

COMUNE DI ANGRI

PROVINCIA DI SALERNO

N° PAP-01690-2024

Il presente atto viene affisso all'Albo

Pretorio on-line

dal 18/07/2024 al 02/08/2024

L'incaricato della pubblicazione
GIOVANNI FERRAIOLI

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 146

DEL 18.07.2024

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 2024/2026, in applicazione del DPCM del 17.03.2020, attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L. n.34/2019.

L'anno **Duemilaventiquattro**

Addì **Diciotto**

del mese di **Luglio**

In Angri alle ore **12:00**

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

Sono assenti i signori: Cosimo Ferraioli, Sindaco;

Assume la presidenza il dott. **Antonio Mainardi**

In qualità di **Vice Sindaco f.f.**

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

18.07.2024

al n. **146**

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.



PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 16 DEL 18.7.2024

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 2024/2026, 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 ecedenze 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 cognizione 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 inconfondibile dal fatto che attualmente risultano in servizio a tempo indeterminato n.58 ;

Visto il piano dei fabbisogni di personale per il periodo 2024/2026, 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 il presente Piano è stato sottoposto ad informazione preventiva, e che in data 26 giugno 2014 si è avuto l'incontro con le OO.SS., giusto verbale prot. n. 21444 del 26.06.2024;

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 delibere di Giunta Comunale n. n.41 del 07.03.2024 e n.79 del 22.04.2024 , recante la modifica della struttura organizzativa, si è provveduto alla definizione dell'Organigramma della struttura comunale, delineato in un totale di n. 7 Unità Organizzative Complesse;





- Con Delibera di Giunta Comunale n.105 del 27.05.2024 del è stata programmato il fabbisogno del personale a tempo determinato, per un importo di euro 73.824,79;
Visto l'allegato B riportante l'attuale dotazione organica alla data del 31 maggio 2024;

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 2024 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 e trasmesso a mezzo pec all'ente nel cui protocollo è stato acquisito al n. 23240 del 16/07/2024;

DATO ATTO che previa informativa da parte del Segretario Generale nella sua qualità di Presidente e richiesta di concertazione da parte della C.G.I.L., si è riunita la delegazione trattante composta dalla parte pubblica dalle OO.SS. e dalle R.S.U. in data 26 giugno 2024 e del che è stato redatto apposito verbale prot. n.21444/2024 del 26.06.2024;

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 2024





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 a carico del bilancio di previsione 2024/2026 trova copertura finanziaria all'interno delle dotazioni assegnate in sede di bilancio di previsione;
- di stabilire che con separato e successivo atto saranno apportate le modifiche connesse e conseguenti all'interno del macro-aggregato 1;
- 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 2024/2026 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 2024 previsto dal presente atto, dando priorità nell'ordine alle trasformazioni, alle assunzioni a tempo indeterminato ed infine alle procedure di progressione verticale;
- 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;
- 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 2024/2026;

-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

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 2024/2026, 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, 05/07/2026

Il Segretario Generale

In funzione di Responsabile dell'Ufficio Personale (parte giuridica)

Dott.ssa Maria Luisa Mandara

Maria Luisa Mandara

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 dell'azione amministrativa, si esprime parere

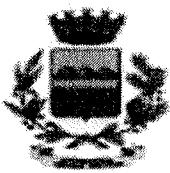
favorevole

Angri,

Il Responsabile U.O.C. Servizi Finanziari

Dott.ssa Angela Pauciulo

Angela Pauciulo



Allegato A

COMUNE DI ANGRI

(provincia di Salerno)

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2024/2026 E DOTAZIONE ORGANICA

PREMESSA –Il piano triennale del fabbisogno 2024/2025/2026 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.

L'articolo 33, comma 2 del d.l. 34/2019, rubricato “Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria”, 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 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 è 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 stabilisce per gli enti virtuosi la percentuale massima di incremento a seconda della fascia demografica di appartenenza e nel caso del Comune di Angri, che appartiene alla fascia demografica indicata sotto la lettera f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti, per l'anno 2024 è previsto un incremento del 22% della spesa del personale dell'anno 2018.

