegato B (assunzioni a tempo indeterminato dei profili professionali programmati nelle annualità 2025/2026/2027/2028);
- l'allegato C (programmazione di spesa di lavoro flessibile e altre forme di reclutamento annualità 2025);
- l'allegato D (dotazione organica aggiornata rispetto a quanto determinato con deliberazione di G.C. n. 57/2025);

dando parimenti atto che per l'annualità 2025 non si prevedono forme di reclutamento a tempo determinato e con altro rapporto di lavoro flessibile;

4. di **STABILIRE** che la presente deliberazione sarà oggetto di nuova pubblicazione nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente" e di trasmissione alla Ragioneria Generale dello Stato ed alla Funzione Pubblica per il tramite del SICO (www.sico.tesoro.it);

5. di **DARE MANDATO** al Segretario Comunale di provvedere alla pubblicazione della presente deliberazione, all'interno della sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Disposizioni generali", sotto sezione di secondo livello "Atti generali", nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Personale", sotto sezione di secondo livello "Dotazione organica";

6. di **DARE MANDATO** al Settore competente di provvedere alla trasmissione del presente Piano, come approvato in aggiornamento, al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità definite, ai sensi dell'art. 6, c. 4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80;

7. di **DICHIARARE**, con separata votazione favorevole unanime, stante l'urgenza di dar corso all'adozione degli atti consequenziali, il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000.



**COMUNE DI FISCIANO
(PROVINCIA DI SALERNO)**

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ
E ORGANIZZAZIONE**

SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SOTTOSEZIONE 3.3 – Piano triennale dei fabbisogni di personale

**AGGIORNAMENTO E RIMODULAZIONE A SEGUITO DELL'APPROVAZIONE DEL RENDICONTO 2024
E DI SOPRAVVENUTE ESIGENZE ORGANIZZATIVE**

INDICE

Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente
Programmazione strategica delle Risorse Umane
A) Capacità assunzionale calcolata sui vigenti vincoli di spesa
B) Limiti della dotazione organica in senso finanziario
C) Limiti delle facoltà assunzionali per il personale a tempo indeterminato
D) Limiti delle facoltà assunzionali per il personale a tempo determinato
E) Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e delle situazioni di soprannumero ex art. 33 del d. lgs. 165/2001 e successive modificazioni - Ulteriori limiti delle facoltà assunzionali -Ulteriori limiti delle facoltà assunzionali
Trend delle cessazioni
Evoluzione dei fabbisogni: strategia di copertura del fabbisogno e riallocazione delle risorse Dotazione organica aggiornata al 2024 con i nuovi profili professionali

**RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE AL 31
DICEMBRE DELL'ANNO PRECEDENTE**

COMUNE DI FISCIANO - DOTAZIONE ORGANICA al 31/12/2024

N.	Profilo professionale	Area	POSTI OCCUPATI	DIPENDENTE	Regim e orario
N.	SEGRETERIO GENERALE		1	FIMIANI MATTEO	100%
SEGRETERIA GENERALE					
1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO addetto alla Segreteria	Istruttori	1	IANNIELLO FABIO	100%
2	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO addetto alla Segreteria	Istruttori	1	MANCUSO AZZURRA	100%
3	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO-CONTABILE	Funzionari - EQ	1	D'AURIA ANGELO	100%
4	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO-CONTABILE ADDETTO ALLA GESTIONE DELLE RISORSE UMANE	Istruttori	0,5	AUCONE GIOVANNI	50%
TOTALE SETTORE SEGRETERIA GENERALE			3,5		3,5
SETTORE AFFARI ISTITUZIONALI					
1	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO - RESPONSABILE DI SETTORE	Funzionari - EQ	1	TRAMONTANO MAURIZIO	100%
2	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO addetto ai servizi socio-assistenziali	Istruttori	1	NACLERIO MICHELA	100%
3	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO addetto ai servizi di approvvigionamento di servizi e forniture	Istruttori	1	CAPASSO ANNA	100%
TOTALE SETTORE AFFARI ISTITUZIONALI			3		3
SETTORE AMMINISTRATIVO - ENTRATE TRIBUTARIE					
1	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO - RESPONSABILE DI SETTORE	Funzionari - EQ	1	PACILEO CLEMENTINA	100%
2	FUNZIONARIO - AVVOCATO	Funzionari - EQ	1	RESCIGNO GENNARO	100%
3	FUNZIONARIO - AVVOCATO	Funzionari - EQ	1	ROMANO ALFONSO	100%
4	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO addetto ai servizi demografici	Istruttori	1	FRUSCIANTE SILVIO	100%
5	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO addetto ai servizi entrate	Istruttori	1	D'AURIA YLENIA	100%
6	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO addetto ai servizi demografici	Istruttori	1	CELENTANO RAFFAELE	100%
7	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Istruttori	1	NESTA GERARDA	100%
8	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	Operatori Esp.	1	SPISSO GIOVANNI	100%
9	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	Operatori Esp.	1	DELLA MONICA CARMINE*	100%
10	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	Operatori Esp.	1	FORTUNATO CARMINE	100%
11	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	Operatori Esp.	1	CITRO MICHELE	100%
12	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	Operatori	1	TORRE FRANCESCO	100%

			Esp.		
TOTALE SETTORE AMMINISTRATIVO – ENTRATE				12	12
*Trasferito tramite mobilità interna presso il Settore Tecnico, Ufficio SUAP, dal 20.01.2025					
SETTORE FINANZIARIO					
1	SPECIALISTA ECONOMICO-FINANZIARIO - RESPONSABILE DI SETTORE	Funzionari - EQ	1	ANASTASIO ANNA MARIA	100%
2	SPECIALISTA ECONOMICO-FINANZIARIO	Funzionari - EQ	1	CAMPANELLA TIZIANA	100%
3	ISTRUTTORE CONTABILE	Istruttori	1	CARILLO LUIGI	100%
4	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO-CONTABILE ADDETTO ALLA GESTIONE DELLE RISORSE UMANE	Istruttori	0,5	AUCONE GIOVANNI	50%
TOTALE SETTORE FINANZIARIO			3,5		3,5
SETTORE TECNICO					
1	SPECIALISTA TECNICO IN OPERE PUBBLICHE- RESPONSABILE DI SETTORE	Funzionari - EQ	1	CITRO MICHELE	100%
2	SPECIALISTA RIQUALIFICAZIONE URBANA - edilizia/urbanistica	Funzionari - EQ	1	MAIELLARO SILVIO	100%
3	SPECIALISTA TECNICO	Funzionari - EQ	1	VERTULLO GIUSEPPE	100%
4	SPECIALISTA TECNICO	Funzionari - EQ	1	MOCCALDO MARIA	100%
5	ISTRUTTORE TECNICO addetto a SUAP/SUE	Istruttori	1	MAIELLARO GIUSEPPE*	100%
6	ISTRUTTORE TECNICO	Istruttori	1	SPISSO GIOVANNI	100%
7	ISTRUTTORE TECNICO	Istruttori	1	PAGLIARULO ROMINA	100%
8	ISTRUTTORE TECNICO	Istruttori	1	MILANESE GIOVANNI	100%
TOTALE SETTORE TECNICO			8		8
*Inquadrato come Funzionario Specialista Tecnico dal 01.01.2025 a seguito di progressione verticale					
SETTORE VIGILANZA					
1	UFFICIALE DI POLIZIA LOCALE – RESPONSABILE DI SETTORE	Funzionari - EQ	1	DELLA BELLA FRANCESCO SAVERIO	100%
2	AGENTE DI P.M.	Istruttori	1	MAIONE GERARDO	100%
3	AGENTE DI P.M.	Istruttori	1	RISI MARIA	100%
4	AGENTE DI P.M.	Istruttori	1	AVERSA VINCENZO	100%
5	AGENTE DI P.M.	Istruttori	1	CITRO LORENZO	100%
6	AGENTE DI P.M.	Istruttori	1	D'AURIA GIUSEPPE	100%
7	AGENTE DI P.M.	Istruttori	1	SALVATI ANTONIETTA	100%
8	AGENTE DI P.M.	Istruttori	1	SARNO FABIO	100%
9	AGENTE DI P.M.	Istruttori	1	D'AMORE GIUDO	100%
10	AGENTE DI P.M.	Istruttori	1	SOCCI ALESSIA	50%
11	AGENTE DI P.M.	Istruttori	1	SESSA ANDREA	50%
12	AGENTE DI P.M.	Istruttori	1	SCARRICA CARMELA	50%
13	AGENTE DI P.M.	Istruttori	1	LEMBO ANTONIO	50%
TOTALE AREA VIGILANZA			13		11
*a tempo determinato fino al 31.12.2024					
TOTALE COMPLESSIVO			44		42

Il personale dipendente al 31/12/2024 è suddiviso come da tabella sotto riportata:

	Area degli Operatori	Area degli Operatori Esperti	Area degli Istruttori	Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	TOTALE
Tempo indeterminato e pieno		5	22	12	39
Tempo indeterminato e parziale			4		4
Tempo determinato e pieno					
Tempo determinato e parziale					
TOTALE		5	26	12	43

Sulla base dell'organizzazione dell'Ente, la suddivisione del personale in relazione ai profili professionali presenti è la seguente:

Area degli Operatori

PROFILO	N° dipendenti
	0

Area degli Operatori Esperti

PROFILO	N° dipendenti
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	5
TOTALE	5

Area degli Istruttori

PROFILO	N° dipendenti
AGENTE DI POLIZIA LOCALE	12
ISTRUTTORE CONTABILE	1
ISTRUTTORE TECNICO	3
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	1
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO-CONTABILE ADDETTO ALLA GESTIONE DELLE RISORSE UMANE	1
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO ADDETTO AI SERVIZI DEMOGRAFICI	2
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO ADDETTO ALLA SEGRETERIA	2
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO addetto ai servizi entrate	1
ISTRUTTORE ADDETTO AI SERVIZI SOCIO-ASSISTENZIALI	1
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO addetto ai servizi di approvvigionamento di servizi e forniture	1
ISTRUTTORE TECNICO ADDETTO A SUAP	1
TOTALE	26

Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione

PROFILO	N° dipendenti
SPECIALISTA ECONOMICO-FINANZIARIO	2
SPECIALISTA AMMINISTRATIVO-CONTABILE	1
UFFICIALE DI POLIZIA LOCALE	1
SPECIALISTA AMMINISTRATIVO	2
FUNZIONARIO AVVOCATO	2
SPECIALISTA TECNICO IN OPERE PUBBLICHE	1
SPECIALISTA TECNICO	2
SPECIALISTA TECNICO RIQUALIFICAZIONE URBANA	1
TOTALE	12

SOTTOSEZIONE 3.3 PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

La definizione dei fabbisogni di personale è uno dei principali fattori che compongono la programmazione strategica delle risorse umane per la creazione di valore pubblico. Il processo di definizione determina il numero di risorse di cui l'amministrazione necessita per soddisfare i bisogni della comunità, ma anche e soprattutto le competenze richieste ad essere richiesto.

