



COMUNE DI ANGRÌ

PROVINCIA DI SALERNO

N° PAP-00797-2026

Il presente atto viene affisso all'Albo Pretorio on-line dal 16/04/2026 al 01/05/2026

L'incaricato della pubblicazione
GIOVANNI FERRAIOLI

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 85

DEL 10.04.2026

OGGETTO: Attuazione delle disposizioni dettate dall'art. 6, comma 2, del D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001. Rilevazione eccedenze e piano dei fabbisogni di personale relativo al triennio 2026/2028, in applicazione del DPCM del 17.03.2020, attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019.

L'anno Duemilaventisei

Addi Dieci

del mese di Aprile

In Angri, alle ore 13:11

La Giunta Comunale, previa convocazione, si è oggi riunita con la partecipazione dei Signori: **Cosimo Ferraioli, Sindaco; Antonio Mainardi, Vice Sindaco; Maria D'Aniello, Assessore; Bonaventura Manzo, Assessore; Salvatore Mercurio, Assessore (da remoto); Pasquale Russo, Assessore (da remoto);**

Sono assenti i signori: Maria Immacolata D'Aniello, Assessore; Mariagiovanna Falcone, Assessore;

Assume la presidenza il dott. Cosimo Ferraioli

In qualità di Sindaco

Partecipa con funzioni consultive, referenti, di assistenza e verbalizzazione (art. 97, comma 4, lett. A del D. Lgs. n. 267/2000) il Segretario Generale Dott.ssa Maria Luisa Mandara

Il Presidente, riconosciuta la legalità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita gli intervenuti a deliberare in ordine all'argomento in oggetto:

LA GIUNTA COMUNALE

Esaminata l'allegata proposta di deliberazione, acquisita al prot. segreteria in data

10.04.2026

al n. 85

Premesso che sulla proposta della presente deliberazione:

- il Responsabile del servizio interessato, per quanto concerne la regolarità tecnica;
- il Responsabile del servizio interessato, per quanto concerne la regolarità contabile;

ai sensi dell'art.49, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000, hanno espresso parere favorevole;

A voti unanimi

DELIBERA

Approvare l'allegata proposta di deliberazione che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.

Con separata votazione unanime e palese il presente deliberato viene dichiarato immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134, comma 4 del D. Lgs. n. 267/2000.

Documento di Consultazione



PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 85 DEL 10.04.2026

OGGETTO: Attuazione delle disposizioni dettate dall'art. 6, comma 2, del D.lgs. n. 165 del 30.03.2001. Rilevazione eccedenze e piano dei fabbisogni di personale relativo al triennio 2026/2028, in applicazione del DPCM del 17.03.2020, attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019.

PREMESSO CHE:

- l'art. 39, comma 1, della legge n. 449/1997, stabilisce che, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti ad approvare la programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di personale delle categorie protette;
- l'art. 91, comma 1, del D. Lgs 267/2000, prevede che gli enti 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. 19, comma 8, della legge 28/12/2001, n. 448 che recita: "*a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, accertano 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 legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate*";
- secondo l'art. 3 comma 120 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;

Dato atto che l'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 4, comma 1, del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 ha introdotto una nuova disciplina in materia di organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale, in base alla quale 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 con Decreto Ministeriale, previa intesa in sede di Conferenza Unificata;

Letto e richiamato il Decreto 8 maggio 2018 emanato dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, recante le "*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni*



di personale da parte delle amministrazioni pubbliche” di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, introdotto dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017;

Rilevato che l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della Legge n. 183/2011, ha introdotto dal 01.01.2012 l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

Tenuto conto che il comma 5-bis dell' art. 3 del D.L. n. 90/2014 ha inserito, dopo il comma 557 -ter dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, la seguente disposizione: «557 -quater. *Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione*»;

Visto l'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, convertito nella Legge n. 58/2019, con il quale è stata introdotta una nuova disciplina per la determinazione delle capacità, che si sostanzia principalmente nella revisione del meccanismo del turn-over, mediante la previsione per gli Enti locali di procedere ad assunzioni a tempo indeterminato 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, individuato con apposito decreto ministeriale;

Posto in risalto che, sulla Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27 aprile 2020, è stato pubblicato il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e del Ministro dell'Interno, del 17 marzo 2020, recante: “*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni*”, emanato in attuazione delle disposizioni contenute nell'art. 33, comma 2, del Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58;

Letta e Richiamata la Circolare esplicativa del 13.05.2020, emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante le linee direttive sulla corretta applicazione del D.M. 17 marzo 2020 e sulle nuove modalità di calcolo degli spazi assunzionali dei comuni;

Preso atto che ai sensi dell'art. 6 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021, il Piano del fabbisogno del personale rientra nella Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale della sezione SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO del Piano Integrato di Attività e Organizzazione;

Atteso che la programmazione triennale del fabbisogno di personale deve rispondere all'esigenza di funzionalità e flessibilità della struttura organizzativa al fine di assicurare un ottimale livello qualitativo e quantitativo dei servizi erogati, mantenendo al contempo la spesa entro i limiti compatibili con le risorse disponibili e con i vincoli previsti dalla vigente normativa in materia;



Considerato che ai sensi dell'art. 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le pubbliche amministrazioni assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, fermo restando la possibilità di avvalersi delle forme contrattuali di lavoro flessibile previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato per rispondere ad esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti;

Visto l'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito dalla legge 122/2010 come modificato dall'art. 4, comma 102, della legge 12 novembre 2011, n. 183 e dall'art. 11, comma 4-bis, del Decreto Legge n. 90/2014, convertito con modificazioni nella legge n. 114/2014, ai sensi del quale a decorrere dall'anno 2011 le pubbliche amministrazioni possono avvalersi di personale con rapporto di lavoro flessibile nel limite del 50 per cento ovvero del 100% (per i soli comuni in regola con i vincoli di finanza pubblica) della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

Tenuto conto che con l'approvazione del piano dei fabbisogni si rende necessario procedere all'adeguamento della dotazione organica, quale strumento organizzativo che disciplina la consistenza complessiva del personale con individuazione dei posti necessari per ciascuna struttura apicale in coerenza con le nuove esigenze di funzionalità della struttura organizzativa, fermo restando l'obbligo del contenimento della spesa teorica del personale determinata in relazione ai posti complessivi previsti in organico, come sancito dal D.M. 8 maggio 2018;