Degna di segnalazione è l'art. 3, comma 8, della Legge 56/2019, così come modificato dall'art. 1, comma 14-ter, del D.L. 80/2021.che recita : “. Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31 dicembre 2024, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001”.

In ogni caso questo Ente decide di non avvalersi di tale deroga e riguardo alle procedure di reclutamento, in linea generale, vengono esperite prima le procedure di mobilità obbligatoria e volontaria, ai sensi degli art. 30, comma 2-bis, e 34 bis del D.Lgs n.165 del 2021.

PIANO TRIENNALE 2024/2026 – RECLUTAMENTO PERSONALE CON RAPPORTO A TEMPO INDETERMINATO

La capacità assunzionale del Comune di Angri è determinata, come riportata nell' allegato 1, in coerenza ad essa si è proceduto a stabilire il seguente fabbisogno di personale per il triennio 2024-2026, nei limiti consentiti dalla normativa in materia di budget assunzionale e di contenimento della spesa di personale:

PIANO ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

ANNO 2024

U.O.C. Polizia Locale, Protezione Civile e Sanità

Numero	Area	Profilo professionale	Modalità di accesso	Spesa prevista	Note
4	Istruttori Ex cat.C	Agenti di Polizia Locale di cui n. 3 Tempo pieno e n. 1 part.time al 50%	utilizzo graduatorie altri enti, previo espletamento delle procedure di mobilità	€ 124.535,49	Spesa comprensiva di Tabellare IVC, indennità di comparto e di vigilanza ed oneri
1	Istruttore Ex cat. C	Agente di Polizia Locale Trasformazione da part.time dal 50% al 100%	trasformazione rapporto di lavoro da part-time a full time	€ 17.790,78	

ANNO 2025

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 2026

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 e Demografici, Economato, Personale

ANNO 2024

Numero	Area	Profilo professionale	Modalità di accesso	Spesa prevista	Note
1	Istruttore ex act. C	ISTRUTTORE amministrativo	Trasformazione rapporto di lavoro da 60% al 100%	€ 13.687,52	Spesa comprensiva del tabellare, IVC e indennità di comparto ed oneri
1	Istruttore Ex act. C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Trasformazione rapporto di lavoro dal 50% al 100%	€ 17.109,39	
1	Funzionario ad Elevata qualificazione D	Funzionario direttivo amministrativo	Trasformazione rapporto di lavoro dal 50% al 100%	€18.582,94	
1	Istruttore ex act.C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO Full time	utilizzo graduatorie altri enti, previo espletamento delle procedure di mobilità	€ 34.218,79	

	Funzionari o ad elevata profession alità Ex cat. D	Funzionario Direttivo amministrativo 100%	utilizzo graduatorie altri enti, previo espletamento delle procedure di mobilità	€ 37.165,88	
--	------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------	--

ANNO 2025

Numero	Categoria	Profilo professionale	Modalità di accesso	Spesa prevista	Note
1	Funzionari o ad elevata profession alità D	Funzionario direttivo amministrativo Part-time 50%	Concorso pubblico, previo espletamento delle procedure di mobilità obbligatoria e facoltativa	€ 18.582,94	Spesa comprensiva del tabellare, IVC e indennità di comparto ed oneri

	Istruttore Ex cat.C	Istruttore amministrativo 100%	utilizzo graduatorie altri enti, previo espletamento delle procedure di mobilità	€ 34.218,79	
--	------------------------------------------	--------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------	--

ANNO 2026

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 2024

Numero	Area	Profilo professionale	Modalità di accesso	Spesa prevista	Note
1	Istruttore ex cat.C	Istruttore contabile 100%	utilizzo graduatorie altri enti, previo espletamento delle procedure di mobilità	€ 34.218,79	Spesa comprensiva del tabellare, IVC e indennità di comparto ed oneri