La definizione dei fabbisogni di personale è pertanto basata su un'analisi delle attività e dei servizi erogati e sulla conseguente valutazione delle competenze necessarie per svolgere queste attività in modo efficace ed efficiente. Il processo sopra descritto consente di avere a disposizione le risorse umane richieste per la generazione di valore pubblico.

Al fine di elaborare una strategia in materia di capitale umano coerente con gli obiettivi dell'Amministrazione, è necessario valutare i seguenti fattori:

A) CAPACITÀ ASSUNZIONALE CALCOLATA SUI VIGENTI VINCOLI DI SPESA

SPESA DEL PERSONALE RISULTANTE DAL RENDICONTO ANNO 2024

Art. 1 D.M. Emanato ai sensi dell'art.33 D.L. 30 aprile 2019 n. 34, convertito dalla legge 28 giugno 2019 n. 58

	Popolazione al 31/12/2023	Fascia demografica	Valore soglia
	14.064	27	27

N.D.	Voce	Rif. al bilancio o normativo	SPESA
			Rendiconto 2024
1	Impegni di competenza della spesa complessiva per retribuzione al personale (1)	(MACROAGGREGATI U1.01.00.00.001, U1.03.02.12.001, U1.03.02.12.002, U1.03.02.12.003, U1.03.02.12.999)	1.773.253,03
17	A) TOTALE SPESE DI PERSONALE		1.773.253,03

ENTRATE CORRENTI

N.D.	Voce	Accertamenti entrate correnti			
		Rendiconto 2023	Rendiconto 2024	Rendiconto 2022	Media
1	TOLO 1 - Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	13.557.487,44	13.193.246,58	14.904.941,28	13.885.225,10
2	TITOLO 2 - Trasferimenti correnti	1.119.298,47	1.398.527,30	1.225.019,51	1.247.615,09
3	TITOLO 3 - Entrate extratributarie	775.321,12	883.223,56	755.978,28	804.840,99
MEDIA TOTALE ENTRATE CORRENTI		5.150.702,34	5.158.332,48	5.628.646,36	15.937.681,18
3	FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata				3.571.814,78
4	TOTALE ACCERTAMENTI DI ENTRATA AL NETTO FCDE DI PREVISIONE RELATIVO ALL'ULTIMA ANNUALITA' CONSIDERATA				12.365.866,40

RAPPORTO SPESA DEL PERSONALE / ENTRATE CORRENTI		14,34
ENTE AL DI SOTTO DELLA MEDIA		X
ENTE AL DI SOPRA DELLA MEDIA		
VALORE SOGLIA		3.338.783,93
SPAZIO ASSUNZIONALE EX ART. 4 D.P.C.M.		1.565.530,90

B) LIMITI DELLA DOTAZIONE ORGANICA IN SENSO FINANZIARIO

La spesa di personale conseguente alla definizione dei fabbisogni di personale effettuata dall'Amministrazione è coerente con l'obbligo di riduzione della spesa di personale disposto dall'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 rispetto al valore medio del triennio 2011/2013, considerando l'aggregato rilevante comprensivo dell'IRAP ed al netto delle componenti escluse come da tabella sotto riportata:

SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI DELL' ART. 1 COMMA 557 DELLA LEGGE 296/2006			
ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	VALORE MEDIO TRIENNIO
€ 2.558.310,07	€ 2.517.598,71	€ 2.427.308,75	€ 2.501.072,51

2025			
TITOLO I MACRO 01 Spesa per trattamento fisso e accessorio		personale a tempo indeterminato	€ 2.607.984,80
TITOLO I INTERVENTO 05 - TRASFERIMENTI (ad altri enti per spese personale)			€ 0,00
TITOLO I - MACRO 2 - IRAP			€ 185.858,87
TOTALE			€ 2.793.843,67
TITOLO I INTERVENTO 03		MACRO 103	
COMPONENTI DA AGGIUNGERE ALLA SPESA DEL PERSONALE	Spese per la formazione	€ 4.200,00	€ 4.200,00
	Rimborso spese	€ 0,00	
TOTALE SPESA DI PERSONALE AL LORDO DELLE COMPONENTI DA ESCLUDERE			€ 2.798.043,67
COMPONENTI DA DETRARRE DALLA SPESA COMPLESSIVA			
Spese per missioni		€ 0,00	
Spese per la formazione		€ 4.200,00	€ 28.014,00
Diritti di rogito		€ 23.814,00	
Spese convenzione/comando		€ 4.909,67	
Compensi incentivanti ICI compresi oneri e irap		€ 0,00	€ 4.909,67
Spesa titolo anticipata per conto terzi (elezioni)		€ 30.898,24	
			€ 30.898,24
Spesa per il personale appartenente alle categorie protette (quota d'obbligo)	retribuzioni	€ 21.523,96	
	oneri riflessi	€ 5.959,98	€ 27.483,94
Trasferimento risorse personale LL.RR.65/81 e 57/85 Agenzia coesione			€ 0,00
208 e servizi esterni		€ 10.149,38	
Incentivi tecnici		€ 67.206,35	
Compensi commissari gara altre amministrazioni		€ 7.938,00	
Spesa totalmente a carico di finanziamenti privati o comunitari - Condono -			€ 15.000,00
Arretrati contrattuali	vacanza contrattuale	€ 110.807,96	€ 110.807,96
TOTALE COMPONENTI DA ESCLUDERE DALLE SPESE DI PERSONALE			€ 302.407,55
SPESA DI PERSONALE AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE ANNO 2025			€ 2.495.636,12

C) LIMITI DELLE FACOLTÀ ASSUNZIONALI PER IL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

La spesa di personale è contenuta entro i limiti del valore soglia della fascia demografica di appartenenza, ai sensi dell'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019, convertito dalla L. n. 58/2019, come di seguito illustrato:

- Rapporto tra ultimo triennio di entrate correnti al netto del FCDE e spese di personale, calcolato sulla base dell'ultimo rendiconto di gestione approvato: **14,34%**;
- Valore-soglia di riferimento per la fascia demografica dell'amministrazione (art. 4, comma 1 DM 17/03/2020): 3.338.783,93.

L'amministrazione ha verificato che l'applicazione dei maggiori spazi assunzionali di cui al DM 17/03/2020, è contenuta all'interno del valore soglia di riferimento per la fascia demografica dell'amministrazione di cui all'art. 4 del DM citato, come di seguito riportato:

Descrizione	Importo (€)
(A) Spesa di personale anno corrente	1.773.253,03
(B) Valore soglia per la spesa (Art. 4 DM 17/03/2020)	3.338.783,93

D) LIMITI DELLE FACOLTÀ ASSUNZIONALI PER IL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

Il ricorso a forme di lavoro flessibile è, nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale, riservato ad esigenze di carattere straordinario. Al fine di disincentivarne l'improprio utilizzo l'art. 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010, conv. con modif. dalla L. n. 122/2010, limita il ricorso al lavoro flessibile al valore della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, al netto delle esclusioni di legge. L'Amministrazione ha pertanto verificato il rispetto di tale soglia, come di seguito illustrato:

- Valore spesa sostenuta per il lavoro flessibile nell'anno 2009, pari a zero. € 204.114,59, come determinata con deliberazione di G.C. n. 120 del 27/07/2022.
- Valore spesa prevista per il lavoro flessibile nell'anno corrente, al lordo delle esclusioni previste dalla normativa vigente: € 0

E) RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE E DELLE SITUAZIONI DI SOPRANNUMERO EX ART. 33 DEL D. LGS. 165/2001 E SUCCESSIVE MODIFICAZIONI - ULTERIORI LIMITI DELLE FACOLTÀ ASSUNZIONALI

L'articolo 33 del D. Lgs n. 165/2001, come modificato dall'art. 16 della legge n. 183/2011, c.d. legge di stabilità 2012, sancisce l'obbligo per tutte le amministrazioni di provvedere annualmente alla rilevazione delle "situazioni di soprannumero" nonché "comunque delle eccedenze di personale e dei dirigenti, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria".