Tenuto conto che, per la verifica delle eccedenze di personale in merito alla ricognizione prescritta dall'art. 16 della legge di stabilità per il 2012, occorre sottolineare che il Comune di Angri da anni registra una carenza di personale particolarmente rilevante e che l'assenza di situazioni di soprannumero di personale o eccedenze di personale si rileva in modo inconfutabile dal fatto che attualmente risultano in servizio a tempo indeterminato n.67 unità;

Visto il piano dei fabbisogni di personale per il periodo 2026/2028, allegato sub lett. A) alla presente proposta ed evidenziato che l'Amministrazione comunale, nella fase di attuazione della programmazione del fabbisogno, intende avvalersi delle procedure di reclutamento previste dalla vigente normativa per assunzioni con contratto a tempo indeterminato, come illustrate in dettaglio nella relazione istruttoria;

Preso atto che in data 11.03.2026 il Programma del fabbisogno 2026-2028 è stato oggetto di incontro con le Organizzazioni Sindacali firmatarie del nuovo CCNL del 23.02.2026, giusta nota di convocazione del Segretario Comunale prot. n. 7171/2026 del 04.03.2026, nel corso della quale è emersa la necessità di riequilibrare l'assegnazione delle unità di personale programmate;

Considerato quanto emerso dall'incontro con le OO.SS, visto il parere favorevole formulato sulle assunzioni proposte, tenendo conto di quanto sopra, ad avvenuta assunzione il Funzionario tecnico destinato alla U.O.C Promozione, Sviluppo e Gestione del territorio potrà essere assegnato all'UOC Patrimonio, Ambiente, Sport, Cultura;

Dato atto che il Comune di Angri, in sede di definizione del piano dei fabbisogni di personale, ha proceduto all'accertamento della copertura della quota d'obbligo riservata ai soggetti con disabilità e alle categorie protette, al fine di ottemperare alle norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di



cui alla Legge 12/03/1999, n. 68, e che, in base alle opportune verifiche effettuate dal Responsabile Risorse Umane, l'Ente attualmente risulta in regola con la citata disciplina;

Dato atto:

- che con delibera di Giunta Comunale n. 60 del 21.02.2025, esecutiva ex lege, recante la modifica della struttura organizzativa, si è provveduto alla definizione dell'Organigramma della struttura comunale, delineato in un totale di n. 8 Unità Organizzative Complesse;

Visto l'allegato B riportante l'attuale dotazione organica;

Verificato, in riferimento al quadro normativo delineato dalla legislazione vigente in materia di assunzioni di personale per gli Enti locali, che:

- a) la spesa complessiva per il personale a seguito delle assunzioni programmate rientra nei limiti della spesa per il personale previsti a legislazione vigente e di quelli connessi alle facoltà assunzionali determinate ai sensi del D.M. 17.03.2020, rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di "sostenibilità finanziaria";
- b) risultano rispettati i vincoli imposti dall'art. 1, comma 557-*quater*, della legge 27 dicembre 2006 n. 296, in quanto la spesa del personale prevista per l'anno 2026 risulta inferiore alla spesa media calcolata sul triennio 2011/2013;
- c) questo Ente non versa né in situazione di deficit strutturale né di dissesto finanziario;

Viste

- le disposizioni dettate dal D.lgs. 30 Marzo 2001, n. 165 - Testo Unico sull'Ordinamento del lavoro pubblico, in particolare, l'art. 6 che disciplina l'organizzazione degli uffici e delle dotazioni organiche;
- le disposizioni dettate dal D.lgs. 18 Agosto 2000, n. 267 - Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali, in particolare, l'art. 48 che attribuisce agli organi di vertice delle amministrazioni locali la competenza in materia di programmazione triennale del fabbisogno di personale;

VISTO il parere favorevole reso dal Collegio dei Revisori dei conti in data 12.03.2026 e trasmesso a mezzo pec all'ente nel cui protocollo è stato acquisito al n. 8166 del 12.03.2026.

PROPONE DI DELIBERARE

- di rendere la premessa narrativa parte integrante e sostanziale della presente proposta;
- di dare atto che a seguito della revisione della dotazione organica e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, non emergono situazioni di personale in eccedenza e/o soprannumero in questo Ente (non è istituita la dirigenza), quindi il Comune di Angri non deve avviare nel corso dell'anno 2026 procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti;
- di dare atto che, in applicazione della disciplina contenuta nel DPCM del 17.03.2020 recante le



- nuove modalità di calcolo delle capacità assunzionali negli Enti locali, emesso in attuazione dell'art. 33, comma 2, del Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, il Comune di Angri rientra tra gli enti che registrano un valore spesa personale / entrate correnti inferiore al "valore soglia", indicato nel Decreto attuativo del 27%;
- di dare atto che la spesa complessiva per il personale a seguito delle assunzioni programmate rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica, nonché i limiti imposti dall'art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale (spesa potenziale massima);
 - di dare atto che la spesa complessiva sarà prevista nel Bilancio di Previsione 2026/2028 in corso di predisposizione;
 - di dare atto altresì che a ragione di quanto sopra non sono pregiudicati gli equilibri finanziari dell'Ente a carico del bilancio pluriennale;
 - di approvare il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2026/2028 che si allega alla presente per formarne parte integrante e sostanziale (Allegato A) in attuazione delle disposizioni dettate dall'art. 6 del D.lgs. n. 165 del 30.03.2001 e, per effetto, le tabelle allegate al presente atto quale parte integrante e sostanziale,
 - di dare mandato al Responsabile dell'Ufficio Personale di provvedere agli adempimenti necessari per avviare le procedure propedeutiche alle assunzioni programmate e, in particolare, procedere alla realizzazione del piano occupazionale per l'anno 2026 previsto dal presente atto;
 - di dare atto che l'ente può in qualsiasi momento modificare la programmazione triennale del fabbisogno di personale approvata, per il sopravvenire di nuove esigenze tale da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali sia in riferimento ad eventuali modifiche normative e soprattutto in base ad esigenze di rispetto degli equilibri finanziari.
 - di pubblicare il presente piano triennale dei fabbisogni in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;
 - di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;
 - di dare atto che il presente Piano sarà inserito nella Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale della sezione 3. Organizzazione e capitale umano del piano integrato di attività e organizzazione 2026/2028;
 - di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D.Lgs. 267 del 18/08/2000 per consentire l'immediata attuazione di quanto disposto.

