



Comune di Giffoni Sei Casali
Provincia di Salerno

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE - ORIGINALE

Seduta in data: 28/03/2025

N. 42 del 28/03/2025

OGGETTO: APPROVAZIONE DEFINITIVA PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025/2027 - SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO - SOTTOSEZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE.

L'anno **DUEMILAVENTICINQUE**, il giorno **28**, del mese di **Marzo**, alle ore **10.40**, la Giunta comunale, legalmente convocata, si è riunita in sessione ordinaria in apposita sala, sotto la presidenza del **Sindaco** e con la presenza dei sotto indicati Assessori.

Assiste e partecipa **la dott.ssa Gerardina Conti**, Segretario Generale del Comune

<i>Cognome e nome</i>	<i>Carica</i>	<i>Presente</i>
Munno Francesco	Sindaco	SI
Sica Giuseppe	Vice Sindaco	SI
Di Muro Angelina	Assessore	SI
Mele Orsola	Assessore	SI
Russo Mario	Assessore	SI

Presenti: 5 - Assenti: 0

IL PRESIDENTE

Riscontrata la legalità dell'adunanza, invita la Giunta a deliberare sulla proposta di cui all'oggetto.



Comune di Giffoni Sei Casali Provincia di Salerno

Proposta di deliberazione da sottoporre all'esame della Giunta Comunale

Num. 14 del 26/03/2025

OGGETTO: APPROVAZIONE DEFINITIVA PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025/2027 - SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO - SOTTOSEZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE.

PREMESSO CHE:

l'articolo 6, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni ed integrazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, ha previsto l'obbligo per tutte le pubbliche amministrazioni di dotarsi di un Piano Integrato di Attività e Organizzazione (da ora solo PIAO), con una ulteriore semplificazione per gli enti con meno di 50 dipendenti, introdotta nel comma 6, del già citato d.l. 80/2021;

con decreto del presidente della Repubblica n. 81 del 24 giugno 2022, in vigore dal 15 luglio 2022, è stato approvato il *Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione*, in attuazione all'articolo 6, comma 5, del decreto-legge 80/2021;

con decreto ministeriale n. 132 del 30 giugno 2022, in vigore dal 22 settembre 2022, è stato approvato il *Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione*, in attuazione all'articolo 6, comma 6, del decreto-legge 80/2021;

questo ente, ha provveduto ad approvare il PIAO 2025/2027, con deliberazione della giunta n. 11 del 24.01.2025 in termini di conferma per l'anno 2025 della sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del Piano integrato di azione e organizzazione 2024-2026, pubblicata nel proprio sito web, nella sezione Amministrazione trasparente e pubblicata nel portale del Dipartimento Funzione Pubblica, dedicato ai PIAO;

RILEVATO che questo ente, alla data del 31 dicembre 2024, contava nel suo organico n. 14 dipendenti a tempo indeterminato (PNA 2022-2024, Paragrafo 10.1.1);

VISTO il Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 34 Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi, convertito con modificazioni con L.58 del 28.06.2019, ove all'art. 33 sono disciplinate le assunzioni di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria;

VISTO l'articolo 6 del D.M. 132/2022, rubricato "*Modalità semplificate per le pubbliche amministrazioni*

con meno di cinquanta dipendenti”;

DATO ATTO che:

- il valore soglia della spesa del personale, come *“rilevata nell’ultimo rendiconto della gestione approvato, e la media degli accertamenti di competenza delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all’ultima annualità considerata”*, è definito dalla Tabella 1 di cui all’art. 4 del Decreto 17.03.2020, in base alla fascia demografica di appartenenza dell’ente, ed è pari al 27,20%;
- dal calcolo degli spazi assunzionali elaborato dall’ufficio finanziario prot. n. 2948 del 21.03.2025, il rapporto della spesa del personale sulle entrate correnti è pari al 28,73%, pertanto, il Comune si attesta nella fascia intermedia tra la Tabella 1 e Tabella 3 (del 31,2%);
- ai sensi dell’art. 6, comma 3 del suindicato DM 17.03.2020 i Comuni che si attestano in detta fascia, non possono incrementare, nelle dinamiche assunzionali, il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell’ultimo rendiconto della gestione approvato;

ATTESO che:

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

CONSIDERATO che:

- il personale di cui sopra, avuto riguardo alle indicazioni fornite dal Dipartimento per le politiche di coesione e per il sud della Presidenza del Consiglio dei ministri, sarà assegnato e dovrà essere contrattualizzato da questo Ente nel mese di giugno/luglio 2025;
- in relazione a quanto stabilito dall’art. 19, comma 8, del decreto-legge n. 124/2023, e s.m.i., gli oneri diretti e riflessi corrispondenti alle assegnazioni di personale in argomento saranno coperti, sino a tutto il 2029, con le risorse del Programma Nazionale Capacità per la Coesione Assistenza Tecnica 2021-2027, approvato con decisione di esecuzione C(2023) 374 del 12 gennaio 2023 e modificato con decisione di esecuzione C(2024) 6561;

RILEVATO che l’assunzione in parola:

- è da effettuare in deroga alle vigenti facoltà assunzionali, in relazione a quanto previsto espressamente dall’art. 19, comma 1, del decreto-legge n. 124/2023, e s.m.i.;
- risulta integralmente etero-finanziata, e conseguentemente non viene computata né agli effetti del rispetto del limite di spesa di cui all’art. 1, commi 557, 557-quater e 562 della Legge n. 296/2006, e s.m.i., né – con specifico riferimento al salario accessorio del personale che sarà assunto – ai fini del rispetto delle disposizioni di cui all’art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, e s.m.i., avuto riguardo ai principi codificati nelle deliberazioni della Corte dei Conti – Sezione delle Sezioni delle Autonomie nn. 20/2017 e 23/2017, nonché nelle deliberazioni della Corte dei Conti– Sezione regionale di controllo per la Lombardia nn. 111/2022 e 116/2022;

RICHIAMATO il Decreto-Legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito in L. n. 41 del 21.04.2023 ove

all'art. 50 sono dettate *“Disposizioni per il potenziamento delle politiche di coesione e per l'integrazione con il PNRR”*, in particolare:

- al comma 17. *“Al fine di valorizzare la professionalità acquisita dal personale assunto con rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato ai sensi dell'articolo 1, comma 179, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, le amministrazioni centrali assegnatarie del suddetto personale possono procedere, a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto, nei limiti dei posti disponibili della vigente dotazione organica, alla stabilizzazione nei propri ruoli del medesimo personale, che abbia prestato servizio continuativo per almeno ventiquattro mesi nella qualifica ricoperta, previo colloquio selettivo e all'esito della valutazione positiva dell'attività lavorativa svolta. Le assunzioni di personale di cui al presente articolo sono effettuate a valere sulle facoltà assunzionali di ciascuna amministrazione disponibili a legislazione vigente”*.
- Al comma 17-bis. *“Per le stesse finalità di cui al comma 17, le regioni, le province, le città metropolitane e gli enti locali, ivi comprese le unioni di comuni, assegnatari del personale assunto con rapporto di lavoro subordinato ai sensi dell'articolo 1, comma 179, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, mediante il concorso pubblico bandito ai sensi dell'articolo 1, comma 181, della medesima legge n. 178 del 2020, possono procedere, dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, alla stabilizzazione, nei limiti dei posti disponibili della vigente dotazione organica, del medesimo personale che abbia prestato servizio per almeno ventiquattro mesi nella qualifica ricoperta, previo colloquio selettivo e all'esito della valutazione positiva dell'attività lavorativa svolta. Per le assunzioni di cui al presente comma, i ventiquattro mesi di servizio possono essere maturati anche computando i periodi di servizio svolti a tempo determinato presso amministrazioni diverse da quella che procede all'assunzione. Le assunzioni di personale di cui al presente comma sono effettuate a valere sulle facoltà assunzionali di ciascuna amministrazione disponibili a legislazione vigente all'atto della stabilizzazione”*.

RITENUTO di procedere alla stabilizzazione ai sensi dell'art. 50, comma 17 del D.L. n. 13/2023, conv. in L. 41/2023 del personale precario assunto da questo ente a tempo pieno e determinato, giusta determinazione 363 del 27.06.2022, a seguito di espletamento di concorso pubblico indetto dal Dipartimento della Funzione pubblica nell'ambito degli interventi europei della Politica di Coesione, con il profilo professionale di Istruttore Direttivo Amministrativo;

RITENUTO di procedere, altresì, alla progressione tra le aree ai sensi dell'art. 13 del CCNL 219-2021 *“In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza.”*;

PRECISATO che:

- l'assunzione in parola è da effettuare in deroga alle vigenti facoltà assunzionali, atteso che *“Le progressioni di cui al comma 6, ivi comprese quelle di cui all'art. 93 e art. 107, sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL”*;
- il monte salari del 2018, secondo la tabella 12 e 13 del Conto annuale del personale, ammonta ad € 2.650,13;
- la progressione in parola ha un costo di € 1.971,06;

VALUTATO che sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il PIAO 2025-2027 ha, necessariamente, il compito principale di assemblare e inglobare i principali strumenti di programmazione operativa al fine di coordinare, sin dai

primi mesi dell'anno, le diverse azioni contenute nei singoli Piani;

VISTA l'allegato PIAO 2025/2027, predisposta del Segretario c.le, con il coinvolgimento dei rispettivi Responsabili di area, che viene allegato al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale;

VISTO il Rendiconto della gestione anno 2023 approvato con Del C.C. n. 21 del 31.05.2024;

VISTO il Bilancio di previsione Esercizio Finanziario 2025/2027 approvato con Del. C.C. n. 14 del 17.03.2025

ACQUISITO il parere del Revisore dei conti espresso con verbale n. 6 del 25.03.2025 ed assunto al protocollo dell'ente al nr. 3021 del 25.03.2025;

VERIFICATA la competenza della Giunta comunale per l'adozione del presente atto, come previsto dall'articolo 11, comma 1, ultimo periodo, del d.m. 132/2022;