Il medesimo art. 33 prevede la sanzione del divieto di effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo per gli enti inadempienti, dettando nel contempo le procedure da applicare per il collocamento in esubero del personale eccedente o in soprannumero ai fini della loro collocazione presso altre pubbliche amministrazioni ovvero, in caso di esito negativo, alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Anche per l'anno 2025, in sede di consultazioni intercorse tra la Segreteria Generale ed i Responsabili dei Settori, è stata avviata la ricognizione di eventuali situazioni di esubero del personale nell'organico dell'Ente. A seguito delle interlocuzioni avute con i singoli Responsabili di Settore è stato possibile attestare che in questo ente non sussistono situazioni di soprannumero e/o eccedenza di personale (dipendenti in servizio in eccedenza rispetto ai posti previsti in dotazione organica) e pertanto, ai sensi e per gli effetti di cui al novellato art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, l'ente non deve avviare procedure per la dichiarazione di esubero.

TREND DELLE CESSAZIONI

Conoscere la consistenza delle cessazioni previste nel futuro è una componente della pianificazione dei fabbisogni di personale da cui non è possibile prescindere, se si desidera gestire efficacemente il capitale umano.

Nel corso del triennio passato si sono registrate le cessazioni del servizio del personale di ruolo riportato nel seguente prospetto:

2 0 2 2	N.	Profili cessati	Totale
	n. 1	Istruttore Direttivo Amministrativo – addetto Servizi Anagrafici (cat. D2)	
	n. 1	Istruttore Amministrativo – addetto Settore Affari Istituzionali (cat. C3)	
	n. 1	Istruttore di Vigilanza – addetto al Settore Polizia Locale (cat. C6)	
	n. 1	Collaboratore addetto ai Servizi Cimiteriali (cat. B6)	
	n. 1	Operaio (cat. A6)	
	n. 1	Istruttore Direttivo Amministrativo (cat. D3) – Responsabile Settore AA.II. e Patrimonio	
	n. 1	Istruttore Amministrativo – addetto Segreteria Comunale (cat. C6)	
	n. 1	Collaboratore addetto al Settore Affari Istituzionali (cat. B6)	
			8
2 0 2 3	n. 1	Funzionario Tecnico (Area Funzionari ex cat. D6) dal 01-04-2023	
			1
2 0	n. 1	Collaboratore contabile addetto al Settore Finanziario (Area Operatori Esperti ex cat. B7) cessato dal servizio l'01-01-2024	
2 4	n. 1	Collaboratore Amministrativo addetto al Settore Segreteria Generale – Servizio del Personale cessato dal servizio l'01-07-2024 per effetto di mobilità volontaria in uscita	
2 4	n. 1	Istruttore Amministrativo addetto ai servizi socio-assistenziali Settore AA.II. (Area Istruttori ex cat. C6) in quiescenza dal 01-09-2024	
4	n. 1	Istruttore Amministrativo addetto al protocollo Settore Amministrativo (Area Istruttori ex cat. C1) in quiescenza dal 01-10-2024	
	n. 1	Specialista Amministrativo Settore AA.II. (Area Funzionari - EQ ex cat. D2) cessato dal servizio l'01-01-2024	
	n. 1	n. 1 Assistente Sociale addetto al Settore AA.II. (Area Funzionari – EQ ex cat. D1) cessato dal servizio per mobilità in uscita l'01-02-2024	
			6

Con riferimento al triennio 2025-2027, sono maturate e comunque perverranno a maturazione le seguenti

cessazioni dal servizio a vario titolo (pensionamento, licenziamento, dimissioni volontarie), così come di seguito riportate:

Area	2025	2026	2027
Area degli Operatori			
Area degli Operatori Esperti	n. 1 Collaboratore Amministrativo addetto al Settore Tecnico, Servizio SUAP (Area Operatori Esperti ex cat. B4) in quiescenza per limiti di età dall'01/08/2025		n. 1 Collaboratore Amministrativo addetto all'Ufficio Messaggi Notificatori (Area Operatori Esperti) in quiescenza dall'01/08/2027
Area degli Istruttori	n.1 Agente di P.M. (Area Istruttori), a tempo pieno ed indeterminato, dimessosi in quanto vincitore di altro concorso, con decorrenza 15.07.2025		n. 1 Istruttore Amministrativo addetto alla Segreteria Generale (Area degli Istruttori) in quiescenza dall'01/10/2027
Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	n.1 Specialista Tecnico (Area Funzionari – EQ), licenziato a seguito di procedimento disciplinare con decorrenza dal 06/06/2025	n. 1 Specialista Amministrativo-Contabile (Area Funzionari – EQ) in quiescenza per limiti di età dall'01/05/2026	
Totale cessazioni dal servizio	N. 3	N. 1	N. 2

Per il corrente anno si intende proseguire lungo il percorso di potenziamento dei servizi di vigilanza e controllo del territorio, già intrapreso con il reclutamento, perfezionato alla fine dell'anno 2024, di n. 2 unità di Agenti di Polizia Municipale a tempo indeterminato e pieno e di n. 4 unità di Agenti di Polizia Municipale a tempo indeterminato e parziale. A fronte delle intervenute dimissioni di un Agente di P.M., assunto nel mese di febbraio 2025, l'Amministrazione ha espresso l'intenzione, d'intesa con il Responsabile di Settore, di rinunciare all'assunzione di una ulteriore unità di agente di P.M. a tempo indeterminato e parziale; contestualmente alla rinuncia a questa ulteriore assunzione, l'Amministrazione ha inteso prevedere la trasformazione in tempo pieno di tutti i rapporti a tempo parziale in essere presso l'Ente, pari a n. 4 unità di Agenti di P.M.. Tale trasformazione dovrà essere portata a termine nel corso dell'anno, assicurandosi che il personale attualmente a tempo parziale abbia superato il previsto periodo di prova o comunque, ove quest'ultimo sia ancora da completarsi, abbia dato dimostrazione di idoneità al ruolo previa attestazione del Responsabile del Settore competente. Tale trasformazione resta altresì subordinata al consenso dei dipendenti interessati alla conversione in tempo pieno del proprio rapporto di lavoro, così come previsto dalla normativa vigente.

In data 16 aprile 2025, è stata acquisita al protocollo dell'Ente al n. 11258, la lettera di dimissioni volontarie della dipendente Scarrica Carmela, assunta presso questa Amministrazione con la qualifica di Agente di P.M. a far data dal 30 dicembre 2024, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e parziale, a seguito dello scorrimento della graduatoria del concorso per esami approvata da questo Comune con determinazione del Settore Segreteria Generale n. 769 del 17/12/2024. La dipendente, risultata vincitrice di altro concorso presso altro Ente, ha effettuato l'ultimo giorno lavorativo presso il Comune di Fisciano il 5 maggio 2025. A seguito

della vacanza determinatasi nella dotazione organica del corpo di Polizia Municipale di un'unità a tempo parziale si è prontamente proceduto alla copertura del posto attraverso l'assunzione di una corrispondente unità di Agente di Polizia Municipale a tempo indeterminato e parziale (50%), in chiave surrogatoria, attingendo alla medesima (propria) graduatoria, tuttora in corso di validità e quindi pienamente efficace. Con la chiamata del primo degli idonei in posizione utile, considerando non perfezionato (rectius consolidato) il rapporto di lavoro con il dipendente dimissionario, dal 6 maggio 2025 il candidato Andrea Moscarriello è andato a sostituire la dipendente dimissionaria, sottoscrivendo un contratto di lavoro a tempo indeterminato e parziale.

In data 1° luglio 2025 l'Agente di P.M. Fabio Sarno, assunto in data 30 dicembre 2024 con contratto di lavoro a tempo indeterminato e pieno ha comunicato il recesso dal rapporto di lavoro con l'Amministrazione Comunale di Fisciano, per dimissioni volontarie aventi decorrenza dal 15 luglio c.a., in quanto vincitore di concorso presso altro Ente. Le suddette dimissioni intervengono in costanza di periodo di prova, ragion per cui al dipendente non è stato riconosciuto il diritto alla conservazione del posto di lavoro presso questa Amministrazione, ex art. 21, comma 10, del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, in ossequio a quanto disposto dal comma 11 del medesimo articolo. Al fine di provvedere alla copertura del posto in organico lasciato vacante dal dipendente dimissionario, questa Amministrazione intende procedere al **reclutamento di un'ulteriore profilo di Agente di Polizia Municipale a tempo pieno ed indeterminato mediante il ricorso alla procedura di mobilità ex art. 30 del d.lgs 165/2001**, previo espletamento della mobilità obbligatoria. La preferenza che si intende accordare al ricorso alla procedura di mobilità volontaria in luogo dello scorrimento della graduatoria ancora vigente per tale profilo professionale scaturisce dalla necessità di supplire alla sopravvenuta carenza reclutando un'unità che non solo dia garanzie di adeguata formazione ed esperienza professionale maturata sul campo, in quanto già in servizio presso altra Amministrazione con medesimo o equivalente profilo professionale, ma che abbia parimenti interesse a trasferirsi presso il Comune di Fisciano, assicurando una permanenza di servizio stabile nel tempo, favorendo in tal modo una condizione di fatto che ponga argine, in un certo qual modo, al fenomeno, recentemente verificatosi, di continua mobilità verso altre sedi da parte dei vincitori di concorsi. In merito alla possibilità di avvalersi dell'istituto della mobilità volontaria pur in presenza di una graduatoria ancora valida, si rimanda alla recente sentenza del Consiglio di Stato (sentenza n. 3140 dell'11 aprile 2025), con la quale si è stabilito che gli enti locali possono procedere con la procedura di mobilità volontaria anche in presenza di una propria graduatoria ancora valida.