L'ASSESSORE
Avv. Bonaventura Manzo



COMUNE DI ANGRI
(provincia di Salerno)

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2026/2027/2028 E
DOTAZIONE ORGANICA

PREMESSA –Il piano triennale del fabbisogno 2026/2027/2028 è stato elaborato sulla base delle esigenze di organico già rilevate dai Responsabili di UOC con precedenti note. Le scelte tengono conto dei limiti di spesa che bisogna rispettare e delle cessazioni dal servizio previste nell'anno in corso.

Le capacità assunzionali dei Comuni continuano anche per il 2026 e per gli anni successivi ad essere disciplinate dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 cd "Decreto Crescita", convertito nella Legge n. 58/2019 "Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi" e dal successivo D.M. 17 marzo 2020, in base al quale :*" 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 del 17 marzo 2020 sono state 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, nel caso del Comune di Angri che ha una popolazione pari a 35.000,00 la percentuale individuata è del 27% , il legislatore stabilisce che per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia possono aumentare la spesa del personale fino al predetto valore soglia.

In particolare, i commi 1 e 2 dell'articolo 33 della predetta disciplina legislativa introduce, come è noto, il regime concernente l'esercizio delle predette facoltà assunzionali di personale in favore degli enti locali non più legato ai risparmi derivanti dalle cessazioni del personale di ruolo nel triennio precedente, cioè il c.d. turn over, che ha caratterizzato, in precedenza, la disciplina legislativa in materia di tagli lineari, di blocchi totali o parziali delle assunzioni di personale nella P.A., bensì in ragione del rapporto tra spesa del personale ed entrate previste in bilancio.

Il decreto c.d. "crescita", infatti, ha previsto il superamento delle capacità assunzionali delle Regioni e dei Comuni disciplinate, in precedenza, dal regime del turn over, con la valorizzazione dell'autonomia di bilancio fondata sul citato rapporto tra spese ed entrate e, pertanto, con i soli vincoli della sostenibilità della spesa e degli equilibri del bilancio pluriennale, con asseverazione dell'organo di revisione contabile e previo ridefinizione dei nuovi piani triennale dei fabbisogni di personale.

Con l'entrata in vigore del c.d. decreto «crescita» è stato completamente riscritto il quadro di riferimento in materia di esercizio delle facoltà assunzionali da parte degli enti territoriali, spostando l'attenzione dal costo del personale cessato negli anni precedenti ad un parametro economico standard di sostenibilità finanziaria e di bilancio delle assunzioni.

Infatti, la disciplina citata prevede che le regioni e i comuni possono assumere fino al limite in cui la spesa di personale raggiunge una certa percentuale del rapporto tra la media dei primi tre titoli delle entrate degli ultimi tre rendiconti approvati e la spesa del personale dell'ultimo rendiconto approvato, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità. La citata soglia è stata stabilita con decreto del Ministro della funzione pubblica adottato di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze D.M. 17 marzo 2020.

La principale finalità di detta normativa è quella di favorire l'attuazione da parte dei medesimi enti territoriali di nuovi programmi di investimento pubblico, tra cui quelli riguardanti le opere infrastrutturali; ma il medesimo legislatore non poteva non ricomprendere tra gli scopi di tale nuova disciplina quello di fronteggiare la preoccupante carenza di personale in possesso di specifiche competenze esistente presso gli uffici comunali degli enti locali, a seguito di ripetuti blocchi delle assunzioni che hanno caratterizzato la normativa in materia in questi ultimi anni.

Nella determinazione della spesa del personale e, quindi, delle capacità assunzionali si deve tenere conto degli effetti determinati dai rinnovi contrattuali, cioè dell'aumento della spesa del personale e, quindi, con la diminuzione delle capacità assunzionali.

Risulta pacifico il superamento della neutralità della mobilità volontaria: le assunzioni effettuate utilizzando questo istituto entrano nel calcolo delle capacità assunzionali, quindi determinano la loro diminuzione in misura corrispondente. I trasferimenti in mobilità volontaria determinano un risparmio nella spesa del personale e, quindi, aumentano le capacità assunzionali.

In definitiva l'articolo 33, comma 2 del D.L. 34/2019, convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58 ha ridisegnato completamente le regole in materia di limiti assunzionali e del fondo incentivante per i Comuni, demandando a un Decreto attuativo la disciplina di dettaglio. Nell'anno 2020 è stato pubblicato il Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri 17 marzo 2020 che detta le misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni. (GU Serie Generale n.108 del 27-04-2020), individuando i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, 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.

Di fondamentale importanza resta la circolare del Dipartimento della funzione pubblica 13 maggio 2020 sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni (GU Serie Generale n.226 del 11-09-2020) che chiarisce il contenuto del DM del 17 marzo 2020.

Occorre precisare che per l'anno 2026 non trova più applicazione la tabella 2 del DM 17 marzo 2020, che si applicava fino al 2024.

La normativa citata ha il fine di garantire l'equilibrio di bilancio e la capacità di bilancio, in quanto la spesa del personale rappresenta una spesa rigida.

Anche per l'anno 2026 gli enti virtuosi (cioè quelli che hanno un rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati al netto dell'Fcd inferiore alla soglia fissata dai decreti attuativi) potranno aumentare la spesa del personale, quindi effettuare nuove assunzioni, a condizione che rimangano all'interno della predetta soglia. Sono venuti meno i limiti finora previsti del contenimento di questi aumenti in una soglia percentuale della spesa del 2018 o di poter usare i risparmi derivanti dalla mancata utilizzazione delle capacità assunzionali dei cinque anni precedenti l'entrata in vigore del citato decreto legge n. 34/2019. Per gli enti non virtuosi scatta il tetto alle capacità assunzionali del 30% dei risparmi delle cessazioni, il che dovrebbe determinare una progressiva riduzione della spesa per il personale.

In ogni caso è fondamentale chiarire che fino al 2024 compreso, per gli enti cosiddetti virtuosi, come il Comune di Angri, vigeva il cosiddetto periodo transitorio che prevedeva un calcolo delle capacità assunzionali basato:

- sull'incremento delle spese di personale rispetto alle spese di personale risultanti dal rendiconto 2018;
- sull'incremento delle spese di personale rispetto alle spese di personale risultanti dall'ultimo rendiconto approvato.

Dal 1° gennaio 2025, il periodo transitorio non è più in vigore.