ANNO 2025

Numero	Area	Profilo professionale	Modalità di accesso	Spesa prevista	Note
1	Istruttore Ex act. C	Istruttore contabile 50%	Concorso, previo espletamento delle procedure di mobilità obbligatoria e facoltativa	€ 17.109,40	Spese comprensiva del tabellare, IVC e indennità di comparto ed oneri

ANNO 2026

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 Sociali, scolastici, sport, cultura e spettacolo

2024

Numero	Area	Profilo professionale	Modalità di accesso	Spesa prevista	Note
--------	------	-----------------------	---------------------	----------------	------

	Istruttore ex cat. C	Istruttore amministrativo	Trasformazione rapporto di lavoro dal 50% al 100%	€ 17.109,40	Spese comprensiva del tabellare, IVC e indennità di comparto ed oneri
	Istruttore ex cat.C	Istruttore amministrativo 100%	utilizzo graduatorie altri enti, previo espletamento delle procedure di mobilità	€ 34.218,79	

PIANO ASSUNZIONI 2025

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 2026

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, Sviluppo, Gestione Territoriale

Anno 2024

Numero	Area	Profilo professionale	Modalità di accesso	Spesa prevista	Note
1	Istruttore ex cat. C	Istruttore tecnico Geometra Part time al 50%	utilizzo graduatorie altri enti, previo espletamento	€ 17.109,40	Spese comprensiva del tabellare, IVC e indennità di

			delle procedure di mobilità		comparto ed oneri
1	Istruttore Ex cat. C	Geometra	Trasformazio ne dal 50% al 100%	€ 17.109,49	Spese comprensiva del tabellare, IVC e indennità di comparto ed oneri

PIANO ASSUNZIONI 2025

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 2026

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

2024

Numero	Area	Profilo professionale	Modalità di accesso	Spesa prevista	Note
1	Funzionar i ad elevata qualificazi one Ex cat.D	Funzionario Direttivo contabile Part time al 50%	utilizzo graduatorie altri enti, previo espletamento delle procedure di mobilità	€ 18.582,94	Spese comprensiva del tabellare, IVC e indennità di comparto ed oneri ed Irap

	Istruttore Ex act. C	Istruttore Contabile Part.-time al 50%	utilizzo graduatorie altri enti, previo espletamento delle procedure di mobilità	€ 17.109,40	Spese comprensiva del tabellare, IVC e indennità di comparto ed oneri ed Irap
--	---------------------------------------	-------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------

PIANO ASSUNZIONI 2025

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 2026

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 Ambiente e Patrimonio

2024

Numero	Area	Profilo professionale	Modalità di accesso	Spesa prevista	Note
2	Istruttore ex act. C	Istruttore tecnico Geometra n. 1 Full time e n. 1 part time al 50%	utilizzo graduatorie altri enti, previo espletamento delle procedure di mobilità	€ 17.109,40 + € 34.218,79	Spese comprensiva del tabellare, IVC e indennità di comparto ed oneri ed Irap

Anno 2025

Numero	Area	Profilo professionale	Modalità di accesso	Spesa prevista	Note
--------	------	-----------------------	---------------------	----------------	------

1	Funzionari o ad elevata profession alità Ex cat. D	Funzionario direttivo tecnico Part-time al 30%	Concorso pubblico , previo espletamento della mobilità obbligatoria e facoltativa	€ 11.149,76	Spesa comprensiva del tabellare, IVC e indennità di comparto ed oneri ed Itap
----------	--------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------

PIANO ASSUNZIONI 2026

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 2024 €
469.877,09**

SPESA ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO PER L'ANNO 2025 € 81.060,89

SPESA ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO PER L'ANNO 2026 € 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 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.