Parimenti, si dovrà portare a termine il percorso di potenziamento del Settore Affari Istituzionali, già nel frattempo avviato attraverso una procedura di mobilità volontaria interna quale misura alternativa al reclutamento dall'esterno di un profilo di istruttore amministrativo – Area degli Istruttori, già originariamente programmato sull'anno corrente secondo le previsioni del precedente Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale. Inoltre, a fronte della cessazione dal servizio di un collaboratore amministrativo – Area degli operatori esperti – che interverrà al 31 luglio di questo anno, non si prevedono al momento assunzioni finalizzate ad assicurarne la sostituzione, in ragione dei reclutamenti già disposti e perfezionati nel corso dell'anno 2024, i quali, in assenza di mutamenti della dotazione organica dell'ente, al momento non preventivabili, sono ritenuti congrui e sufficienti ad assicurare l'assolvimento dei servizi e delle funzioni d'istituto in ciascuna unità organizzativa di cui è composta l'Amministrazione.

Per quanto concerne la programmazione del fabbisogno del personale per l'annualità 2026, accanto alla previsione del pensionamento di n. 1 Specialista Amministrativo-Contabile (Area Funzionari – EQ) che si perfezionerà a seguito del raggiungimento dei limiti di età anagrafica a decorrere dal 1° maggio 2026, occorre prendere atto dell'intervenuto licenziamento per motivi disciplinari disposto in data 6 giugno c.a. nei confronti di uno Specialista in Servizi Tecnici. Per effetto della cessazione che maturerà il prossimo anno e di quella già maturate nel corso della presente annualità dovranno essere previste:

n. 1 assunzione a tempo pieno ed indeterminato di un'unità di istruttore amministrativo-contabile, area istruttori, da assegnare al Settore Finanziario/Servizio del Personale in un'ottica di *turn over* con lo Specialista Amministrativo Contabile destinato a cessare in data 1° maggio 2026;

n. 1 assunzione a tempo pieno ed indeterminato di un'unità di istruttore amministrativo-contabile, area istruttori, da assegnare al Settore Tecnico in sostituzione dell'unità di personale cessata dal servizio per disposto licenziamento disciplinare nel corso del corrente anno, da reclutare in funzione dell'esigenza di potenziamento della dotazione organica di tale unità organizzativa e dell'immissione di specifiche competenze in materia gestionale e tecnico-contabile, di cui il Settore Tecnico risulta attualmente privo specie per quanto concerne la gestione contabile della spesa degli appalti gestiti e della rendicontazione delle opere pubbliche.

Inoltre sempre per il 2026 sarà necessario prevedere in via anticipata l'assunzione di **un istruttore amministrativo da assegnare al Settore Segreteria Generale** in sostituzione della cessazione dal servizio

per raggiunti limiti di età di n. 1 istruttore amministrativo, che si concretizzerà nel corso dell'anno 2027 a decorrere dal mese di ottobre.

Inoltre, nell'ottica di un percorso amministrativo già avviato per altri settori dell'Ente teso a valorizzare le competenze professionali acquisite o dimostrate da personale interno all'amministrazione comunale si intende attivare **una progressione verticale ordinaria tra le aree volta all'individuazione di n. 1 Funzionario - Specialista Amministrativo** - da adibire alla gestione delle procedure di reclutamento, alla gestione giuridica e contrattuale delle risorse umane ed alle funzioni di competenza del Settore di Segreteria Generale in materia di controlli interni e di trasparenza e prevenzione della corruzione.

Per quanto concerne la programmazione del fabbisogno del personale per l'annualità 2027, al momento è possibile prevedere:

- in vista del pensionamento per raggiunti limiti di età dal 1° agosto 2027 di n. 1 Collaboratore Amministrativo (Area Operatori Esperti), l'assunzione a tempo pieno ed indeterminato di un'unità avente il medesimo profilo professionale, da assegnare al Settore Amministrativo con mansioni anche di messo comunale ed addetto alle notifiche, in un'ottica di puro *turn over*.

Il bilancio dell'Ente consente il reperimento delle risorse per il finanziamento delle nuove spese di personale sopra rappresentate, anche solo in un'ottica di budget assunzionale che si renderà disponibile a seguito delle cessazioni dal servizio intervenute o che interverranno nel triennio di riferimento.

Peraltro, l'incidenza della spesa di personale sul totale delle entrate correnti al netto del FCDE si manterrà al di sotto della soglia prevista per legge, tenuto conto anche del fatto che a decorrere dal corrente anno - salvo nuovi interventi del legislatore – **l'applicazione della Tabella 2 del decreto ministeriale del 17 marzo 2020 è venuta meno**, in quanto l'art. 5 del decreto medesimo ha cessato di esplicare i suoi effetti dal 31/12/2024.

La conseguenza è che, alle regole attuali, nel 2025 (e quindi, innanzitutto, ai fini dell'adozione degli strumenti di programmazione finanziaria e strategica relativi al triennio 2025-2027) **la "soglia" di riferimento viene individuata secondo i valori fissati dall'art. 4 e dalla relativa Tabella 1**. La spesa relativa al personale da assumere inoltre, come già evidenziato nelle tabelle di calcolo di cui sopra, si attesterà al di sotto del tetto di spesa storica in valore assoluto di cui all'art. 1, comma 557, della Legge 296/2006 (valore medio del triennio 2011-2013).

L'Ente prevederà anche nel bilancio del prossimo triennio stanziamenti congrui per favorire e assicurare l'aggiornamento e la formazione professionale del personale dipendente, nei limiti delle risorse disponibili.

EVOLUZIONE DEI FABBISOGNI: STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO E RIALLOCAZIONE DELLE RISORSE

La presente sezione intende evidenziare potenziali tendenze nell'evoluzione dei fabbisogni connessi a modifiche organizzative e funzionali in atto. Queste variazioni possono essere causate da fattori interni o esterni, per i quali è richiesta una discontinuità nei ruoli o nelle competenze delle risorse umane presenti.

La digitalizzazione dei processi può comportare la necessità di rafforzare competenze specifiche, anche riducendo il numero di personale impiegato in determinate attività.

Anche il potenziamento o la dismissione di servizi, attività o funzioni, così come le esternalizzazioni o internalizzazioni, possono influire sul fabbisogno di personale.

È quindi essenziale monitorare l'evoluzione dei fabbisogni per garantire una gestione efficiente del capitale umano e la continuità delle attività amministrative. La conoscenza delle novità nel fabbisogno di personale consente di adattarsi in modo tempestivo ai cambiamenti e di mantenere una dotazione di personale coerente con il raggiungimento degli obiettivi strategici dell'amministrazione.

In ragione di quanto sopra evidenziato, nei percorsi di reclutamento del personale si dovrà infine prestare particolare attenzione all'accertamento delle conoscenze e delle abilità richieste per partecipare attivamente alla trasformazione digitale della pubblica amministrazione. In questo contesto si inserisce la previsione del richiamato l'art. 12, comma 5 e 5 bis, del Decreto PA con la quale si chiede agli Enti di individuare, in sede di programmazione dei fabbisogni di personale, profili professionali idonei ad assicurare la realizzazione dei percorsi di transizione digitale e sicurezza informatica, nonché di innovazione tecnologica con riguardo all'intelligenza artificiale e alla gestione dei big data, e di definire, all'interno della pianificazione in materia di formazione per il personale in servizio, appositi indirizzi in materia di transizione digitale "correlati alla dimensione e alle proprie specifiche esigenze".

Stima dell'evoluzione dei fabbisogni		In funzione di scelte legate al potenziamento degli Uffici ed alla sostituzione del personale destinato al pensionamento o già collocato a riposo o dimessosi a seguito di vincita di altro concorso
2025		PROCEDURE ASSUNZIONALI DA AVVIARE NEL CORSO DELL'ANNO 2025
	n. 4	Trasformazione in tempo pieno dei rapporti di lavoro di n. 4 Agenti di Polizia Municipale (Area Istruttori) già assegnati al Settore di Vigilanza, da formalizzare a seguito del positivo espletamento del periodo di prova. Con tale trasformazione si intende assicurare la prosecuzione del percorso di potenziamento dei servizi di controllo del territorio, dando priorità ai dipendenti già in servizio ed evitando ulteriori scorrimenti della graduatoria ancora vigente, privilegiando in tal modo la valorizzazione delle competenze professionali già acquisite dall'Ente in luogo di nuove assunzioni dalla medesima graduatoria di candidati collocati in posizione subordinata a quelli già assunti.
	n. 1	Istruttore amministrativo a tempo pieno ed indeterminato da assegnare al Settore Affari Istituzionali. Trattasi di reperimento di un'unità già in servizio presso l'Ente, da attivare attraverso una procedura di mobilità volontaria interna , evitando di ricorrere, in un'ottica di contenimento della spesa del personale e di salvaguardia degli equilibri finanziari di parte corrente, ad assunzioni dall'esterno. La procedura è stata avviata con interpello interno e sarà perfezionata con decorrenza 01.09.2025 con il trasferimento di n. 1 Agente di P.M., individuata come risorsa da riallocare presso il Settore Affari Istituzionali, cui conseguirà la modifica del profilo professionale.
	n. 1	Reclutamento di n. 1 Agente di Polizia Municipale a tempo pieno ed indeterminato mediante ricorso alla procedura di mobilità ex art. 30 del d.lgs 165/2001, previo espletamento della mobilità obbligatoria. Tale procedura si rende necessaria per far fronte alle sopravvenute dimissioni di n. 1 (uno) Agente di P.M. comunicate all'Amministrazione in data 01.07.2025 e a decorrere dal 15 luglio c.a. Le suddette dimissioni intervengono in costanza di periodo di prova, ragion per cui non spetterà al dipendente cessato, vincitore di concorso presso altro Ente, il diritto alla conservazione del posto di lavoro presso questa Amministrazione, ex art. 21, comma 10, del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, in ossequio a quanto disposto dal comma 11 del medesimo articolo. Il ricorso alla procedura di mobilità volontaria scaturisce dalla necessità di far fronte alla sopravvenuta carenza reclutando un'unità non solo già formata dal punto di vista professionale, in quanto già in servizio presso altra Amministrazione con il medesimo profilo professionale, ma che abbia parimenti interesse a trasferirsi presso il Comune di Fisciano, assicurando una permanenza di servizio stabile nel tempo, favorendo in tal modo una condizione di fatto che ponga argine, in un certo qual modo, al fenomeno, recentemente verificatosi, di continua mobilità verso altre sedi da parte dei vincitori di concorsi. In merito alla possibilità di avvalersi dell'istituto della mobilità volontaria pur in presenza di una graduatoria ancora valida, si rimanda alla recente sentenza del Consiglio di Stato (sentenza n. 3140 dell'11 aprile 2025), con la quale si è stabilito che gli enti locali possono procedere con la procedura di mobilità volontaria anche in presenza di una propria graduatoria ancora valida.
ANNO 2026	n. 1	Istruttore Amministrativo a tempo pieno ed indeterminato (Area