DATO atto che il PIAO deve essere pubblicato nel sito *web* dell'ente nella sezione *Amministrazione trasparente* e pubblicato nel portale dedicato, appositamente predisposto dal Dipartimento della Funzione pubblica della presidenza del consiglio dei ministri, come stabilito all'articolo 7, del d.m. 132/2022

VISTO il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

VISTO il vigente statuto comunale;

RITENUTO, di approvare, definitivamente il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025/2027, nel testo allegato;

Alla stregua dell'istruttoria compiuta dal Servizio interessato, la cui regolarità è attestata da parte del Responsabile del servizio, mediante la sottoscrizione del parere di cui all'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000 e, del Responsabile dell'area – Economico-Finanziaria, mediante la sottoscrizione del parere di regolarità contabile di cui all'art. 49, comma 2, del D.Lgs. n. 267/2000;

PROPONE

1. Di considerare le premesse del presente atto come parte integrante e sostanziale del medesimo, anche ai sensi dell'art. 3, comma 1, della legge 241/1990 e successive modificazioni ed integrazioni;
2. Di approvare, in via definitiva, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per il triennio 2025/2027, come da testo allegato (sub "A"), che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, con la Sezione 3 Organizzazione e capitale umano - Sottosezione Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP);
3. Di dare atto che il Piano triennale dei fabbisogni del personale rispetta i vincoli dettati dall'art. 1 commi 557 – Legge 296/2006 e dall'art. 33, del DL 34/2019;
4. Di dare atto che della presente programmazione dei fabbisogni si è data informativa preventiva alle OO.S. con nota pec prot. 2974 del 24.03.2025;
5. Di dare mandato al competente ufficio di provvedere, in modo tempestivo, alla pubblicazione del PIAO nel sito *web* dell'ente e nel portale del Dipartimento della Funzione pubblica;
6. dichiarare, con separata votazione favorevole palese e unanime, il presente atto immediatamente eseguibile.

Firmato digitalmente

Il Dirigente
la dott.ssa Gerardina Conti

Firmato digitalmente

GERARDINA
CONTI
Comune di
Giffoni Sei
Casali
Casalvelino
26.03.2025
09:55:42
GMT+01:00



COMUNE DI GIFFONI SEI CASALI

PROVINCIA DI SALERNO

Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) Triennio 2025/2027 Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)

Riferimenti normativi:

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- *(per i comuni, nell'esempio seguente)* articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- *(per i comuni, nell'esempio seguente)* d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri *soglia* e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale	Dotazione Organica complessiva al mese di dicembre 2024: TOTALE: n. 19 unità di personale <i>di cui:</i> n. 14 a tempo indeterminato n. 5 a tempo determinato <i>(di cui n. 1 con fondi PNRR)</i>
--	---	---

		<p>n. 15 a tempo pieno n. 4 a tempo parziale</p> <p>SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO</p> <p>n. 8 profili funzionari (ex cat. D) <i>così articolate:</i> n. 2 con profilo di Istruttore direttivo amministrativo n. 3 con profilo di Istruttore direttivo contabile n. 1 con profilo di Istruttore direttivo tecnico n. 1 con profilo di Istruttore direttivo della comunicazione n. 1 con profilo di Istruttore direttivo vigilanza</p> <p>n. 10 profili istruttori (ex cat. C) <i>così articolate:</i> n. 3 con profilo di Istruttore amministrativo n. 4 con profilo di Istruttore tecnico n. 3 con profilo di Agente di Polizia Locale</p> <p>n. 1 profilo operatore specializzato (ex cat. B) <i>così articolate:</i> n. 1 con profilo di Operatore Esperto vigilanza</p> <p>n. 0 profilo operatore (ex cat. A) <i>così articolate:</i> n. 0 con profilo di operatore amministrativo</p>
	<p>3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane</p>	<p>a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:</p> <p>Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2023, 2022 e 2021 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2023 per la spesa di personale:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 25,85% ▪ Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27,20 % .

- Il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale pari ad € **10.354,28**

Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2025 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal D.M. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:

Dato atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal D.M. 17 marzo 2020;
- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica, secondo il prospetto Allegato A) alla presente programmazione;

a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006 *anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal D.M. 17/03/2020 (ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo* come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 775.107,22
--

spesa di personale, ai sensi del comma 557 per l'anno 2025: Euro € 708.469,62
--

a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2024, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge

122/2010, e con l'art. 50, C.3, del CCNL 21.05.2018, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 101.842,66
--

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2025 € 67.907,44
--

a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Dato atto che l'ente, in ordine all'adempimento della ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, l'esito è negativo.

a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

si attesta che il Comune di Giffoni Sei Casali non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

b) stima del trend delle cessazioni:

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

		<p>ANNO 2025: n. 1 Funzionario EQ. (ex cat. D - Area vigilanza) n. 1 Istruttore tecnico (ex cat. C – Settore manutenzione/Rifiuti) ANNO 2026: n. 1 Funzionario Tecnico EQ (ex cat. D – Area Tecnica) ANNO 2027: nessuna cessazione</p> <p>c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:</p> <p>Considerato che, in relazione agli obiettivi strategici definiti nella DUP, si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Si procede nel 2025 con l'attivazione della procedura di stabilizzazione n. 1 unità aggiuntiva, di profilo amministrativo di elevata qualificazione presso l'Area Affari Generali</i> - <i>A seguito di partecipazione all'avviso pubblico del Dipartimento delle Politiche di coesione (CapCoe) Priorità 1 Azione 1.1.2 si procederà nel corso del 2025 all'assunzione di n. 1 ingegnere;.</i> <p>d) certificazioni del Revisore dei conti:</p> <p>Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale n.6 del 25.03.2025;</p>
	<p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno</p>	<p>a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree: <i>Nessuna modifica per l'anno 2025</i></p> <p>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti: <i>Nessuna previsione per l'anno 2025</i></p> <p>c) assunzioni mediante mobilità volontaria:</p>

		<p>Nessuna previsione per il 2025</p> <p>d) progressioni verticali di carriera: previsione per il 2025 – profilo funzionario EQ – Area Vigilanza - art. 13 CCNL 2022</p> <p>e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile: Staff – Sindaco e Giunta – a tempo pieno e determinato (art. 90 D.lgs 267/2000) Scavalco d’ecedenza edilizia privata (ex art. 1 comma 557 legge 311/2004) fino al 30.11.2025 Scavalco condiviso (6 ore) e d’ecedenza (3 ore) Ufficio finanziario (ex art. 1 comma 557 legge 311/2004)</p> <p>f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale: previsione per l’anno 2025 – n. 1 E.Q. (24 ore) - Area Affari Generali</p>
	<p>3.3.4 Formazione del personale -</p>	<p>a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze: in ambito di formazione informatica e digitale del personale e materia dei contratti – Registrazione piattaforma Syllabus e formazione in House con esperti in materia contrattuale.</p> <p>b) risorse interne ed esterne disponibili e/o ‘attivabili’ ai fini delle strategie formative: E’ preferibile il ricorso a soggetti formatori specializzati</p> <p>c) misure volte ad incentivare e favorire l’accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non): Al momento non sono attivate misure per favorire percorsi di studio e specializzazione del personale, quali il ricorso ai permessi studio o ad altra forma di welfare aziendale correlato (nel rispetto dei vincoli contrattuali in materia). In caso di richieste queste saranno positivamente valutate. Sono incentivate forme di aggiornamento nelle materie di competenza.</p> <p>d) obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ riqualificazione e potenziamento delle competenze: ▪ livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti <p>Completamento delle competenze per attuare il processo di digitalizzazione dei processi Qualificare le competenze dei dipendenti per consentire una maggiore e proficua applicazione delle disposizioni normative vigenti nel panorama giuridico.</p>

COMUNE DI GIFFONI SEI CASALI (SA)

DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE –

Allegato Del. G.C. n. _____

Area Affari Generali - Servizi Demografici

Profilo	Nominativo	Numero	Tipo assunzione	Programmazione	Sesso	%	Note
Funzionario amministrativo	Dott. Meola Francesco	1	Ruolo	In servizio	M	100%	Posizione organizzativa
Funzionario amministrativo	Dott.ssa Iodice Maria Antonietta	1	Ruolo dal 01.07.2025	In servizio	F	61%	Stabilizzazione L. n. 41 del 21.04.2023 - anno 2025
Istruttore amm.vo	De Rosa Maria Grazia	1	Non ruolo	In servizio	F	100%	Staff - Art. 90 Dlgs 267/2000
Istruttore amm.vo	Costabile Mario	1	Ruolo	In servizio	M	100%	
Istruttore amm.vo	Mancino Sandro	1	Ruolo	In servizio	M	100%	

Area Economico-Finanziaria

Profilo	Nominativo	Numero	Tipo assunzione	Programmazione	Sesso	%	Note
Funzionario contabile	Rag. Procida Massimo	1	Non ruolo	In servizio	M	33,33%	Art. 23, c.8 CCNL 2022 - art. 1, c.557 L. 311/2004 in convenzione con Comune di S. Cipriano – Posizione organizzativa
Funzionario contabile	Dott. Pierri Fabrizio	1	Ruolo	In servizio	M	100/%	
Istruttore contabile	vacante	1	vacante			50%	

Area Tributi

Profilo	Nominativo	Numero	Tipo assunzione	Programmazione	Sesso	%	Note
Funzionario contabile	Dott. Pierro Maurizio	1	Ruolo	In servizio	M	100%	Posizione organizzativa

Area Tecnica

Profilo	Nominativo	Numero	Tipo assunzione	Programmazione	Sesso	%	Note
Funzionario ingegnere	Ing. Brancaccio Sergio	1	Ruolo	In servizio	M	100%	Posizione Organizzativa
Funzionario ingegnere	Vacante	1	Vacante			100%	Assunzione 2025 Fondi PN CapCoe
Istruttore tecnico	Arch. Vincenza Pepe	1	Ruolo	In servizio	F	100%	
Istruttore tecnico	Geom Francesco De Dura	1	Ruolo	In servizio	M	50%	
Istruttore tecnico	Geom. Fasulo Alfonso	1	Ruolo	In servizio	M	100%	Collocamento in quiescenza con decorrenza dal 01/05/2025
Istruttore direttivo tecnico	Arch. Giovanni Giannattasio	1	Non Ruolo	In servizio	M	33,33%	Coperto fino al <u>30.11.2025</u> per n. 12 ore con art. 23, c.8 CCNL 2022 - art. 1, c.557 L. 311/2004 – Comune di Nocera Superiore
Operatore esperto	Francesco Bottiglieri	1	Ruolo	In servizio	M	100%	