Nell'anno 2024 si sono verificate n. 4 cessazioni per raggiungimento limiti di età per raggiungimento dei limiti di età:

-n. 2 dipendenti appartenenti all'Area dei funzionari ex categorie D , assegnate alle UOCC Affari generali e Promozione, Sviluppo e gestione territoriale)

-N. 1 dipendente appartenente all'Area degli istruttori ex act. C assegnato all'Ufficio contenzioso.

n. 1 dipendente appartenente all'Area degli operatori esperti ex cat. B pp messo comunale.

Nell'anno 2024 si è verificata altresì n. 1 cessazione per mobilità volontaria, appartenente all'Area dei Funzionari, assegnato all'UOC Servizi Finanziari e n. 1 cessazione per dimissioni, appartenente all'Area degli istruttori, assegnata all'UOC Lavori pubblici, ambiente e patrimonio.

Peraltro in totale ci sono registrate n. 6 cessazioni;

Mobilità per interscambio ai sensi dell'art.7 del DPCM 5 agosto 1988 n.325 e dell'art.30 del D.Lgs n. 165 del 2011.

AI sensi della normativa *supra* citata si prevede una mobilità per interscambio con il Comune di Camerota di n. 1 istruttore amministrativo area operatori esperti da assegnare all'UOC Affari Generali, come da domanda assunta al protocollo comunale n.10863/2024 del 25.03.2024.

LE PROGRESSIONI VERTICALI

Il CCNL del 16 novembre 2022 ha tracciato una distinzione netta tra due diverse tipologie di procedure di progressione verticale:

I) procedure "ordinarie", la cui disciplina, ancorché richiamata nei contratti (si veda art. 15, comma 1 del richiamato CCNL), trae origine unicamente dalla legge (considerata anche la riserva di legge in materia);

2) procedure "speciali", temporalmente limitate alla finestra temporale compresa tra il 1° aprile 2023 e il 31 dicembre 2025, la cui disciplina è invece prevista nel CCNL del Comparto Funzioni Locali (art. 13, commi 6, 7, 8), con criteri valutativi e selettivi analoghi a quelli previsti dalla legge, con una parziale deroga al possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno e con rinvio a regolamenti di maggior dettaglio che dovranno essere adottate dagli enti, previo confronto sindacale.

Con la novella introdotta dall'art. 3 del D.L. n. 80/2021 – articolo rubricato "Misure per la valorizzazione del personale e per il riconoscimento del merito" – è stato conferito uno specifico mandato alla contrattazione nazionale di disciplinare, in sede di revisione degli ordinamenti professionali, sistemi di valorizzazione del personale in servizio, anche in deroga al titolo di studio richiesto dall'esterno, sulla base di criteri volti alla valorizzazione dell'esperienza e della professionalità maturata ed effettivamente utilizzata dall'Amministrazione, con la chiara finalità di valorizzazione del personale interno.

Il legislatore ha, non solo dato mandato alla contrattazione collettiva di disciplinare "speciali procedure di valorizzazione del personale", ma ha anche reso possibile lo stanziamento di apposite risorse finanziarie finalizzate a sostenerne l'applicazione: si tratta delle risorse di cui all'art. 1, comma 612, della Legge n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022).

Nello specifico, i commi 6, 7 e 8 dell'art. 13 del CCNL 2019-2021, nel disciplinare le progressioni verticali straordinarie, dette pure "transitorie", dispongono che le stesse potranno essere utilizzate entro il termine del 31 dicembre 2025 per valorizzare l'esperienza e le professionalità maturate negli anni e attuate mediante procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella apposita tabella C di corrispondenza allegata al CCNL di Comparto.

Quanto al finanziamento, le progressioni verticali effettuate con la procedura transitoria sono finanziate dalle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612, Legge 30 dicembre 2021, n. 234 (Legge di Bilancio 2022) in misura non superiore allo **0,55% del monte salari dell'anno 2018**.