		Istruttori) – da assegnare al Settore Segreteria Generale e da adibire alle funzioni di addetto alla segreteria e alla gestione dei rapporti con gli organi istituzionali dell’Ente: figura da reclutare tramite procedure di accesso dall’esterno (mobilità volontaria ex art. 30 D.Lgs 165/2001 ovvero, in subordine, tramite utilizzo di graduatorie approvate da altri Enti), in sostituzione di analoga figura professionale attualmente in servizio e destinata al pensionamento nel corso dell’anno 2027. Si intende in tal modo anticipare all’anno 2026 l’assunzione di tale profilo professionale, al fine di assicurare la continuità dei servizi e dei procedimenti amministrativi del Settore, favorendo un normale e razionale avvicendamento di personale in una unità organizzativa al momento composta di due sole unità dedicate al Servizio.
	n. 1	Istruttore Amministrativo-contabile a tempo pieno ed indeterminato, da assegnare al Settore Tecnico e da reclutare in funzione dell’esigenza di potenziamento della dotazione organica di tale unità organizzativa e dell’immissione di specifiche competenze in materia gestionale e tecnico-contabile. Con il reclutamento di tale figura si provvede alla sostituzione di una unità di personale cessata dal servizio per disposto licenziamento disciplinare
	n. 1	Istruttore Amministrativo-contabile a tempo pieno ed indeterminato (Area Istruttori) – da assegnare al Settore Finanziario/Servizio Personale: figura da reclutare dall’esterno, tramite l’utilizzo di graduatorie approvate da altri Enti.
	n. 1	Progressione verticale ordinaria tra le aree volta all’individuazione di n. 1 Funzionario - Specialista Amministrativo - da adibire alla gestione delle procedure di reclutamento, alla gestione giuridica e contrattuale delle risorse umane ed alle funzioni di competenza del Settore di Segreteria Generale in materia di controlli interni e di trasparenza e prevenzione della corruzione.
ANNO 2027	n. 1	Collaboratore Amministrativo a tempo pieno ed indeterminato (Area Operatori Esperti) – da assegnare al Settore Amministrativo-Entrate con mansioni anche di messo comunale ed addetto alle notifiche: figura da reclutare tramite procedure di accesso dall’esterno (mobilità volontaria ex art. 30 D.Lgs 165/2001 ovvero, in subordine, tramite utilizzo di graduatorie approvate da altri Enti), in sostituzione di analoga figura professionale attualmente in servizio e destinata al pensionamento nel corso dell’anno 2027.

Al fine di dare attuazione a quanto previsto dall’art. 12, comma 5, del Decreto P.A. e allo scopo di internalizzare nella dotazione organica dell’Ente una specifica competenza professionale che possa accompagnare l’organizzazione ed il funzionamento dell’Ente medesimo nel complesso percorso di transizione al digitale, della sicurezza informatica e dell’innovazione tecnologica con riguardo all’intelligenza artificiale e alla gestione dei *big data*, occorrerà individuare uno **Specialista informatico e esperto in transizione digitale, da reclutare con contratto di lavoro a tempo indeterminato e parziale (30 ore settimanali) e da assegnare al Settore Affari Generali con funzioni di staff a tutti gli Uffici Comunali.**

Tale figura potrà essere prevista nell’ambito della prossima programmazione dei fabbisogni del personale, con possibile collocazione temporale nell’annualità 2027 o 2028.

PROGRAMMAZIONE DELLE ASSUNZIONI

PIANO DELLE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

					Modalità di reclutamento							ANNO 2025					Note		
N.O.	Area		Profilo professionale	Settore	Regime Orario	Concorso	Utilizzo graduatorie	Mobilità volontaria	Stabilizzazioni	Legge 68/99	Progressioni carriera	Selezioni 110 Tuel	Tempi di perfezionamento procedura					Costo medio stimato annuo	
1	Istruttori	4	Istruttore di vigilanza	Polizia Locale	Trasformazione Tempo pieno								Entro settembre 2025	11.558,00 €	2.750,80 €	448,45 €	982,43 €	62.958,74 €	
2	Istruttori	1	Istruttori di vigilanza	Polizia Locale	Tempo pieno		X (2ª opzione)	X (1ª opzione)					Entro dicembre 2025	23.176,00 €	5.515,89 €	899,23 €	1.969,96 €	31.561,08 €	Somma già contabilizzata in bilancio in quanto trattasi di assunzione finalizzata alla sostituzione di dipendente dimessosi a far data dal 15/07/2025
COSTO COMPLESSIVO																	62.958,74 €		

					Modalità di reclutamento							ANNO 2026					Note		
N.O.	Area		Profilo professionale	Settore	Regime Orario	Concorso	Utilizzo graduatorie	Mobilità volontaria	Stabilizzazioni	Legge 68/99	Progressioni carriera	Selezioni 110 Tuel	Tempi di perfezionamento procedura					Costo	Differenziale
1	Istruttori	1	Istruttore Amministrativo	Segreteria Generale	Tempo pieno		X (2ª opzione)	X (1ª opzione)					Entro dicembre 2026	23.176,00 €	5.515,89 €	899,23 €	1.969,96 €	31.561,08 €	
2	Istruttori	1	Istruttore Amministrativo/Contabile	Tecnico	Tempo pieno		X (2ª opzione)	X (1ª opzione)					Entro giugno 2026	23.176,00 €	5.515,89 €	899,23 €	1.969,96 €	31.561,08 €	
3	Funzionari - EQ	1	Specialista Amministrativo addetto alle Risorse Umane	Segreteria Generale	Tempo pieno						X (progressione verticale ordinaria)		Entro aprile 2026	25.147,00 €	5.984,99 €	975,70 €	2.137,50 €	34.245,18 €	2.684,11 €
4	Istruttori	1	Istruttore Amministrativo-contabile	Finanziario	Tempo pieno		X						Entro aprile 2026	23.176,00 €	5.515,89 €	899,23 €	1.969,96 €	31.561,08 €	
COSTO COMPLESSIVO																	97.367,34 €		

					Modalità di reclutamento							ANNO 2027					Note	
N.O.	Area		Profilo professionale	Settore	Regime Orario	Concorso	Utilizzo graduatorie	Mobilità volontaria	Stabilizzazioni	Legge 68/99	Progressioni carriera	Selezioni 110 Tuel	Tempi di perfezionamento procedura					Costo
1	Operatore Esperto	1	Collaboratore Amministrativo	Amministrativo - Entrate	Tempo pieno		X (2ª opzione)	X (1ª Opzione)					Da definire entro l'anno	20.621,00 €	4.907,80 €	800,09 €	1.752,79 €	28.081,68 €
COSTO COMPLESSIVO																	28.081,68 €	

ALTRE FORME DI RECLUTAMENTO DI PERSONALE

Nel corso dell'anno corrente era stata prevista la prosecuzione fino al 31 ottobre 2025 del rapporto di lavoro c.d. di scavalco condiviso mediante convenzione ex artt. 1, comma 124 della Legge 145/201823 e 23 CCNL Funzioni Locali per l'utilizzo di n. 1 Istruttore Tecnico – Area degli Istruttori – al fine di fronteggiare la contrazione temporanea della dotazione organica del Settore Tecnico dovuta al collocamento in maternità di una dipendente comunale ed alla sospensione dal servizio di altro dipendente. In data 16 maggio 2025 si è proceduto allo scioglimento anticipato della predetta convenzione, su istanza del dipendente, vincitore di concorso presso altro Ente. Al riguardo si ritiene non sussistano ragioni di opportunità ed utilità pratica per disporre un ulteriore scavalco reputandosi invece preferibile programmare già a partire dal prossimo anno ulteriori assunzioni di personale di ruolo finalizzate al potenziamento strutturale del Settore Tecnico.

PROGRAMMAZIONE RAPPORTI DI LAVORO FLESSIBILE 2025

Non si prevede il ricorso all'attivazione di forme di lavoro flessibile. Tuttavia resta inteso che la previsione di assunzioni a tempo determinato è da intendersi quale previsione di massima e che eventuali variazioni in merito ai periodi e ai profili professionali utilizzati, all'interno della complessiva copertura finanziaria assicurata al piano, potranno essere adottate senza necessità di ulteriori atti, e che all'eventuale adeguamento si provvederà in sede di consuntivo e comunque pur

sempre nel rispetto dei limiti di spesa di cui all'art. 9, comma 28, D.L. 78/2010, convertito in legge 122/2010

La programmazione del fabbisogno di personale sopra riportata è prevista dall'art. 39, comma 1 della Legge 449/1997 e dall'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 ed è stata approvata secondo le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte della PA" emanate con Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione del 08/05/2018 e secondo le indicazioni di cui alla "Definizione di linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche" approvate con Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione del 22/07/2022.