Per il calcolo delle capacità assunzionali per il PIAO 2026-2028 si dovrà prendere in considerazione esclusivamente il valore corrispondente della Tabella 1 del DM citato, che consente un incremento delle spese di personale rispetto a quelle da ultimo rendiconto approvato.

E' opportuno ribadire che rimane in vigore il limite assunzionale rappresentato dal rispetto della media della spesa del personale del triennio 2011-2013, dettato dall'art. 1, comma 557-quater, della legge 27 dicembre 2006 n. 296, che nel caso del Comune di Angri è pari ad euro 5.314.530,00

Infine, si ritiene utile di richiamare il decreto legge n. 25 del 2025 convertito in legge n.69 che ha introdotto modifiche all'art 30 del TUPI, in tema di mobilità facoltativa, stabilendo quanto segue al comma 2 bis:" 2-bis. ((A decorrere dall'anno 2026,)) Le amministrazioni, ad eccezione della Presidenza del Consiglio dei ministri ((, degli enti locali con un numero di dipendenti a tempo indeterminato non superiore a 50, dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e delle aziende e degli enti del Servizio sanitario nazionale)), destinano alle procedure di mobilità di cui al ((presente articolo)) una percentuale non inferiore al 15 per cento delle facoltà assunzionali ((impegnate in ciascun esercizio finanziario, nel caso in cui il piano assunzionale preveda un numero di assunzioni pari o superiore a 10 unità di personale,)) provvedendo, in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei

dipendenti provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando, appartenenti alla stessa area funzionale e con esclusione del personale comandato presso gli uffici di diretta collaborazione o equiparati, ((ovvero presso gli assessorati regionali alla sanità e gli uffici a essi afferenti)) che facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle amministrazioni in cui prestano servizio da almeno dodici mesi e che ((abbiano conseguito)) una valutazione della performance pienamente favorevole. Le posizioni eventualmente non coperte all'esito delle predette procedure sono destinate ai concorsi. In caso di mancata attivazione delle procedure di mobilità entro l'anno di riferimento, le facoltà assunzionali autorizzate per l'anno successivo sono ridotte del 15 per cento, con conseguente adeguamento della dotazione organica, e i comandi in essere presso l'amministrazione cessano allo scadere del termine di sei mesi dall'avvio delle procedure concorsuali e non possono essere riattivati per diciotto mesi, nemmeno per il personale diverso da quello cessato. In caso di mancata presentazione della domanda di inquadramento, il personale cessa dal comando alla naturale scadenza e non può essere ulteriormente comandato anche presso una amministrazione diversa nei successivi diciotto mesi. ((Le disposizioni del quarto periodo si applicano al personale, escluso quello delle Forze di polizia ad ordinamento civile e militare con qualifica non dirigenziale, in posizione di comando ai sensi dell'articolo 113-bis, commi 3 e 4-ter, del codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, di cui al decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159, a decorrere dall'esercizio finanziario successivo al raggiungimento di una forza effettiva di ruolo pari almeno al 90 per cento della dotazione di cui al comma 1 del citato articolo 113-bis)). Gli inquadramenti di cui al presente comma avvengono, nei limiti dei posti vacanti, nell'area funzionale e posizione economica corrispondente a quella posseduta presso le amministrazioni di provenienza e possono essere disposti anche se la vacanza sia presente in area diversa da quella di inquadramento ((,)) assicurando la necessaria neutralità finanziaria, previa rimodulazione della dotazione organica da inserire nella sezione del ((Piano integrato di attività e organizzazione)) relativa alla programmazione triennale dei fabbisogni di personale”.

IL Comune di Angri avendo un numero di dipendenti superiore a 50 rientra nella casistica disciplinata al comma 2 bis dell'art.30 D.Lgs n.165 del 2001..

PIANO TRIENNALE 2026/2028 – RECLUTAMENTO PERSONALE CON RAPPORTO A TEMPO INDETERMINATO

La capacità assunzionale del Comune di Angri è determinata sulla base della normativa supra citata, come riportata nell' allegato 1, prendendo in considerazione i dati dell'ultimo Rendiconto approvato (2024) e considerando solo il limite di aumento spesa di cui alla tabella 1 del DM del 17 marzo 2020, in coerenza ad essa si è proceduto a stabilire il seguente fabbisogno di personale per il triennio 2026-2028, nei limiti consentiti dalla normativa in materia di budget assunzionale e di contenimento della spesa di personale:

PIANO ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO**ANNO 2026****U.O.C. Polizia Locale, Protezione Civile e Sanità**

Numero	Area	Profilo professionale	Modalità di accesso	Spesa prevista	Note
					Spesa comprensiva di Tabellare IVC,
3	Ex cat.C	Agente di Polizia Locale Tempo pieno	Mobilità /o utilizzo graduatorie altri enti	€ 106.042,65	indennità di comparto e di vigilanza ed oneri
			TOTALE	€ 106.042,65	

ANNO 2027

La programmazione per tale anno sarà definita successivamente sulla base di accertate disponibilità finanziarie verificate nel rispetto della vigente normativa in materia, previa analisi degli effettivi fabbisogni e tenuto conto delle nuove regole in materia di limiti assunzionali e del fondo incentivante per i Comuni.

ANNO 2028

La programmazione per tale anno sarà definita successivamente sulla base di accertate disponibilità finanziarie verificate nel rispetto della vigente normativa in materia, previa analisi degli effettivi fabbisogni e tenuto conto delle nuove regole in materia di limiti assunzionali e del fondo incentivante per i Comuni.

PIANO ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

U.O.C. Affari legali, Servizi Sociali, scolastici e Politiche giovanili

2026

Numero	Area	Profilo professionale	Modalità di accesso	Spesa prevista	Note
1	Istruttore ex cat. C	Istruttore amministrativo 50%	Utilizzo graduatorie di altri Comuni, previa procedura di mobilità obbligatoria e volontaria	€ 16.787,75	Spesa comprensiva del tabellare, IV indennità di compart oneri
			TOTALE	€ 16.787,75	

PIANO ASSUNZIONI 2027

La programmazione per tale anno sarà definita successivamente sulla base di accertate disponibilità finanziarie verificate nel rispetto della vigente normativa in materia, previa analisi degli effettivi fabbisogni e tenuto conto delle nuove regole in materia di limiti assunzionali e del fondo incentivante per i Comuni.