Al riguardo, in apposita FAQ pubblicata da ARAN (i cui contenuti sono stati condivisi con il Dipartimento della Funzione pubblica e il Ministero dell'economia e delle finanze) si sostiene che le risorse stanziate ai sensi dell'art. 1, comma 612, della Legge n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022) – in una misura non superiore allo 0,55% del m.s. 2018 – possano essere integralmente destinate a progressioni verticali effettuate con procedura speciale.

Il dibattito registratosi all'indomani della sottoscrizione del nuovo CCNL del Comparto Funzioni Locali ha portato l'ARAN, prima con il Dipartimento della Funzione pubblica e con il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato (CFL 208) e poi in modo isolato (CFL 209), a esprimere un orientamento netto in ordine alla problematica della riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili da destinarsi all'accesso dall'esterno, fornendo alle Amministrazioni un'interpretazione in base alla quale l'applicazione della disposizione contrattuale e le risorse a tal fine stanziate non richiedono la garanzia del 50% dell'accesso dall'esterno.

In particolare, con l'obiettivo di chiarire il precedente CFL 208, l'orientamento ARAN CFL 209 si conclude in modo molto chiaro, affermando che, "in conclusione:

- a)se gli Enti decidono di stanziare le risorse ai sensi del comma 612, tutte le risorse stanziate sono destinate a progressioni verticali di cui all'art. 13;
- b)se decidono di stanziare, in aggiunta alle prime, ordinarie risorse destinate ad assunzioni (nel rispetto dei limiti previsti dalla legge per le assunzioni di personale), dovranno garantire in misura adeguata l'accesso dall'esterno (almeno 50% dei posti finanziati con tali risorse)".

Pertanto, secondo il citato orientamento, se le Amministrazioni utilizzano esclusivamente le risorse previste dall'art. 13, comma 8, del CCNL "in misura non superiore allo 0,55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL", non devono preoccuparsi di riservare il 50% dei posti all'accesso dall'esterno. Se invece vogliono effettuare le progressioni in deroga, utilizzando anche (in aggiunta quindi allo 0,55% del monte salari 2018) le ordinarie risorse destinate alle assunzioni, dovranno in tal caso (e solo in tal caso) "garantire in misura adeguata l'accesso dall'esterno (almeno 50% dei posti finanziati con tali risorse)".

Per l'Aran (orientamento applicativo CFC_81 del 29 settembre 2022, rilasciato per il CCNL "Funzioni Centrali" che contiene analoga previsione) "le risorse di cui dell'art. 1 comma 612 della Legge n. 234 del 30 dicembre 2021, in quanto risorse attribuite alla contrattazione collettiva il cui utilizzo è limitato alla sola fase transitoria di prima applicazione del nuovo sistema di classificazione ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs. n. 165/2001, possono invece essere destinate integralmente alle progressioni verticali".

Precisato che in base a circolare Aran CFL 254, il limite del monte salari 2018 va calcolato al netto degli oneri riflessi, di conseguenza anche la spesa di personale che deve rientrare nel limite va calcolata al netto degli oneri riflessi.

Il Comune di Angri, intende avvalersi, per l'anno 2024 dell'istituto delle progressioni verticali in deroga disciplinate all'art.13, commi 6, 7 e 8 del vigente CCNL, utilizzando esclusivamente, ai fini del finanziamento, lo 0,55% del monte salari anno 2028, pari a $0,55 * 3.206.678,00 = 17.636,73$ al fine di ricoprire n. 1 posto appartenente all'Area dei Funzionari ad elevata qualificazione nell'UOC Polizia Locale, Protezione civile e Sanità, n. 3 posti appartenenti all'Area degli operatori esperti di cui n. 2 nell'UOC Affari Generali, Servizi Demografici, Personale ed Economato e n. 1 nell'UOC Servizi sociali, sport, cultura e spettacolo, n. 1 posto appartenente all'Area

dei Funzionari ad elevata qualificazione nell'UOC e n. 1 posto all'Area dei Funzionari ad elevata qualificazione nell'UOC Promozione sviluppo e gestione del territorio