COMUNE DI FISCIANO - DOTAZIONE ORGANICA AGGIORNATA										
N.	Profilo professionale	Area	POSTI OCCUPATI	DIPENDENTE	Regime orario	D.O.	NUOVE ASSUNZIONI			Note
							2025	2026	2027	
N.	SEGRETARIO GENERALE		1	FIMIANI MATTEO	100%	1				
SEGRETERIA GENERALE										
1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO addetto alla Segreteria	Istruttori	1	IANNIELLO FABIO	100%	1				Prevista cessazione dal servizio il 01/10/2027. Il posto da coprire con mobilità volontaria entro dicembre 2026 è stato ricondotto al medesimo profilo di Istruttore Amministrativo addetto alla Segreteria
2	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO addetto alla Segreteria	Istruttori	1	MANCUSO AZZURRA	100%	1				
3	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO-CONTABILE	Funzionari - EQ	1	D'AURIA ANGELO	100%	1				Prevista cessazione dal servizio il 01/05/2026. Il posto da coprire con scorrimento di graduatorie di altri Enti entro aprile 2026 è stato ricondotto ad un profilo di Istruttore Amministrativo-contabile
4	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO-CONTABILE ADDETTO ALLA GESTIONE DELLE RISORSE UMANE	Istruttori	0,5	AUCONE GIOVANNI	50%	0,5				
	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO addetto alla Segreteria	Istruttori	0	VACANTE - DA COPRIRE	100%			1		Da reclutare tramite mobilità volontaria ed in subordine tramite scorrimento graduatorie altri Enti entro dicembre 2026
	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO addetto alle risorse umane	Funzionari - EQ	0	VACANTE - DA COPRIRE	100%			1		Da reclutare tramite progressione verticale ordinaria entro aprile 2026
TOTALE SETTORE SEGRETERIA GENERALE			3,5			3,5		2		
SETTORE AFFARI ISTITUZIONALI										
1	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO -	Funzionari - EQ	1	TRAMONTANO MAURIZIO	100%	1				

	RESPONSABILE DI SETTORE									
2	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO addetto ai servizi socio-assistenziali	Istruttori	1	NACLERIO MICHELA	100%	1				
3	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO addetto ai servizi di approvvigionamento di servizi e forniture	Istruttori	1	CAPASSO ANNA	100%	1				
	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Istruttori	1	ANTONIETTA SALVATI	100%	1				Da reclutare tramite mobilità interna nel 2025, con decorrenza 01.09.2025
TOTALE SETTORE AFFARI ISTITUZIONALI			4			4				
SETTORE AMMINISTRATIVO - ENTRATE TRIBUTARIE										
1	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO - RESPONSABILE DI SETTORE	Funzionari - EQ	1	PACILEO CLEMENTINA	100%	1				
2	FUNZIONARIO - AVVOCATO	Funzionari - EQ	1	RESCIGNO GENNARO	100%	1				
3	FUNZIONARIO - AVVOCATO	Funzionari - EQ	1	ROMANO ALFONSO	100%	1				
4	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO addetto ai servizi demografici	Istruttori	1	FRUSCIANTE SILVIO	100%	1				
5	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO addetto ai servizi entrate	Istruttori	1	D'AURIA YLENIA	100%	1				
6	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO addetto ai servizi demografici	Istruttori	1	CELENTANO RAFFAELE	100%	1				
7	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Istruttori	1	NESTA GERARDA	100%	1				
8	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	Operatori Esp.	1	SPISSO GIOVANNI	100%	1				
9	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	Operatori Esp.	1	FORTUNATO CARMINE	100%	1				
10	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	Operatori Esp.	1	CITRO MICHELE	100%	1				Prevista cessazione dal servizio il 01/08/2027. Il posto da coprire con mobilità volontaria nel 2027 è stato ricondotto al medesimo profilo di Collaboratore Amministrativo
11	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	Operatori Esp.	1	TORRE FRANCESCO	100%	1				
	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	Operatori Esp.		VACANTE - DA COPRIRE	100%				1	Da reclutare tramite mobilità volontaria ed in subordine tramite scorrimento graduatorie altri Enti nel 2027

TOTALE SETTORE AMMINISTRATIVO ENTRATE			11			11	11		1
SETTORE FINANZIARIO									
1	SPECIALISTA ECONOMICO-FINANZIARIO - RESPONSABILE DI SETTORE	Funzionari - EQ	1	ANASTASIO ANNA MARIA	100%	1			
2	SPECIALISTA ECONOMICO-FINANZIARIO	Funzionari - EQ	1	CAMPANELLA TIZIANA	100%	1			
3	ISTRUTTORE CONTABILE	Istruttori	1	CARILLO LUIGI	100%	1			
4	ISTRUTTORE CONTABILE	Istruttori	1	TENORE PIETRO	100	1	1		Assunto il 28/02/2025 tramite scorrimento graduatorie altri Enti
5	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO-CONTABILE ADDETTO ALLA GESTIONE DELLE RISORSE UMANE	Istruttori	0,5	AUCONE GIOVANNI	50%	0,5			
	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO-CONTABILE	Istruttori		VACANTE - DA COPRIRE	100%			1	Da reclutare tramite scorrimento di graduatorie di altri Enti entro aprile 2026
TOTALE SETTORE FINANZIARIO			4,5			4,5	1	1	
SETTORE TECNICO									
1	SPECIALISTA IN OO.PP. - RESPONSABILE DI SETTORE	Funzionari - EQ	1	CITRO MICHELE	100%	1			
2	SPECIALISTA RIQUALIFICAZIONE URBANA - edilizia/urbanistica	Funzionari - EQ	1	MAIELLARO SILVIO	100%	1			
3	SPECIALISTA TECNICO	Funzionari - EQ	1	MOCCALDO MARIA	100%	1			
4	SPECIALISTA IN SERVIZI TECNICI	Funzionari - EQ	1	MAIELLARO GIUSEPPE*	100%	1			*Inquadrato come Funzionario Specialista Tecnico dal 01.01.2025 a seguito di progressione verticale
5	ISTRUTTORE TECNICO	Istruttori	1	SPISSO GIOVANNI	100%	1			
6	ISTRUTTORE TECNICO	Istruttori	1	PAGLIARULO ROMINA	100%	1			
7	ISTRUTTORE TECNICO	Istruttori	1	MILANESE GIOVANNI	100%	1			
8	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	Operatori Esp.	1	DELLA MONICA CARMINE	100%	1			Prevista cessazione dal servizio il 01/08/2025. Non si prevedono al momento assunzioni finalizzate ad assicurarne la sostituzione, in ragione dei reclutamenti perfezionati nel corso dell'anno 2024
9	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO-CONTABILE	Istruttori			100%			1	Da reclutare tramite mobilità volontaria ed in subordine tramite

										scorrimento graduatorie altri Enti nel 2026
TOTALE SETTORE TECNICO			8			8				
SETTORE VIGILANZA										
1	UFFICIALE DI POLIZIA LOCALE - RESPONSABILE DI SETTORE	Funzionari - EQ	1	DELLA BELLA FRANCESCO SAVERIO	100%	1				
2	AGENTE DI P.M.	Istruttori	1	MAIONE GERARDO	100%	1				
3	AGENTE DI P.M.	Istruttori	1	RISI MARIA	100%	1				
4	AGENTE DI P.M.	Istruttori	1	AVERSA VINCENZO	100%	1				
5	AGENTE DI P.M.	Istruttori	1	CITRO LORENZO	100%	1				
6	AGENTE DI P.M.	Istruttori	1	D'AURIA GIUSEPPE	100%	1				
7	AGENTE DI P.M.	Istruttori	1	D'AMORE GIUDO	100%	1				
8	AGENTE DI P.M.	Istruttori	1	SOCCI ALESSIA	50%	0,5				Trasformazione in tempo pieno del rapporto di lavoro a tempo parziale entro settembre 2025
9	AGENTE DI P.M.	Istruttori	1	SESSA ANDREA	50%	0,5				Trasformazione in tempo pieno del rapporto di lavoro a tempo parziale entro settembre 2025
10	AGENTE DI P.M.	Istruttori	1	LEMBO ANTONIO	50%	0,5				Trasformazione in tempo pieno del rapporto di lavoro a tempo parziale entro settembre 2025
11	AGENTE DI P.M.	Istruttori	1	MOSCARIELLO ANDREA	50%	0,5	1			Trasformazione in tempo pieno del rapporto di lavoro a tempo parziale entro settembre 2025
12	AGENTE DI P.M.	Istruttori		VACANTE- DA COPRIRE	100%	1	1			Da reclutare mediante ricorso alla procedura di mobilità ex art. 30 del d.lgs 165/2001, previo espletamento della mobilità obbligatoria. Tale procedura si rende necessaria per far fronte alle sopravvenute dimissioni di n. 1 (uno) Agente di P.M, a decorrere dal 15 luglio c.a.
TOTALE AREA VIGILANZA			11			9	2			
TOTALE COMPLESSIVO			42*			40				

L'Organo di revisione ha formulato il parere sulla presente programmazione del fabbisogno del personale, in aggiornamento rispetto a quella contenuta nel PIAO 2025/2027 approvata con Deliberazione di G.C. n. 57 del 29/04/2025, e all'asseverazione dell'equilibrio pluriennale di bilancio, con verbale n. 8 del 09.08.2025, acquisito con prot. n. 22361 del 11.08.2025.