PIANO ASSUNZIONI 2028

La programmazione per tale anno sarà definita successivamente sulla base di accertate disponibilità finanziarie verificate nel rispetto della vigente normativa in materia, previa analisi degli effettivi fabbisogni e tenuto conto delle nuove regole in materia di limiti assunzionali e del fondo incentivante per i Comuni.

PIANO ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

U.O.C. Patrimonio Ambiente, sport cultura e spettacolo

ANNO 2026

Numero	Area	Profilo professionale	Modalità di accesso	Spesa prevista	Note
1	Istruttore Ex act. C	ISTRUTTORE amministrativo Part time 100%	Utilizzo graduatorie di altri Comuni, previa procedura di mobilità obbligatoria e volontaria	€ 33.575,49	Spesa comprensiva del tabellare, IVC e indennità di comparto ed oneri
			TOTALE	€ 33.575,49	

Anno 2027-2028

La programmazione per tale anno sarà definita successivamente sulla base di accertate disponibilità finanziarie verificate nel rispetto della vigente normativa in materia, previa analisi degli effettivi fabbisogni e tenuto conto delle nuove regole in materia di limiti assunzionali e del fondo incentivante per i Comuni.

PIANO ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

U.O.C. Promozione e sviluppo territoriale

ANNO 2026

Numero	Area	Profilo professionale	Modalità di accesso	Spesa prevista	Note
1	Istruttore Ex act. C	ISTRUTTORE tecnico Full time 100%	Utilizzo graduatorie di altri Comuni, previa procedura di mobilità obbligatoria e volontaria	€ 33.575,49	Spesa comprensiva del tabellare, IVC e indennità di comparto ed oneri
1	Ex cat- D	Funzionario tecnico ad elevata qualifica full time 100%	Utilizzo graduatorie di altri Comuni, previa procedura di mobilità obbligatoria e volontaria	€ 36.465,82	Spesa comprensiva del tabellare, IVC e indennità di comparto ed oneri
			TOTALE	€ 70.041,31	

Anno 2027-2028

La programmazione per tale anno sarà definita successivamente sulla base di accertate disponibilità finanziarie verificate nel rispetto della vigente normativa in materia, previa analisi degli effettivi fabbisogni e tenuto conto delle nuove regole in materia di limiti assunzionali e del fondo incentivante per i Comuni.

PIANO ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

U.O.C. lavori pubblici e manutenzione

ANNO 2026

Numero	Area	Profilo professionale	Modalità di accesso	Spesa prevista	Note
1	Istruttore Ex cat. C	ISTRUTTORE tecnico geometra part time 50%	Utilizzo graduatorie di altri Comuni, previa procedura di mobilità obbligatoria e volontaria	€ 16.787,75	Spesa comprensiva del tabellare, IVC e indennità di comparto ed oneri
			TOTALE	€ 16.787,75	

ANNO 2027

La programmazione per tale anno sarà definita successivamente sulla base di accertate disponibilità finanziarie verificate nel rispetto della vigente normativa in materia, previa analisi degli effettivi fabbisogni e tenuto conto delle nuove regole in materia di limiti assunzionali e del fondo incentivante per i Comuni.

ANNO 2028

La programmazione per tale anno sarà definita successivamente sulla base di accertate disponibilità finanziarie verificate nel rispetto della vigente normativa in materia, previa analisi degli effettivi fabbisogni e tenuto conto delle nuove regole in materia di limiti assunzionali e del fondo incentivante per i Comuni

PIANO ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO
U.O.C. Fiscalita' Locale
ANNO 2026

Numero	Categoria	Profilo professionale	Modalita di accesso	Spesa prevista	Note
1	Ex cat D	Funziario ad elevata qualifica full time. Funziario contabile	Utilizzo graduatorie di altri Comuni, previa procedura di mobilita obbligatoria e volontaria	€ 36.465,81	Spesa comprensiva del tabellare, IVC e indennita di comparto ed oneri
			TOTALE	€ 36.465,81	

ANNO 2027

La programmazione per tale anno sarà definita successivamente sulla base di accertate disponibilità finanziarie verificate nel rispetto della vigente normativa in materia, previa analisi degli effettivi fabbisogni e tenuto conto delle nuove regole in materia di limiti assunzionali e del fondo incentivante per i Comuni.

ANNO 2028

La programmazione per tale anno sarà definita successivamente sulla base di accertate disponibilità finanziarie verificate nel rispetto della vigente normativa in materia, previa analisi degli effettivi fabbisogni e tenuto conto delle nuove regole in materia di limiti assunzionali e del fondo incentivante per i Comuni.

**PIANO ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO
U.O.C. Servizi finanziari
ANNO 2026**

Numero	Categoria	Profilo professionale	Modalità di accesso	Spesa prevista	Note
1	Ex cat- C	Istruttore contabile full- time 100%	Utilizzo graduatorie di altri Comuni, previa procedura di mobilità obbligatoria e volontaria	€ 33.575,49	Spesa comprensiva del tabellare, IVC e indennità di comparto ed oneri
			TOTALE	€ 33.575,49	

ANNO 2027

La programmazione per tale anno sarà definita successivamente sulla base di accertate disponibilità finanziarie verificate nel rispetto della vigente normativa in materia, previa analisi degli effettivi fabbisogni e tenuto conto delle nuove regole in materia di limiti assunzionali e del fondo incentivante per i Comuni.

ANNO 2028

La programmazione per tale anno sarà definita successivamente sulla base di accertate disponibilità finanziarie verificate nel rispetto della vigente normativa in materia, previa analisi degli effettivi fabbisogni e tenuto conto delle nuove regole in materia di limiti assunzionali e del fondo incentivante per i Comuni.

PIANO ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO U.O.C. Affari generali servizi demografici personale e digitalizzazione ANNO 2026					
Numero	Categoria	Profilo professionale	Modalità di accesso	Spesa prevista	Note
1	Ex cat- D	Funzionario informatico ad elevata qualifica part time 50%	Utilizzo graduatorie di altri Comuni, previa procedura di mobilità obbligatoria e volontaria	€ 18.232,91	Spesa comprensiva del tabellare, IVC e indennità di comparto ed oneri
1	Ex cat- C	Istruttore amministrativo part time al 50%	Utilizzo graduatorie di altri Comuni, previa procedura di mobilità obbligatoria e volontaria	€ 16.787,75	Spesa comprensiva del tabellare, IVC e indennità di comparto ed oneri
TOTALE				€35.020,66	
ANNO 2027					
La programmazione per tale anno sarà definita successivamente sulla base di accertate disponibilità finanziarie verificate nel rispetto della vigente normativa in materia, previa analisi degli effettivi fabbisogni e tenuto conto delle nuove regole in materia di limiti assunzionali e del fondo incentivante per i Comuni.					
ANNO 2028					
La programmazione per tale anno sarà definita successivamente sulla base di accertate disponibilità finanziarie verificate nel rispetto della vigente normativa in materia, previa analisi degli effettivi fabbisogni e tenuto conto delle nuove regole in materia di limiti assunzionali e del fondo incentivante per i Comuni.					