Area	Profilo professionale	Modalità di reclutamento	Spesa esclusi gli oneri ed Irap	Spesa comprensiva degli oneri e IRAP
Funzionari e di Elevata Qualificazione UOC Funzionario di Vigilanza	Funzionario di vigilanza Rapporto di lavoro a tempo pieno	Progressione verticale in deroga ex art.13, commi 6, 7 e 8 del vigente CCNL	€ 2.054,43	€ 2.766,31
Operatori Esperti UOC Affari generali	Istruttore amministrativo Rapporto di lavoro a tempo pieno	Progressione verticale in deroga ex art.13, commi 6, 7 e 8 del vigente CCNL	€ 2.595,80	€ 3.380,10
Operatori Esperti UOC Affari Generali	Istruttore amministrativo Rapporto di lavoro a tempo pieno	Progressione verticale in deroga ex art.13, commi 6, 7 e 8 del vigente CCNL	€ 2.595,80	€ 3.380,10
Operatori Esperti Uoc Servizi sociali, sport cultura e spettacolo	Istruttore amministrativo Rapporto di lavoro a tempo pieno	Progressione verticale in deroga ex art.13, commi 6, 7 e 8 del vigente CCNL	€ 2.595,80	€ 3.380,10
Funzionari e di Elevata Qualificazione UOC Affari generali/ UOC Servizi sociali, sport, cultura e spettacolo/UOC Polizia Locale	Funzionario amministrativo	Progressione verticale in deroga ex art.13, commi 6, 7 e 8 del vigente CCNL	€ 2.054,43	€ 2.766,31
Funzionari e di Elevata Qualificazione UOC Sviluppo promozione e gestione del territorio /UOC Lavori pubblici, ambiente e patrimonio	Funzionario Tecnico	Progressione verticale in deroga ex art.13, commi 6, 7 e 8 del vigente CCNL	€ 2.054,43	€ 2.766,31

			€ 13.409,32 ≤ € 17.636,73	€ 18.439,23 ≤ € 24.162,32
--	--	--	---------------------------	---------------------------

Si precisa che per attivare le procedure di progressione verticali “speciali” in questione, l’Ente dovrà dotarsi di apposito regolamento specifico al fine di declinare i possibili contenuti di dettaglio della disciplina.

CONVENZIONE CON ALTRI ENTI EX ART. 23 DEL CCNL 22.11.2022

Il Comune di Angri intende avvalersi dell’istituto della convenzione per l’utilizzo condiviso di n. 1 dipendente appartenente all’Area degli Istruttori ex cat. C, assegnato all’Ufficio Personale, del Comune di Ercolano per n. 18 ore settimanali fino al 31.12.2024. Tale istituto comporta una spesa in capo al Comune di Angri di € 17.109,40, da rimborsare al Comune capofila, previa stipula dell’accordo.

CONCLUSIONI

Dal predetto Piano per l’annualità 2024 risulta una spesa di personale, comprensiva di oneri ed inap, totale di euro **505.425,72**, di cui euro 18.439,23 per progressioni verticali in deroga, euro 17.109,40 per convenzione con altri Enti ed euro 469.877,09 per nuove assunzioni a tempo indeterminato e trasformazioni.

Il suddetto ipotetico piano unitamente alle tabelle allegate redatte ai sensi del Decreto 17 marzo 2020 ad oggetto “*misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*”, 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 5del vigente CCNL ai fini della sola informativa preventiva, giusta verbale di incontro prot. n.21444/2024 del 26.06.2024.

Si rappresenta ai fini dell’approvazione del piano:

- che le assunzioni sono state programmate compatibilmente con le capacità assunzionali;
- 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.

Costituiscono Allegati, facente parte integrante e sostanziale della presente relazione:

1) Tabella calcolo capacità assunzionale per l’anno 2024 con dati degli ultimi tre rendiconti approvati (2021-2022-2023).