Area Vigilanza

Profilo	Nominativo	Numero	Tipo assunzione	Programmazione	Sesso	%	Note
Funzionario vigilanza	Ten. Sica Francesco	1	Ruolo	In servizio	M	100%	Collocamento in quiescenza con decorrenza dal 22/09/2025
Funzionario vigilanza		1	vacante	In corso di definizione		50%	Assunzione maggio 2025
Funzionario vigilanza		1	vacante			100%	Progressione verticale art. 13 CCNL 2022
Istruttore vigilanza	Cioffi Noè	1	Ruolo	In servizio	M	100%	
Istruttore vigilanza	Ricciardiello Carmela	1	Ruolo	In servizio	F	100%	
Istruttore vigilanza	Della Calce Annamaria	1	Ruolo	In servizio	F	100%	

TOTALE € 708.469.62*

*Compreso personale in servizio (di ruolo e non di ruolo), posti da ricoprire nel 2025 e la spesa del Segretario Comunale in convenzione

COMUNE DI		GIFFONI SEI CASALI
ANNO	2025	
POPOLAZIONE (abitanti)	4.979	
CLASSE	D	
VALORE SOGLIA	27,20%	
SPESA PERSONALE	855.199,00 €	
MEDIA ENTRATE CORRENTI	2.996.330,95 €	
RAPPORTO SPESE DI PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI	28,54%	
CAPACITA' ASSUNZIONALE	- €	
% MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNI (2020-2024)		
MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNI (2020-2024)		
Resti assunzionali	- €	
TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE	- €	
RIDUZIONE PERSONALE ENTRO IL 2025	NO	

I Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle Entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia

La "Capacità assunzionale" si calcola quindi incrementando dell'aliquota derivante dalla differenza tra 27,20 - 28,54 = valore negativo

In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, 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 e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1:

"max incremento annualita per i primi 5 anni (2020-2024)" art. 5 co.2 Decreto 17 marzo 2020 - si prende la spesa del personale 2018 e si applica aliquota Tabella 2, nel nostro caso 28 % di 809.944,72

2. Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma 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



IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO
 Reg. Massimo Probita

Massimo Probita



A. RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO
Antonio...

SPESA DEL PERSONALE		ENTRATE CORRENTI				
al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato		media degli accertamenti di competenza riferiti alle 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.				
ANNO	2023	ANNO			MEDIA	
Voce	IMPORTO	ENTRATE CORRENTI	2023	2022	2021	
spesa di personale dipendente a tempo indeterminato e determinato macroaggregato 1	855.199	ENTRATA TIT.1	3.259.708	2.639.990	2.777.703	
rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, somministrazione di lavoro, personale di cui all'art. 110		ENTRATA TIT.2	162.017	185.513	320.319	
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		ENTRATA TIT.3	488.185	384.404	216.337	
Altro		FCDE				
		bilancio di previsione "relativo all'ultima annualità considerata" anno 2025 - (Previsione definitiva anno precedente quello cui si				
TOTALE	855.199		3.909.911	3.209.907	3.314.359	
					2.996.331	
Nota bene: a differenza dell'art.1 co.557 L. 296/2006 il DM 34 del 17 marzo 2020 si calcola la spesa del personale con ESCLUSIONE DELL'IRAP dal calcolo nel caso specifico l'importo della voce "Spese di personale dipendente a tempo indeterminato e determ. macroaggregato 1" di 715.747 euro è escluso il costo IRAP						

PROSPETTO DI CALCOLO SPESE DI PERSONALE AI SENSI DEL D.M. 17 MARZO 2020

Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno

ANNO FASCIA

ANNO VALORE

Popolazione al 31 dicembre

ANNO VALORE

Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")

ANNI

Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (el. netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")

2021 2022 2023

Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio

Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio

Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE

Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)

Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DIM

Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DIM

COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI

ENTE INTERMEDIO

ENTE VIRTUOSO

Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) x o = (di))

Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1

Rapporto tra spesa di personale e entrate correnti in caso di applicazione incremento teorico massimo

Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno

OK

ENTE INTERMEDIO

I Comuni il cui rapporto fra spesa di personale e media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti risulti compreso fra i due valori soglia previsti dal D.M. 17.3.2020 possono effettuare il turn over al 100%, a condizione di non incrementare il rapporto fra entrate correnti e impegni di competenza per la spesa complessiva di personale rispetto al rapporto corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato, dovendosi intendere per "ultimo rendiconto" quello approvato per primo in ordine cronologico a ritroso rispetto all'adozione della procedura di assunzione del personale. (Del. Corte conti Emilia-Romagna n. 55/2020)