SPESA ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO PER L'ANNO 2026 € 348.296,91

SPESA ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO PER L'ANNO 2027 € 0,00

SPESA ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO PER L'ANNO 2028 € 0,00

ASSUNZIONI PNRR

Il Decreto Recovery D.L.152/2021 convertito in Legge 233/2021 ha introdotto alcune importanti previsioni, volte al rafforzamento degli organici dei Comuni interessati dal PNRR. In particolare, i commi 1, 3, 4 e 5 dell'articolo 31-bis e il comma 18-bis dell'articolo 9 del testo coordinato del Decreto Legge 6 novembre 2021, n. 152, introducono misure agevolative per le assunzioni a tempo determinato nei Comuni. Le assunzioni riguardano il personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità, al fine di consentire l'attuazione dei progetti PNRR.

Le eventuali assunzioni saranno programmate successivamente. Le predette assunzioni sono subordinate all'asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio. Il personale in questione può essere reclutato anche con le modalità definite dall'art. 3-bis del D.L. n. 80/2021, mediante selezioni uniche effettuate tra più enti locali convenzionati per la formazione di elenchi di idonei all'assunzione nei ruoli degli stessi. Infine, sempre sotto il profilo del regime derogatorio, il comma 4 chiarisce che le predette assunzioni possono avvenire anche in deroga al divieto di assumere personale a qualsiasi titolo in caso di

il mancato rispetto del termine per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, disposto dall'art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. n. 113/2016.

Cessazioni dal servizio.

Negli anni 2025 e 2026 si sono verificate e si prevedono n. 2 cessazioni dal servizio per raggiungimento dei limiti di età (di cui n. 1 nel 2025 e n.1 nel 2026):

- n.1 dipendente appartenente all'Area degli Istruttori ex cat. C p.p. istruttore amministrativo assegnato all'Ufficio Casa;
- n.1 dipendente appartenente all'Area degli Istruttori ex cat. C p.p. istruttore amministrativo assegnato all'U.O.C. Lavori pubblici e manutenzione

Negli anni 2025 e 2026 (fino ad oggi) si sono verificate altresì n. 2 cessazioni per mobilità volontaria, appartenenti n. 1 appartenente all'Area degli Istruttori, assegnata all'UOC Lavori pubblici e uno all'ufficio Promozione e sviluppo territoriale.

Negli anni 2025 n. 1 cessazione per dimissioni, appartenenti all'Area Dei Funzionari ad elevata qualifica, assegnati all'

UOC Servizi Sociali;

Pertanto in totale ci sono registrate n.5 cessazioni.

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

PIANO TRIENNALE 2026/2028 – SPESA PER RAPPORTO DI LAVORO FLESSIBILE

PIANO ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO ANNO 2026					
U.O.C. Polizia Locale, Protezione Civile e Sanità					
Numero	Categoria	Profilo professionale	Modalità di accesso	Spesa prevista	Note
5	C	Agenti di polizia locale		€ 141,000,00	

Documento di consultazione

CONCLUSIONI

Dal predetto Piano per l'annualità 2026 risulta:

- una spesa di personale a tempo indeterminato, comprensiva di oneri ed Irap, di € 348.296,91
- una spesa di personale a tempo determinato, comprensiva di oneri ed Irap, totale di € 141.000,00

per un totale di € 489.296,91

Il suddetto piano è trasmesso al Responsabile dell'UOC Servizi Finanziari, al Collegio dei Revisori dei Conti ed è stato già trasmesso alle Organizzazioni sindacali ai sensi dell'art. 4, comma 5 del vigente CCNL ai fini della sola informativa preventiva, con nota prot.com n. del

Si rappresenta ai fini dell'approvazione del piano:

- che le assunzioni sono state programmate compatibilmente con le capacità assunzionali nei limiti del valore soglia come per legge;
- che questo Comune rispetta pienamente il vincolo di contenimento e riduzione progressiva della spesa di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 previsto dall'art. 1, comma 557-quater, della Legge n. 296/2006 e s. m.;
- che, prima di procedere all'effettiva assunzione in servizio delle nuove unità di personale, si deve procedere di volta in volta alla verifica del rispetto di tutti gli adempimenti di carattere finanziario previsti dalle norme vigenti.

Costituisce Allegato, facente parte integrante e sostanziale della presente relazione l'attuale dotazione delle risorse umane con i posti da coprire.

DOTAZIONE ORGANICA

AVVOCATURA

Progr.	CLASSIFICAZIONE EX CCNL 16.11.2022	Ft/Pt
1	Area Funzionari ed elevata qualificazione	Ft
2	Area Funzionari ed elevata qualificazione	Ft

1 UOC AFFARI GENERALI, DEMOGRAFICI E PERSONALE

Progr.	CLASSIFICAZIONE EX CCNL 16.11.2022	Ft/Pt	
1	Area Funzionari ed elevata qualificazione	Ft	
2	Area Funzionari ed elevata qualificazione	Ft	
3	Area degli istruttori	Ft	
4	Area degli istruttori	Ft	
5	Area degli istruttori	Ft	
6	Area degli istruttori	Ft	
7	Area degli istruttori	Ft	
8	Area degli istruttori	Ft	
9	Area degli istruttori	Ft	
10	Area degli istruttori	Ft	
11	Area degli istruttori	Pt	
12	Area degli istruttori	Ft	
13	Area degli istruttori	Ft	
14	Area degli istruttori	Ft	
15	Area degli istruttori	Ft	
16	Area degli istruttori	pt	Da coprire
17	Area degli istruttori	pt	Da coprire
18	Area dei funzionari informatico	pt	Da coprire