2) Attuale dotazione delle risorse umane ;

Allegato 2

DOTAZIONE ORGANICA UU.OO.CC. al 01.06.2024

AVVOCATURA

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

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 degli istruttori	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	Pt
11	Area degli istruttori	Pt
12	Area degli operatori esperti	Ft
13	Area degli operatori esperti	Ft

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 Funzionari ed elevata qualificazione	Ft
4	Area Funzionari ed elevata qualificazione	Ft
5	Area degli istruttori	Ft
6	Area degli istruttori	Ft
7	Area degli istruttori	Ft
8	Area degli istruttori	Pt
9	Area degli istruttori	Pt

3 UOC LAVORI PUBBLICI AMBIENTE E PATRIMONIO

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	Ft
7	Area degli istruttori	Pt

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 degli istruttori	Ft
4	Area degli istruttori	Ft

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

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	Pt

7 UOC SERVIZI SOCIALI, SCOLASTICI, SPORT, CULTURA E SPETTACOLO

Progr.	CLASSIFICAZIONE EX CCNL 16.11.2022	Ft/Pt
1	Area Funzionari ed elevata qualificazione	Ft
2	Area degli istruttori	Pt
3	Area degli operatori esperti	Ft

COMUNE DI ANGRI

Piazza Crocifisso – C.A.P. 84012

COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

Parere sulla proposta alla deliberazione della Giunta Comunale avente ad 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 2024/2026, in applicazione del DPCM del 17.03.2020, attuativo dell’art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019..

In data odierna 15 Luglio 2024 il Collegio dei Revisori del Comune di Angri, nominato con deliberazione di C.C. n. 40 del 17 Giugno 2022, si è riunito da remoto, nelle persone di:

Marilena De Simone – presidente
Nicola Tino – componente
Gianluigi Iovane - componente

per rilasciare il parere di competenza in merito alla proposta di deliberazione per la Giunta Comunale ricevuta via pec in data 11/07/2024

I REVISORI:

- **Visti i pareri** tecnici e contabili favorevoli espressi dal Responsabile Ufficio Personale (parte Giuridica) dott.ssa Maria Luisa Mandara e del Responsabile UOC Servizio Finanziario
- **Vista la relazione istruttoria trasmessa** dal Responsabile Risorse Umane, dott.ssa Maria Luisa Mandara
- Segretario Generale - allegata alla presente per formarne parte integrante e sostanziale;

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;
- che con delibere di Giunta Comunale n. n.41 del 07.03.2024 e n.79 del 22.04.2024 , recante la modifica della struttura organizzativa, si è provveduto alla definizione dell'Organigramma della struttura comunale, delineato in un totale di n. 7 Unità Organizzative Complesse;
- Visto l'allegato B riportante l'attuale dotazione organica alla data del 31 maggio 2024;
- che previa informativa da parte del Segretario Generale nella sua qualità di Presidente e richiesta di concertazione da parte della C.G.I.L., si è riunita la delegazione trattante composta dalla parte pubblica dalle OO.SS. e dalle R.S.U. in data 26 giugno 2024 e del che è stato redatto apposito

VERIFICATO CHE

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 nuove 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" e ho tagliato inesattezza e trova idonea copertura nel bilancio di previsione 2024/2026;
- 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 nel bilancio di previsione per l'anno 2023 risulta inferiore alla spesa media calcolata sul triennio 2011/2013, come si evince dalla tabella inserita nell'allegato "B";
- c) questo Ente non versa né in situazione di deficit strutturale né di dissesto finanziario;