Entrate correnti da rendiconto di gestione

Entrate correnti da rendiconto di gestione

STIMA PRUDENZIALE entrate correnti

Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio

Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio

Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE

Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette da ultimo rendiconto approvato (a) / (b)

STIMA PRUDENZIALE del limite di spesa per il personale da applicare nell'anno

(p) * (q)

ENTE NON VIRTUOSO



RESPONSABILE DEI SERVIZI FINANZIARI
 Resp. Massimo Fucile
 M. Fucile



COMUNE DI GIFFONI SEI CASALI
Provincia di Salerno

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Vista la richiesta del Segretario Generale;

A T T E S T A

Che nell'anno **2009** sono stati corrisposti €. **101.842,66** per collaborazioni, così meglio dettagliate:

- Collaboratore ufficio tecnico: competenze stipendiali €. 42.645,45 più oneri e irap €. 15.660,01
- Collaboratore segreteria: competenze stipendiali €. 27.558,42 più oneri e irap €. 9.950,15
- Addetto stampa: competenze stipendiali €. 4.775,16 più oneri e irap €. 1.253,47

Dalla residenza Municipale, li 21 Marzo 2025



IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Rag/ Massimo Procida

Massimo Procida

a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006 anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal d.m. 17/03/2020 (ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro **775.107,22**
 spesa di personale, ai sensi del comma 557 per l'anno 2025: € **774.089,89**

a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro **101.842,66**
 Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2025: Euro **67.907,44**

	stip. Lordo	oneri	Irap	Totale
De rosa	27.867,48	7.452,91	2.368,73	37.689,12
Procida	14.188,59	3.711,94	1.206,03	19.106,56
Giannattasio	8.090,02	2.334,09	687,65	11.111,76
	50.146,09	13.498,94	4.262,41	67.907,44



L. RESPONSABILE DEI SERVIZI FINANZIARI

Prof. Massimo Piperno

Massimo Piperno



COMUNE DI GIFFONI SEI CASALI
Il Revisore Unico

PARERE DELL'ORGANO DI REVISIONE
AL PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE
- PTFP - 2025-2027

Verbale n.6 del 25/03/2025

OGGETTO: PIANO FABBISOGNI DI PERSONALE 2025/2026/2027.

Il sottoscritto dott. Antonio Albino revisore unico nominato con delibera dell'organo consiliare n. 37 del 29/08/2022;

visti:

- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 91, D.Lgs. n.267/2000 "*Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale*";
- l'art. 6, D. Lgs. n.165/2001 "*Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo ...*";
- l'art. 1, comma 102, Legge 311/2004 "*Le amministrazioni pubbliche ... adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica*";

- l'art. 3 "Semplificazione e flessibilità nel turn over", comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il quale stabilisce che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;
- l'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, il quale recita *"Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:*
 - b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;*
 - c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali";*
- l'art. 1, comma 557 ter della Legge n. 296/2006 il quale prevede che in caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4 del D.L.112/2008, convertito con modificazioni nella L. 133/2008, ovvero, *"in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione";*
- l'art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006, il quale stabilisce, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore relativo all'anno precedente;

preso atto che:

- il D.L. 113/2016 ha abrogato la lett. a) del su riportato comma 557 dell'art. 1 della Legge 296/2006 *"riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile";*
- l'articolo 33 del D.Lgs.n.165/2001, come modificato con la Legge 183/2011, ha introdotto l'onere di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria con conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;
- le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere, mentre i responsabili delle unità organizzative che non attuano le procedure previste dal richiamato articolo 33 ne rispondono in via disciplinare;

richiamati:

- l'art.3, comma 5 del D.L.n.90/2014, come modificato dall'art.14 bis del D.L.n.4/2019 che prevede *"Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80% negli anni 2016 e 2017 e del 100% a decorrere dall'anno 2018. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate*

alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente (...)”;

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

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

visti altresì:

- l'art.33, comma 2 del D.L.n.34/2019, come convertito nella L.n.58/2019, il quale prevede che *“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-Città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento ...”*;
- il DPCM del 17/03/2020 (G.U. n.108 del 27/04/2020¹) avente ad oggetto *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”* previsto dal summenzionato art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019;
- la Circolare interministeriale del 13/05/2020 (pubblicata in G.U. n. 226 del 11/09/2020 in attuazione dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 ed esplicativa del D.P.C.M. 17.3.2020);

preso atto

che la Giunta comunale ha in itinere l'approvazione del piano delle azioni positive 2025/2027- in materia di pari opportunità previsto dall'art.48, comma 1, D.Lgs.n.198/2006

¹ Entrato in vigore in data 20/04/2020

che con delibera di Giunta Comunale n° 12 del 29/01/2025 e con successiva variazione con delibera di Giunta comunale n° 23 del 23/02/2024 è stato approvato il piano delle performance di cui all'art.10 della L. n. 150/2009 ;

vista la proposta di deliberazione di Giunta Comunale avente ad oggetto “APPROVAZIONE DEFINITIVA PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE PIAO 2025 - Sottosezione 3: Organizzazione e capitale umano” unitamente agli allegati;

preso atto che l'Ente:

- ha rideterminato la dotazione organica del personale²³⁴ ed ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, nel rispetto delle norme sopra richiamate così come attestato al punto a.4 del PIAO
- rispetta il limite di cui all'art. 1, comma 557 della L. 296/2006, così come riportato nella proposta deliberativa;
- l'art.9, comma 28 del D.L. 78/2010 prevede che *“A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive*

² Art. 6, comma 2, D. Lgs. 165/2001: ... Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter...