COMUNE DI FISCIANO - DOTAZIONE ORGANICA AGGIORNATA										
N.	Profilo professionale	Area	POSTI OCCUPATI	DIPENDENTE	Regime orario	D.O.	NUOVE ASSUNZIONI			Note
							2025	2026	2027	
N.	SEGRETARIO GENERALE		1	FIMIANI MATTEO	100%	1				
SEGRETERIA GENERALE										
1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO addetto alla Segreteria	Istruttori	1	IANNIELLO FABIO	100%	1				Prevista cessazione dal servizio il 01/10/2027. Il posto da coprire con mobilità volontaria entro dicembre 2026 è stato ricondotto al medesimo profilo di Istruttore Amministrativo addetto alla Segreteria
2	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO addetto alla Segreteria	Istruttori	1	MANCUSO AZZURRA	100%	1				
3	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO-CONTABILE	Funzionari - EQ	1	D'AURIA ANGELO	100%	1				Prevista cessazione dal servizio il 01/05/2026. Il posto da coprire con scorrimento di graduatorie di altri Enti entro aprile 2026 è stato ricondotto ad un profilo di Istruttore Amministrativo-contabile
4	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO-CONTABILE ADDETTO ALLA GESTIONE DELLE RISORSE UMANE	Istruttori	0,5	AUCONE GIOVANNI	50%	0,5				
	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO addetto alla Segreteria	Istruttori	0	VACANTE - DA COPRIRE	100%			1		Da reclutare tramite mobilità volontaria ed in subordine tramite scorrimento graduatorie altri Enti entro dicembre 2026
	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO addetto alle risorse umane	Funzionari - EQ	0	VACANTE - DA COPRIRE	100%			1		Da reclutare tramite progressione verticale ordinaria entro aprile 2026
TOTALE SETTORE SEGRETERIA GENERALE			3,5			3,5		2		
SETTORE AFFARI ISTITUZIONALI										
1	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO - RESPONSABILE DI SETTORE	Funzionari - EQ	1	TRAMONTANO MAURIZIO	100%	1				
2	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO addetto ai servizi socio-assistenziali	Istruttori	1	NACLERIO MICHELA	100%	1				
3	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO addetto ai servizi di approvvigionamento di servizi e forniture	Istruttori	1	CAPASSO ANNA	100%	1				
	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Istruttori	1	ANTONIETTA SALVATI	100%	1				Da reclutare tramite mobilità interna nel 2025, con decorrenza

										01.09.2025
TOTALE SETTORE AFFARI ISTITUZIONALI			4			4				
SETTORE AMMINISTRATIVO - ENTRATE TRIBUTARIE										
1	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO - RESPONSABILE DI SETTORE	Funzionari - EQ	1	PACILEO CLEMENTINA	100%	1				
2	FUNZIONARIO - AVVOCATO	Funzionari - EQ	1	RESCIGNO GENNARO	100%	1				
3	FUNZIONARIO - AVVOCATO	Funzionari - EQ	1	ROMANO ALFONSO	100%	1				
4	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO addetto ai servizi demografici	Istruttori	1	FRUSCIANTE SILVIO	100%	1				
5	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO addetto ai servizi entrate	Istruttori	1	D'AURIA YLENIA	100%	1				
6	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO addetto ai servizi demografici	Istruttori	1	CELENTANO RAFFAELE	100%	1				
7	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Istruttori	1	NESTA GERARDA	100%	1				
8	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	Operatori Esp.	1	SPISSO GIOVANNI	100%	1				
9	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	Operatori Esp.	1	FORTUNATO CARMINE	100%	1				
10	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	Operatori Esp.	1	CITRO MICHELE	100%	1				Prevista cessazione dal servizio il 01/08/2027. Il posto da coprire con mobilità volontaria nel 2027 è stato ricondotto al medesimo profilo di Collaboratore Amministrativo
11	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	Operatori Esp.	1	TORRE FRANCESCO	100%	1				
	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	Operatori Esp.		VACANTE - DA COPRIRE	100%				1	Da reclutare tramite mobilità volontaria ed in subordine tramite scorrimento graduatorie altri Enti nel 2027
TOTALE SETTORE AMMINISTRATIVO ENTRATE			11			11	11		1	
SETTORE FINANZIARIO										
1	SPECIALISTA ECONOMICO-FINANZIARIO - RESPONSABILE DI SETTORE	Funzionari - EQ	1	ANASTASIO ANNA MARIA	100%	1				
2	SPECIALISTA ECONOMICO-FINANZIARIO	Funzionari - EQ	1	CAMPANELLA TIZIANA	100%	1				
3	ISTRUTTORE CONTABILE	Istruttori	1	CARILLO LUIGI	100%	1				
4	ISTRUTTORE CONTABILE	Istruttori	1	TENORE PIETRO	100	1	1			Assunto il 28/02/2025 tramite scorrimento graduatorie altri Enti
5	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO-CONTABILE ADDETTO ALLA GESTIONE DELLE RISORSE UMANE	Istruttori	0,5	AUCONE GIOVANNI	50%	0,5				
	ISTRUTTORE	Istruttori		VACANTE - DA	100%			1		Da reclutare tramite scorrimento di

AMMINISTRATIVO-CONTABILE				COPRIRE						graduatorie di altri Enti entro aprile 2026
TOTALE SETTORE FINANZIARIO			4,5			4,5	1	1		
SETTORE TECNICO										
1	SPECIALISTA IN OO.PP. - RESPONSABILE DI SETTORE	Funzionari - EQ	1	CITRO MICHELE	100%	1				
2	SPECIALISTA RIQUALIFICAZIONE URBANA - edilizia/urbanistica	Funzionari - EQ	1	MAIELLARO SILVIO	100%	1				
3	SPECIALISTA TECNICO	Funzionari - EQ	1	MOCCALDO MARIA	100%	1				
4	SPECIALISTA IN SERVIZI TECNICI	Funzionari - EQ	1	MAIELLARO GIUSEPPE*	100%	1				*Inquadrato come Funzionario Specialista Tecnico dal 01.01.2025 a seguito di progressione verticale
5	ISTRUTTORE TECNICO	Istruttori	1	SPISSO GIOVANNI	100%	1				
6	ISTRUTTORE TECNICO	Istruttori	1	PAGLIARULO ROMINA	100%	1				
7	ISTRUTTORE TECNICO	Istruttori	1	MILANESE GIOVANNI	100%	1				
8	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	Operatori Esp.	1	DELLA MONICA CARMINE	100%	1				Prevista cessazione dal servizio il 01/08/2025. Non si prevedono al momento assunzioni finalizzate ad assicurarne la sostituzione, in ragione dei reclutamenti perfezionati nel corso dell'anno 2024
9	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO-CONTABILE	Istruttori			100%			1		Da reclutare tramite mobilità volontaria ed in subordine tramite scorrimento graduatorie altri Enti nel 2026
TOTALE SETTORE TECNICO			8			8				
SETTORE VIGILANZA										
1	UFFICIALE DI POLIZIA LOCALE - RESPONSABILE DI SETTORE	Funzionari - EQ	1	DELLA BELLA FRANCESCO SAVERIO	100%	1				
2	AGENTE DI P.M.	Istruttori	1	MAIONE GERARDO	100%	1				
3	AGENTE DI P.M.	Istruttori	1	RISI MARIA	100%	1				
4	AGENTE DI P.M.	Istruttori	1	AVERSA VINCENZO	100%	1				
5	AGENTE DI P.M.	Istruttori	1	CITRO LORENZO	100%	1				
6	AGENTE DI P.M.	Istruttori	1	D'AURIA GIUSEPPE	100%	1				
7	AGENTE DI P.M.	Istruttori	1	D'AMORE GIUDO	100%	1				
8	AGENTE DI P.M.	Istruttori	1	SOCCI ALESSIA	50%	0,5				Trasformazione in tempo pieno del rapporto di lavoro a tempo parziale entro settembre 2025
9	AGENTE DI P.M.	Istruttori	1	SESSA ANDREA	50%	0,5				Trasformazione in tempo pieno del rapporto di lavoro a tempo parziale entro settembre 2025
10	AGENTE DI P.M.	Istruttori	1	LEMBO ANTONIO	50%	0,5				Trasformazione in tempo pieno del

									rapporto di lavoro a tempo parziale entro settembre 2025
11	AGENTE DI P.M.	Istruttori	1	MOSCARELLO ANDREA	50%	0,5	1		Trasformazione in tempo pieno del rapporto di lavoro a tempo parziale entro settembre 2025
12	AGENTE DI P.M.	Istruttori		VACANTE- DA COPRIRE	100%	1	1		Da mediante mediante ricorso alla procedura di mobilità ex art. 30 del d.lgs 165/2001, previo espletamento della mobilità obbligatoria. Tale procedura si rende necessaria per far fronte alle sopravvenute dimissioni di n. 1 (uno) Agente di P.M, a decorrere dal 15 luglio c.a.
TOTALE AREA VIGILANZA			11			9	2		
TOTALE COMPLESSIVO			42*			40			

* escluso il Segretario Generale.