2 UOC PROMOZIONE, SVILUPPO E GESTIONE TERRITORIALE

Progr.	CLASSIFICAZIONE EX CCNL 16.11.2022	Ft/Pt	
1	Area Funzionari ed elevata qualificazione	Ft	
2	Area Funzionari ed elevata qualificazione	Ft	
3	Area degli istruttori	Pt	
5	Area degli istruttori	Ft	
6	Area degli istruttori	Ft	
7	Area degli istruttori	Ft	
8	Area degli istruttori	Pt	
9	Area degli istruttori	Ft	
10	Area degli istruttori	pt	Da coprire

3 UOC LAVORI PUBBLICI E MANUTENZIONE

Progr.	CLASSIFICAZIONE EX CCNL 16.11.2022	Ft/Pt	
1	Area Funzionari ed elevata qualificazione	Ft	
2	Area Funzionari ed elevata qualificazione	Ft	
4	Area degli istruttori	Ft	
5	Area degli istruttori	Ft	
6	Area degli istruttori	Ft	
7	Area degli istruttori	Pt	
8	Area degli istruttori	Ft	
9	Area degli istruttori	pt	Da coprire

4 UOC SERVIZI FINANZIARI

Progr.	CLASSIFICAZIONE EX CCNL 16.11.2022	Ft/Pt	
1	Area Funzionari ed elevata qualificazione	Ft	
2	Area Funzionari ed elevata qualificazione	Ft	
3	Area Funzionari ed elevata qualificazione	PT	
4	Area degli istruttori	Ft	
5	Area degli istruttori	Ft	
6	Area degli Istruttori	PT	
7	Area degli istruttori	pt	Da coprire

5 UOC FISCALITÀ LOCALE

Progr.	CLASSIFICAZIONE EX CCNL 16.11.2022	Ft/Pt	
1	Area Funzionari ed elevata qualificazione	Ft	
2	Area degli istruttori	Ft	
3	Area degli istruttori	Ft	
4	Area degli Istruttori	Ft	
5	Area dei funzionari	ft	Da coprire

6 UOC POLIZIA LOCALE, PROTEZIONE CIVILE E SANITÀ

Progr.	CLASSIFICAZIONE EX CCNL 16.11.2022	Ft/Pt	
1	Area Funzionari ed elevata qualificazione	Ft	
2	Area Funzionari ed elevata qualificazione	Ft	
4	Area degli istruttori	Ft	
5	Area degli istruttori	Ft	
6	Area degli istruttori	Ft	
7	Area degli istruttori	Ft	
8	Area degli istruttori	Ft	
9	Area degli istruttori	Ft	
10	Area degli istruttori	Ft	
11	Area degli istruttori	Ft	
12	Area degli istruttori	Ft	
13	Area degli istruttori	Ft	
14	Area degli istruttori	Ft	
15	Area degli istruttori	Ft	
16	Area degli istruttori	Ft	
17	Area degli istruttori		
18	Area degli istruttori		trasmissione a full time
19	Area degli istruttori	ft	Da coprire
20	Area degli istruttori	ft	Da coprire
21	Area degli istruttori	ft	Da coprire

7 UOC AFFARI LEGALI, SERVIZI SOCIALI, POLITICHE GIOVANILI E SERVIZI SCOLASTICI

Progr.	CLASSIFICAZIONE EX CCNL 16.11.2022	Ft/Pt	
1	Area Funzionari ed elevata qualificazione	Ft	
2	Area Funzionari ed elevata qualificazione	Ft	
3	Area degli istruttori	FT	
4	Area degli istruttori	Ft	
5	Area degli istruttori	pt	Da coprire
6	Area dei funzionari	ft	Da coprire

8 UOC PATRIMONIO, AMBIENTE, SPORT, CULTURA E SPETTACOLO

Progr.	CLASSIFICAZIONE EX CCNL 16.11.2022	Ft/Pt	
1	Area Funzionari ed elevata qualificazione	Ft	
2	Area Funzionari ed elevata qualificazione	PT	
3	Area degli Istruttori	FT	
4	Area degli istruttori	Ft	
5	Area degli istruttori	pt	Trasformazione a full time
6	Area dei funzionari	ft	Da coprire

Documento di consultazione



OGGETTO: Attuazione delle disposizioni dettate dall'art. 6, comma 2, del D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001. Rilevazione eccedenze e piano dei fabbisogni di personale relativo al triennio 2026/2028, in applicazione del DPCM del 17.03.2020, attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019.

Ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 18/08/2000 n.267, come modificato dall'art. 3, comma 2, del D.L. 174/2012 convertito con modificazioni dalla L. 213/2012, in ordine alla regolarità tecnica della presente proposta, attestante la legittimità, la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa, si esprime parere **FAVOREVOLE**.

Angri addì, _____

Il Responsabile U.O.C.
AFFARI GENERALI, DEMOGRAFICI,
PERSONALE E DIGITALIZZAZIONE
Dott.ssa Teresa Tortora

Ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 18/08/2000 n. 267, come modificato dall'art. 3, comma 2, del D.L. 174/2012 convertito con modificazioni dalla L. 213/2012, in ordine alla regolarità contabile della presente proposta, attestante la legittimità, la regolarità e la correttezza della spesa, si esprime parere _____

Angri addì, _____

Il Responsabile della UOC
SERVIZI FINANZIARI
Dott.ssa Angela Pauciulo



Comune di Angri

Provincia di Salerno
Collegio dei Revisori dei Conti

Al Sindaco
Al Segretario Generale
Al Responsabile dei Servizi Finanziari
Al Responsabile Ufficio del Personale
LL.SS.

VERBALE N° 08 del 12/03/2026

OGGETTO: : Attuazione delle disposizioni dettate dall'art. 6, comma 2, del D.lgs. n. 165 del 30.03.2001. Rilevazione eccedenze e piano dei fabbisogni di personale relativo al triennio 2026/2028, in applicazione del DPCM del 17.03.2020, attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019.