³ Art. 6, comma 3, D. Lgs. 165/2001: In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente

⁴ Linee di indirizzo 08/05/2018 a firma del Ministro per La Semplificazione e la Pubblica Amministrazione – Punti 2.1. – Superamento della Dotazione Organica: La dotazione organica è un valore finanziaria ... Si sostanzia in una “dotazione” di spesa potenziale. Coincidente, di norma, con la spesa media di personale relativa agli anni 2011/2013.

modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente; resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per il comparto scuola e per quello delle istituzioni di alta formazione e specializzazione artistica e musicale trovano applicazione le specifiche disposizioni di settore. Resta fermo quanto previsto dall'articolo 1, comma 188, della legge 23 dicembre 2005, n. 266. Per gli enti di ricerca resta fermo, altresì, quanto previsto dal comma 187 dell'articolo 1 della medesima legge n. 266 del 2005, e successive modificazioni. Alle minori economie pari a 27 milioni di euro a decorrere dall'anno 2011 derivanti dall'esclusione degli enti di ricerca dall'applicazione delle disposizioni del presente comma, si provvede mediante utilizzo di quota parte delle maggiori entrate derivanti dall'articolo 38, commi 13-bis e seguenti. Il presente comma non si applica alla struttura di missione di cui all'art. 163, comma 3, lettera a), del decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Al fine di assicurare la continuità dell'attività di vigilanza sui concessionari della rete autostradale, ai sensi dell'art. 11, comma 5, secondo periodo, del decreto-legge n. 216 del 2011, il presente comma non si applica altresì, nei limiti di cinquanta unità di personale, al Ministero delle infrastrutture e dei trasporti esclusivamente per lo svolgimento della predetta attività; alla copertura del relativo onere si provvede mediante l'attivazione della procedura per l'individuazione delle risorse di cui all'articolo 25, comma 2, del decreto-legge 21 giugno 2013, n. 69, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 98. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009”;

- Il comune di Giffoni Sei Casali ha sostenuto per l'anno 2009 spese per lavoro flessibile per € 101.842,66
- Che gli enti possono prevedere forme di assunzione flessibile in deroga ai limiti di cui all'art. 9 co. 28 DL 78/2010 per comprovate e motivate esigenze, e con apposito provvedimento, individuano un nuovo parametro di riferimento, costituito dalla spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l'ente così come sancito dalla Corte dei Conti, sezione delle autonomie, con delibera n. 1/2017,
- Che l'ente risulta essere adempiente con le trasmissioni dei bilanci alla BDAP;

rilevato che:

- **è rispettato** per il 2024 il vincolo numerico per il personale a tempo determinato e somministrato come previsto dall'art. 60, comma 3 del CCNL 16/11/2022, (per gli enti a partire da 6 dipendenti) nella misura massima del 20% del totale dei dipendenti a tempo indeterminato
- **è rispettato** quanto introdotto dal D.Lgs.n.75/2017 all'art. 7, comma 5-bis, del D.Lgs.n.165/2001 dove viene posto il “*divieto alle amministrazioni pubbliche di stipulare contratti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro;*

rilevato che il limite di cui all'art. 1, comma 557 quater della L. 296/2006, come modificato dall'art. 3, comma 5 bis del D.L. 90/2014, risulta come riepilogato nella sottostante tabella:

	Media 2011/2013
	2008 per enti non soggetti al patto
Spese macroaggregato 101	€ 823.246,89
Spese macroaggregato 103	€ 9.051,65
Irap macroaggregato 102	€ 59.541,68
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio precedente	
Altre spese: da specificare:	
Altre spese: da specificare:	
Altre spese: da specificare:	
Totale spese di personale (A)	€ 891.840,22
(-) Componenti escluse (B)	€ 114.163,25
(-) Altre componenti escluse:	€ 2.569,75
<i>di cui rinnovi contrattuali</i>	€ 2.569,75
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	€ 775.107,22

preso atto

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

rilevato che:

- il Comune di Giffoni Sei Casali si colloca nella fascia demografica lett. d) (popolazione da 3.000 a 4.999 della tabella 1 del citato D.M., avendo una popolazione residente di riferimento pari a 4.979;
- il rapporto tra spese di personale al netto dell'IRAP rilevata con l'ultimo rendiconto approvato (anno 2023) e la media delle entrate correnti del triennio precedente (2021-2022-2023) al netto del FCDE stanziato (dato assestato) nel bilancio di previsione considerato (2023) si attesta al 28,54 %, al di sopra della percentuale massima di incremento della spesa di personale, di cui alla tabella 1, pari al 27,20 %, come riportato nella sottostante tabella

Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno		ANNO	VALORE	FASCIA
		2025		
	Popolazione al 31 dicembre	2024	4.979	d
		ANNI	VALORE	
	Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2023	855.199,00 € (l)	(a)
	Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2021	3.314.359,00 €	
		2022	3.209.907,00 €	
		2023	3.909.911,00 €	
	Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		3.478.059,00 €	
	Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2023	481.728,30 €	
	Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	(b)	2.996.330,70 €	
	Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)	(c)		28,54%
	Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	(d)		27,20%
	Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM	(e)		31,20%

COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI
ENTE INTERMEDIO
ENTE INTERMEDIO
ENTE INTERMEDIO

rilevato che con il presente atto: sono previste assunzioni così come riportate nella tabella sottostante

ANNO 2025

a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:

Nessuna modifica per l'anno 2025

b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:

Nessuna previsione per l'anno 2025

c) assunzioni mediante mobilità volontaria:

Nessuna previsione per il 2025

d) progressioni verticali di carriera:

previsione per il 2025 – profilo funzionario EQ – Area Vigilanza - art. 13 CCNL 2022

e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:

Staff – Sindaco e Giunta – a tempo pieno e determinato (art. 90 D.lgs 267/2000)

Scavalco d'ecedenza edilizia privata (ex art. 1 comma 557 legge 311/2004) fino al 30.11.2025

Scavalco condiviso Ufficio finanziario (ex art. 1 comma 557 legge 311/2004)

f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:

previsione per l'anno 2025 n. 1 E.Q. 24 ore Affari Generali

ANNO 2026

Nessuna Assunzione

ANNO 2027

Nessuna Assunzione

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

attestato il mantenimento degli equilibri di bilancio;

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

rammenta

- che ai sensi dell'art. 6 ter, comma 5, D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i., ciascuna Amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'art. 60 le informazioni e gli aggiornamenti annuali dei piani che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni;
- Il co.2 dell'art.33 D.L.34/2019 ultimo capoverso cita *"A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il 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."*

accerta

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

- le disposizioni per le assunzioni di personale a tempo indeterminato di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 e s.m.i.; non sono rispettate in quanto l'ente di colloca al di sopra del valore soglia stabilito dal decreto 17/03/2020 avendo un rapporto spesa del personale/entrate correnti pari al 28,54 %
- rispetta il limite di spesa cui all'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006
- *Che la spesa per personale a tempo determinato, con convenzioni o contratti di collaborazione coordinata e continuativa nell'anno 2009 è stata pari ad € 101.842,66, così come attestato dal responsabile del Servizio Finanziario il 21/03/2025*

esprime

parere favorevole alla proposta di deliberazione di Giunta comunale avente ad oggetto **"APPROVAZIONE PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE PIAO 2025- 2027 Sottosezione di programmazione: 3.3 Organizzazione e capitale umano"**.

Data _____

Il Revisore Unico
Dott. Antonio Albino

Comune di Giffoni Sei Casali

Proposta di deliberazione numero 14 del 26/03/2025

Parere di regolarità Tecnica Amministrativa, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000

Sett. Affari Generali

Esprime parere FAVOREVOLE

Data 26/03/2025

Il Responsabile

Segretario dott.ssa Conti



GERARDINA
CONTI
Comune di
Giffoni Sei
Casali
Casalvelino
26.03.2025
09:57:23
GMT+01:00

Comune di Giffoni Sei Casali

Proposta di deliberazione numero 14 del 26/03/2025

Parere di regolarità Contabile, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000

Sett. Economico Finanziario

Esprime parere FAVOREVOLE

Data 26/03/2025

Il Responsabile

Procida rag. Massimo

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA l'allegata proposta di deliberazione ad oggetto: **“APPROVAZIONE DEFINITIVA PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025/2027 - SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO - SOTTOSEZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE..”**

ASSUNTI sulla stessa, ove previsti, i pareri ai sensi art. 49 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

VISTO il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000;

VISTO lo Statuto Comunale;

AD UNANIMITÀ DI VOTI FAVOREVOLI, ESPRESSI PER ALZATA DI MANO

D E L I B E R A:

1. Di approvare l'allegata proposta di deliberazione, nelle risultanze formulate dal proponente, ad oggetto: **“APPROVAZIONE DEFINITIVA PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025/2027 - SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO - SOTTOSEZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE.”** che qui si intende integralmente trascritta.
2. Di dichiarare la presente deliberazione, con separata votazione unanime, immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000.-

Letto, approvato e sottoscritto:

IL SEGRETARIO

dott.ssa Gerardina Conti

IL PRESIDENTE

Munno Francesco

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si certifica che la presente deliberazione è pubblicata all'Albo Pretorio Telematico dalla data e vi rimarrà affissa per 15 giorni consecutivi.

Giffoni Sei Casali,

IL SEGRETARIO

dott.ssa Gerardina Conti

La presente deliberazione diventa esecutiva:

ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D.Lgs n. 267/2000.

Giffoni Sei Casali,

IL SEGRETARIO

dott.ssa Gerardina Conti

Trasmessa all'Ufficio _____ in data _____
Per l'esecuzione.

Firma per ricevuta