COMUNE DI FISCIANO
PROVINCIA DI SALERNO

IL REVISORE UNICO DEI CONTI DEL COMUNE

**AL SIGNOR SINDACO
ALL'ASSESSORE AL RAMO
AL PRESIDENTE DEL C.C.**

*E P.C.
AL SEGRETARIO GENERALE
AL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO*

*E P.C.
AGLI ALTRI RESPONSABILI DEI SERVIZI INTERESSATI
DAL PRESENTE PARERE (EVENTUALE)*

VERBALE N.8 DEL 09/08/2025

OGGETTO: PARERE EX ART.19, COMMA 8, DELLA LEGGE N.448/2001 E DELL'ART.33, COMMA 2, DEL D.L. N.34/2019 SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE GIUNTALE N.139 DEL 08/08/2025 AD OGGETTO: "PROGRAMMAZIONE TRIENNALE FABBISOGNO PERSONALE 2025/2027 – SEZ. 3 SOTTOSEZIONE 3.3 – PIANO TRIENNALE FABBISOGNI PERSONALE. AGGIORNAMENTO E RIMODULAZIONE (DEL P.I.A.O. 2025/2027) A SEGUITO DELL'APPROVAZIONE DEL RENDICONTO 2024 E DI SOPRAVVENUTE ESIGENZE ORGANIZZATIVE"

IL REVISORE UNICO DEI CONTI

VISTA la D.C.C. n.39 del 23/06/2025 (i.e.) di nomina dello scrivente quale organo di revisione economico-finanziario del Comune di Fisciano (SA) per il triennio 2025/2028;

VISTA la richiesta di parere, pervenuta con PEC in data 08/08/2025 (prot. n.22332/2025), in ordine alla proposta di deliberazione giuntales in oggetto segnata, corredata da tutta la documentazione e le info necessarie per la formulazione del presente parere sull'aggiornamento della Sezione 3, Sottosezione 3.3,

P.T.F.P. 2025/2027, del vigente P.I.A.O. 2025/2027, ai sensi dell'art.19, comma 8, della Legge n.448/2001, e dell'art.33, comma 2, del D.L. n.34/2019, in seguito alla approvazione consiliare del Rendiconto della gestione 2024 e di sopravvenute esigenze organizzative;

VISTO il P.I.A.O. 2025/2027, approvato con deliberazione giuntale n.57/2025, contenente l'apposita Sezione relativa al "Piano triennale del fabbisogno di personale 2025/2027 (P.T.F.P.)", corredato da parere favorevole del precedente organo di revisione;

DATO ATTO CHE, preliminarmente, dalla documentazione inviata e dalle verifiche effettuate dallo scrivente revisore ad oggi, risulta che il Comune di Fisciano rispetta la vigente normativa in materia di equilibri di bilancio e di finanza pubblica e locale, nonché le "soglie assunzionali", la riduzione tendenziale della spesa del personale del "557" e, in generale, tutti gli ulteriori vincoli e limiti in materia assunzionale;

VERIFICATO CHE, come si evince da quanto riportato nella qui esaminata proposta di deliberazione giuntale n.139/2025, nella Sezione 3, Sottosezione 3.3, relativa al P.T.F.P. 2025/2027 e dalla esaustiva ed analitica documentazione inviata con prot. n.22332/2025, la spesa derivante dalla programmazione del personale oggetto di aggiornamento e rimodulazione:

-è contenuta nei limiti imposti dall'art.1, commi 557 e seguenti della Legge n.296/2006 (cd. "Legge Finanziaria 2007") e s.m.i. (cd. "riduzione tendenziale della spesa del personale");

-rientra nei parametri stabiliti dall'art.33 del D.L. n.34/2019 e del D.P.C.M. del 17/03/2020 (cd. "Decreto soglie");

DATO ATTO CHE il Comune di Fisciano, pur rispettando l'art.9, comma 28, del D.L. n.78/2010, in materia limiti di spesa per di assunzioni flessibili, non ne prevede nessuna nella programmazione del corrente triennio;

CHE, pertanto, tutta la programmazione assunzionale, siccome rimodulata ed aggiornata per il triennio in corso, riguarda esclusivamente assunzioni a tempo pieno ed indeterminato di diversi profili professionali;

RILEVATO CHE la spesa del personale calcolata ed aggiornata, in seguito alla approvazione del Rendiconto della gestione 2024, ai sensi del D.P.C.M. del 17/03/2020, determina una percentuale del 14,34%, notevolmente più bassa del valore soglia di massima spesa del personale del 27,00%, prevista ed applicabile per i comuni tra 10.000 e 59.999 abitanti, in cui rientra il Comune di Fisciano;

RILEVATO, altresì, CHE, nella Sezione Operativa del D.U.P. 2025/2027, ai sensi della la F.A.Q. n.51 di ARCONET, si è tenuto conto delle risorse finanziarie necessarie all'attuazione della programmazione del fabbisogno assunzionale in sede di P.I.A.O./P.T.F.P. per il medesimo triennio;

RILEVATA conseguentemente la compatibilità pluriennale della spesa, così come indicata nella rimodulata ed aggiornata Sezione 3, Sottosezione 3.3, del P.I.A.O./P.T.F.P., in adempimento della normativa sopra richiamata;

VISTI: il punto 4.2 dell'Allegato 4/1, del D.Lgs. n.118/2011; la F.A.Q. n.51 di ARCONET; il D.L. n.34/2019 ed il D.P.C.M. 17/03/2020; l'art.6 del D.L. n.80/2021; il D.P.R. n.81/2022; e, infine, il D.M. 25/07/2023 (XVI Decreto correttivo);

VISTA la ulteriore normativa in materia vincoli e limiti in materia di assunzioni pubbliche e di spesa del personale in generale;

VISTI, altresì, il TUEL, lo Statuto ed i regolamenti comunali vigenti;

VISTI i pareri di regolarità tecnica e contabile espressi ex art. 49 del TUEL sulla proposta giuntale in oggetto;

TUTTO CIÒ PREMESSO:

FORMULA PARERE FAVOREVOLE

AI SENSI ART.19, COMMA 8, DELLA LEGGE N.448/2001 E DELL'ART.33, COMMA 2, DEL D.L. N.34/2019, SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE GIUNTALE N.139 DEL 08/08/2025 AD OGGETTO: "PROGRAMMAZIONE TRIENNALE FABBISOGNO PERSONALE 2025/2027 – SEZ. 3 SOTTOSEZIONE 3.3 – PIANO TRIENNALE FABBISOGNI PERSONALE. AGGIORNAMENTO E RIMODULAZIONE (DEL P.I.A.O. 2025/2027) A SEGUITO DELL'APPROVAZIONE DEL RENDICONTO 2024 E DI SOPRAVVENUTE ESIGENZE ORGANIZZATIVE", ASSEVERANDO IL RISPETTO PREVISIONALE DELL'EQUILIBRIO PLURIENNALE DI BILANCIO E DEI VIGENTI VINCOLI/LIMITI IN MATERIA ASSUNZIONALE.

Del che è verbale, redatto in Castellammare di Stabia (Na), li 09/08/2025.

IL REVISORE UNICO

DR. GENNARO CASCONI

Il presente documento firmato digitalmente viene trasmesso ai soggetti di cui in indirizzo per il tramite della PEC del protocollo del Comune di Fisciano (protocollo@comunefisciano.legalmailpa.it).



Comune di Fisciano

Provincia di Salerno

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

PROPOSTA N. 139/2025 del 08/08/2025

OGGETTO: PROGRAMMAZIONE TRIENNALE FABBISOGNO PERSONALE 2025/2027 - SEZ. 3 - SOTTOSEZIONE 3.3 - PIANO TRIENNALE FABBISOGNI PERSONALE. AGGIORNAMENTO E RIMODULAZIONE A SEGUITO DELL'APPROVAZIONE DEL RENDICONTO 2024 E DI SOPRAVVENUTE ESIGENZE ORGANIZZATIVE

Il Dirigente del SETTORE SEGRETERIA GENERALE a norma degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D.Lgs. 267/2000, introdotto con D.L. n. 174/2012, convertito in legge n. 213/2012, sulla proposta di deliberazione in oggetto:

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

Note:

Fisciano, 08/08/2025

Il Dirigente del
SETTORE SEGRETERIA GENERALE

MATTEO FIMIANI



Comune di Fisciano

Provincia di Salerno

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

PROPOSTA N. 139/2025 del 08/08/2025

OGGETTO: PROGRAMMAZIONE TRIENNALE FABBISOGNO PERSONALE 2025/2027 - SEZ. 3 - SOTTOSEZIONE 3.3 - PIANO TRIENNALE FABBISOGNI PERSONALE. AGGIORNAMENTO E RIMODULAZIONE A SEGUITO DELL'APPROVAZIONE DEL RENDICONTO 2024 E DI SOPRAVVENUTE ESIGENZE ORGANIZZATIVE

Il Dirigente del SETTORE FINANZIARIO a norma degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D.Lgs. 267/2000, introdotto con D.L. n. 174/2012, convertito in legge n. 213/2012, sulla proposta di deliberazione in oggetto:

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

Note:

Fisciano, 08/08/2025

Il Dirigente del
SETTORE FINANZIARIO
ANNA MARIA ANASTASIO

Letto, confermato e sottoscritto.

Del che si è redatto il presente verbale a cura del Segretario Generale MATTEO FIMIANI che attesta autenticità a mezzo sottoscrizione con firma digitale:

Segretario Generale
MATTEO FIMIANI

Sindaco
VINCENZO SESSA

ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE

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

Fisciano, 12/08/2025

ATTESTAZIONE DI ESECUTIVITA'

Visti gli atti d'ufficio si attesta che la presente deliberazione:

- E' divenuta esecutiva il giorno 12/08/2025, essendo stata dichiarata immediatamente eseguibile (Art 134, comma 4, D.Lgs. 267/2000).

Fisciano, 12/08/2025

Il Segretario Generale