ATTESTATO

che esaminata la proposta in oggetto richiamata questa prevede :

per l'annualità 2024 una spesa di personale, comprensiva di oneri ed Irap, totale di euro 505.425,72, di cui euro 18.439,23 per progressioni verticali in deroga, euro 17.109,40 per convenzione con altri Enti ed euro 469.877,09 per nuove assunzioni a tempo indeterminato e trasformazioni mentre spesa assunzioni a tempo indeterminato per l'anno 2025 € 81.060,89 e spesa assunzioni a tempo indeterminato per l'anno 2026 € 0,00

Dato atto 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;
Visto l'art. 91 del D. Lgs. 18.8.2000, n. 267;

Il Collegio raccomanda

che nel corso dell'attuazione del Piano Triennale Fabbisogno del Personale 2024/2026, e all'atto delle assunzioni o mobilità, venga effettuata una costante opera di monitoraggio del rispetto di tutti i limiti stabiliti in materia di spese 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 deliberazione della Giunta Comunale avente ad 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 2024/2026, in
applicazione del DPCM del 17.03.2020, attuativo dell’art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019.”
assevera il rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio ed esprime parere favorevole.**

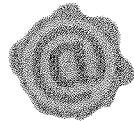
Angri, 15 Luglio 2024

IL COLLEGIO DEI REVISORI:

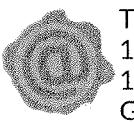
Presidente: Marilena De Simone F.to (firmato digitalmente)

Componente: Nicola Tino F.to (firmato digitalmente)

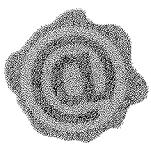
Componente Gianluigi Iovane F.to (firmato digitalmente) _



MARILENA DE
SIMONE
15.07.2024
14:31:03
GMT+00:00



TINO NICOLA
15.07.2024
14:49:06
GMT+00:00



IOVANE
GIANLUIGI



DELIBERA N. 116 DEL 18/07/2024

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 2024/2026, in applicazione del DPCM del 17.03.2020, attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019.

Cosimo Ferraioli - Sindaco	<i>Asente</i>
Antonio Mainardi -Vice Sindaco	<i>Mainardi</i>
Maria D'Aniello-Assessore	<i>Maria D'Aniello</i>
Maria Immacolata D'Aniello-Assessore	<i>Maria Immacolata D'Aniello</i>
Maria Giovanna Falcone-Assessore	<i>Maria Giovanna Falcone</i>
Bonaventura Manzo - Assessore	<i>Bonaventura Manzo</i>
Salvatore Mercurio- Assessore	<i>Salvatore Mercurio</i>
Pasquale Russo-Assessore	<i>Pasquale Russo</i> FAVORABILE DI RENDITO



Del che il presente verbale letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE

F.to Antonio Mainardi

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 **18 LUG. 2024** per rimanervi per 15 (quindici) giorni consecutivi (art. 124, comma 1, D. Lgs. n. 267/2000); **18 LUG. 2024**
- ne è stata comunicata l'adozione, con elenco n.**33** in data ai capigruppo consiliari (art. 125,D.Lgs.267/2000);

18 LUG. 2024

Dalla Residenza Municipale, li

IL SEGRETARIO GENERALE

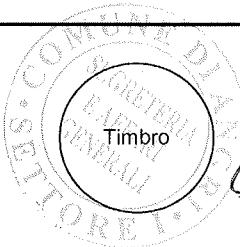
F.to Maria Luisa Mandara

È copia conforme all'originale.

Dalla Residenza Comunale, li

18 LUG. 2024

IL SEGRETARIO GENERALE



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

ATTESTA

Che la presente deliberazione:

- è divenuta esecutiva il giorno :
 perché dichiarata immediatamente eseguibile (art.134, comma 4, D.Lgs. n. 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. n. 267/2000, per quindici giorni consecutivi dal al P.A.P.....

Dalla Residenza Municipale, li

IL SEGRETARIO GENERALE

Il presente provvedimento viene assegnato al SEGRETARIO GENERALE per le procedure ai sensi dell'art.107, D. Lgs. 267/2000.

Addì

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

F.to Giovanni Ferraioli