Il giorno 12 del mese di marzo 2026, il collegio, composto da dott. Andrea Sicignano, Rag. Attilio Petrillo e Dott. Tommaso Barbato, presso la sede comunale si è riunito per rilasciare parere sulla proposta di delibera in oggetto;

I REVISORI

Visti i pareri tecnici e contabili favorevoli espressi dal Responsabile Ufficio personale e del Responsabile Servizi Finanziari;

Dato atto che:

- a seguito della revisione della dotazione organica e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, non emergono situazioni di personale in eccedenza e/o soprannumero in questo Ente (non è istituita la dirigenza), quindi il Comune di Angri non deve avviare nel corso dell'anno 2026 procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti ;

- in applicazione della disciplina contenuta nel DPCM del 17.03.2020 recante le nuove modalità di calcolo delle capacità assunzionali negli Enti locali, emesso in attuazione dell'art. 33, comma 2, del Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, il Comune di Angri rientra tra gli enti che registrano un valore spesa personale / entrate correnti inferiore al "valore soglia", indicato nel Decreto attuativo del 27%;

- la spesa complessiva per il personale a seguito delle assunzioni programmate rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica, nonché i limiti imposti dall'art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale (spesa potenziale massima);

- la spesa complessiva è prevista nel Bilancio di Previsione 2026/2028 nel macroaggregato 1 e rispetta i limiti di contenimento ai sensi della normativa vigente;

a ragione di quanto sopra non sono pregiudicati gli equilibri finanziari dell'Ente a carico del bilancio pluriennale;

Considerato:

Che l'attività dell'organo di revisione esclude ogni attività sindacatoria sul contenuto della proposta e che nessuna funzione di riscontro di legittimità complessiva degli atti risulta affidata al medesimo organo ;

Comune di Anгри

Provincia di Salerno
Collegio dei Revisori dei Conti

Visto l'art.91 del D.lgs.267;

IL Collegio raccomanda

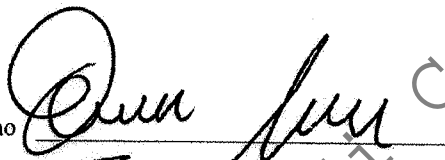
Che nel corso dell'attuazione del Piano triennale Fabbisogno del personale 2026-2028, e all'atto delle assunzioni, venga effettuata una costante opera di monitoraggio del rispetto di tutti i limiti stabiliti in materia di spesa del personale, con l'adozione ove dovuti dei correttivi eventualmente indotti da modifiche della normativa in materia e dai vincoli di bilancio.

Esprime parere favorevole

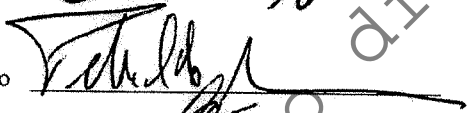
alla proposta avente per oggetto: *"Attuazione delle disposizioni dettate dall'art. 6, comma 2, del D.lgs. n. 165 del 30.03.2001. Rilevazione eccedenze e piano dei fabbisogni di personale relativo al triennio 2026/2028, in applicazione del DPCM del 17.03.2020, attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 e per effetto assevera il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio e dei limiti di contenimento della spesa"*.

Il collegio

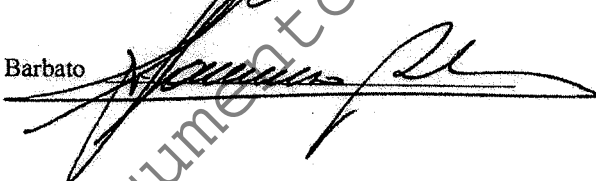
Dott. Andrea Sicignano



Rag. Attilio Petrillo



Dott. Tommaso Barbato


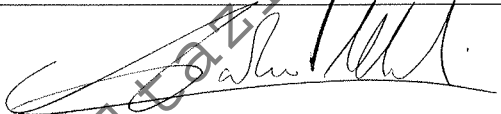
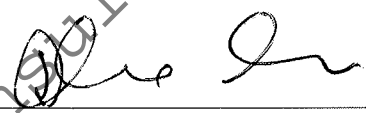
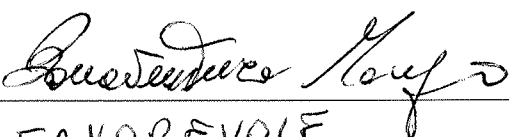




DELIBERA N. 85 DEL 10/04/2026

LA GIUNTA APPROVA

Oggetto: Attuazione delle disposizioni dettate dall'art. 6, comma 2, del D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001. Rilevazione eccedenze e piano dei fabbisogni di personale relativo al triennio 2026/2028, in applicazione del DPCM del 17.03.2020, attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019.

Cosimo Ferraioli - Sindaco	
Antonio Mainardi - Vice Sindaco	
Maria D'Aniello - Assessore	
Maria Immacolata D'Aniello - Assessore	ASSENTE
Mariagiovanna Falcone - Assessore	ASSENTE
Bonaventura Manzo - Assessore	
Salvatore Mercurio - Assessore	FAVOREVOLE DA RENOTO
Pasquale Russo - Assessore	FAVOREVOLE DA RENOTO





Documento di Consultazione

Del che il presente verbale letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE

F.to Cosimo Ferraioli

IL SEGRETARIO GENERALE

F.to Maria Luisa Mandara

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

Che la presente deliberazione:

- è stata affissa all'albo pretorio comunale il giorno 16 APR. 2026 per rimanervi per 15 (quindici) giorni consecutivi (art. 124, comma 1, D. Lgs. n. 267/2000);
- ne è stata comunicata l'adozione, con elenco n. 18 in data 16 APR. 2026, ai Capigruppo consiliari (art. 125, D. Lgs. 267/2000);

Dalla Residenza Municipale, li 16 APR. 2026

IL SEGRETARIO GENERALE

F.to Maria Luisa Mandara

È copia conforme all'originale.

Dalla Residenza Comunale, li 16 APR. 2026



IL SEGRETARIO GENERALE

Maria Luisa Mandara

Il sottoscritto, su conforme relazione dell'impiegato addetto all'ufficio di segreteria,

ATTESTA

Che la presente deliberazione:

- è divenuta esecutiva il giorno 10 APR. 2026:
- perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4, D. Lgs. 267/2000);
 - decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, comma 3, D. Lgs. n. 267/2000);
- È stata affissa all'albo pretorio comunale, come prescritto dall'art. 124, comma 1, D. Lgs. 267/2000, per quindici giorni consecutivi dal al P.A.P. n.....

Dalla Residenza Municipale, li

IL SEGRETARIO GENERALE

Il presente provvedimento viene assegnato al Responsabile UOC AFFARI GENERALI, DEMOGRAFICI, PERSONALE e DIGITALIZZAZIONE per le procedure ai sensi dell'art.107, D. Lgs. 267/2000.

Addi

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

F.to Giovanni Ferraioli