

IL SINDACO SULLA BASE DELLA CONTESTUALE RELAZIONE DEL DIRIGENTE AD INTERIM DEL SETTORE AFFARI ISTITUZIONALI

VISTO il D. Lgs. n. 165/2001 recante “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”, come modificato, in particolare, ad opera del D. Lgs. n. 75/2017, e, nello specifico:

gli artt. 2 e 5, i quali stabiliscono che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici, assumendo ogni determinazione organizzativa al fine di assicurare l'attuazione dei principi stabiliti;

l'art. 4, il quale prevede che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;

l'art. 6 - commi 1, 2 e 3 - il quale dispone testualmente quanto segue:

“1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con

modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.”;

l’art. 6-ter, rubricato “Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale”;

l’art. 33, come sostituito dall’art. 16 della Legge n. 183/2011, il quale - ai commi 1 e 2 - prevede che:

“1. Le Pubbliche Amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall’art. 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica.

2. Le Amministrazioni Pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere”;

Vista la delibera di Giunta Comunale n. 8 del 30701/2025 con la quale si prende atto che per l’anno 2025 non sussistono condizioni di soprannumero e di eccedenza dovute a ragioni finanziarie e a ragioni funzionali;

VISTI altresì:

l’art. 39, comma 1, della Legge n. 449/1997, il quale dispone: “Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482”;

l’art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000, a norma del quale gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. 12 marzo 1999, n. 68”;

l’art. 3, comma 101, della L. n. 244/2007, il quale stabilisce che per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo parziale la trasformazione del rapporto a tempo pieno può avvenire solo nel rispetto delle modalità e dei limiti previsti dalle disposizioni vigenti in materia di assunzioni;

l’art. 11, comma 4-bis, del D.L. n. 90/2014, convertito con modificazioni dalla L. n. 114/2014, in materia di acquisizione di personale mediante assunzioni a tempo determinato;

il D.L. n. 50/2017, convertito con modificazioni dalla L. n. 96/2017, recante “Disposizioni urgenti in materia finanziaria, iniziative a favore degli enti territoriali, ulteriori interventi per le zone colpite da eventi sismici e misure per lo sviluppo”;

l'art. 20 del D. Lgs. n. 75/2017 e ss.mm.ii., rubricato “Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni”;

l'art. 7 comma 2-bis del D.L. n. 14/2017, convertito con modificazioni nella L. n. 48/2017, che prevede una disciplina di maggior favore per le assunzioni di polizia locale;

VISTI, inoltre, in particolare:

il Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34 (cd. Decreto Crescita), convertito con modificazioni dalla Legge 28 giugno 2019 n. 58, il quale - all'art. 33 comma 2, recante “Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria” - dispone testualmente: “A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle “unioni dei comuni” ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato

oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia superiore [...]"

il D.M. 17/03/2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento Funzione Pubblica ("Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni"), pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana in data 27 aprile 2020, con il quale - in attuazione alle disposizioni contenute nell'art. 33 comma 2 del D.L. n. 34/2019 - sono state individuate le nuove misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni;

le Linee di Indirizzo per la Predisposizione dei Piani dei Fabbisogni di Personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche emanate in data 8 maggio 2018 dal Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione;

Richiamato il principio della programmazione economico-finanziaria pluriennale, il quale prevede che il Documento Unico di Programmazione (DUP) costituisce, nell'ambito di detta programmazione, lo strumento che permette l'attività di guida strategica ed operativa degli Enti locali e consente di fronteggiare in modo permanente, sistemico e unitario le discontinuità ambientali e organizzative e costituisce, nel rispetto del principio del coordinamento e coerenza dei documenti di bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione;

Considerato che l'obbligo di programmazione in materia di assunzione del personale è, altresì, sancito dall'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs n. 75/2017, ponendo in posizione fondamentale lo strumento del piano triennale dei fabbisogni di personale, che sostituisce il tradizionale assetto organizzativo della dotazione organica, in coerenza con la pianificazione pluriennale di personale e della performance, sulla base delle sopra richiamate linee di indirizzo emanate dal Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, di concerto

con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, nonché d'intesa con la Conferenza unificata per quanto riguarda le amministrazioni regionali e gli enti locali;

DATO ATTO che, con l'entrata in vigore del D. Lgs. n. 75/2017, si è ritenuto superato il concetto di dotazione organica in senso statico, dovendosi quest'ultima intendere in senso finanziario quale spesa potenziale massima sostenibile, per cui - mentre in precedenza l'ordinamento affidava un ruolo centrale alla dotazione organica, quale base e al contempo limite invalicabile per la programmazione degli interventi - ora tale strumento scompare quasi completamente dal panorama normativo, venendo totalmente soppiantato dal piano del fabbisogno, il quale deve:

essere coerente rispetto alla pianificazione pluriennale delle attività e della performance;

ispirarsi ai principi di ottimizzazione di impiego delle risorse pubbliche disponibili;

perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;

RILEVATO pertanto che - come chiarito nelle linee di indirizzo ministeriali - con la novella legislativa del 2017 le Amministrazioni, nell'ambito della dotazione organica (intesa come indicatore di spesa potenziale massima), possono coprire i posti vacanti nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, in modo tale che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite (comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20 comma 3 del D. Lgs. n. 75/2017), non può essere superiore alla spesa potenziale massima consentita dalla legge;

VERIFICATE le norme di definizione delle facoltà assunzionali del Comune di Giugliano in Campania, previste dall'art. 33 comma 2 del D.L. n. 34/2019 ("Decreto Crescita") e dal D.M. 17/03/2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento Funzione Pubblica, in base alle quali:

- il Comune di Giugliano in Campania rientra nella fascia demografica di cui alla lett. g) dell'art. 3 del D.M. 17/03/2020;
- il valore soglia di massima spesa del personale del Comune di Giugliano in Campania è pari al 27,60 % delle entrate correnti (art. 4 - tabella 1 del D.M. 17/03/2020), secondo le definizioni contenute all'art. 2 del medesimo decreto;

- la percentuale massima annuale di incremento della spesa di personale rispetto all'anno 2018 del Comune di Giugliano in Campania per gli anni 2023 - 2024 - è pari, rispettivamente, al 15% e al 16% (art. 5 - tabella 2 del D.M. 17/03/2020);

- il valore soglia di rientro della maggiore spesa del personale del Comune di Giugliano in Campania è il 31,60% (art. 6 - tabella 3 del D.M. 17/03/2020);

Considerato che il Comune di Giugliano in Campania, in base ai dati dell'ultimo consuntivo approvato (2024) presenta un RAPPORTO SPESE DI PERSONALE/MEDIA ENTRATE CORRENTI secondo le definizioni contenute all'art. 2 del D.M. 17/03/2020 pari al 8,52%, (allegato sub A - "Capacità assunzionale a tempo indeterminato") e, quindi, inferiore rispetto al valore soglia previsto dall'art. 4 - tabella 1 del medesimo decreto (27,60%);

RILEVATO pertanto che, ai sensi degli artt. 4 comma 2 e 5 commi 1 e 2 del citato D.M. 17/03/2020, il Comune di Giugliano in Campania:

- a) può incrementare la spesa di personale (come definita dall'art. 2 del citato decreto) registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 pari al 27,60% delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata;

Preso atto che:

- la capacità assunzionale ricavabile dall'applicazione dell'art. 5 comma 1 (tabella 2) per il Comune di Giugliano in Campania nell'anno 2025 è pari ad euro 1.513.196,80;

- la capacità assunzionale massima (teorica) per il Comune di Giugliano in Campania nell'anno 2025, in applicazione dell'ultima parte del predetto art. 5 comma 2 (ai sensi del quale i resti assunzionali sono utilizzabili fermo restando il limite indicato nella tabella 1 dell'art. 4 del D.M. 17/03/2020, ovvero - per il Comune di Giugliano in Campania - il 27,60% della media delle entrate correnti al netto del FCDE), è pari ad euro 27.799.722,15;

RILEVATO che la spesa massima del lavoro flessibile dell'anno 2009 ex D.L. n. 78/2010 è pari ad euro 841.429,00

Vista la delibera di Giunta Comunale n. 27/2024 del 07.03.2024, e successive di integrazione e rettifica n. 59/2024 del 14.06.2024, n. 68/2024 del

04.07.2024 e n. 86 del 12.09.2024 con le quali è stato approvato il programma triennale di fabbisogno del personale, per gli anni 2024- 2026,

Vista la delibera di Giunta Comunale n. 9 del 30/01/2025 con la quale è stato approvato il programma triennale di fabbisogno del personale, per gli anni 2025- 2027;

Vista la delibera del Commissario Straordinario n. 9 del 19/04/2025 relativa al rafforzamento dell'avvocatura civica comunale con la quale, tra l'altro si formulava l'atto di indirizzo al Dirigente del Settore Affari istituzionali per incrementare a n. 4 i funzionari avvocati previsti dalla dotazione organica e per procedere alle successive procedure per la copertura del posto;

Vista la nota prot. n. 72385 del 27.5.2025 con la quale il dirigente Coordinatore UDP segnalava che *"il Fondo di Solidarietà Comunale per l'anno 2025 consente l'assunzione di n. 23 assistenti sociali a tempo indeterminato con fondi esterni e si manifesta formalmente l'urgenza di inserire una specifica procedura assunzionale (anche tramite scorrimento di graduatorie di altri enti per motivi di economia procedurale) nel PIAO dell'Ente"*;

Considerato che l'ente sconta una grave e generalizzata carenza di personale a cui, in base alla sostenibilità finanziaria di nuove assunzioni, può farsi fronte solo limitatamente;

Ritenuto in particolare di far fronte prioritariamente alla copertura delle figure apicali dei settori che risultano allo stato privi di dirigente titolare attraverso la programmazione dell'assunzione di n. 2 dirigenti amministrativi;

DATO ATTO, con riferimento all'art. 31-bis D.L. 152/2021, che la spesa aggiuntiva programmata rientra nel limite imposto dalla norma, ovvero non è superiore al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica indicata nella tabella 1 annessa al D.L. 152/2021 (percentuale che, per i Comuni con popolazione da 60.000 a 249.999 abitanti, è pari all' 27,60%);

Che nell' allegato "B" (assunzioni a tempo indeterminato) e allegato "C" (assunzioni a tempo determinato) sono inserite anche le assunzioni per le unità di personale la cui programmazione era già prevista nel Fabbisogno 2024/2026 e 2025/2027 che ad oggi non risultano concluse

la programmazione di cui all'allegato "C" (programmazione lavoro flessibile) rispetta i limiti di legge posti dalla normativa di settore, con particolare riferimento all'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010)

la spesa conseguente alla suddetta programmazione, considerate anche le cessazioni di personale per quiescenza che si sono verificate e quelle che si verificheranno nell'anno, rientra nei limiti imposti dall'art. 1, commi 557 e seguenti, della Legge n. 296/2006 e ss.mm.ii. in tema di contenimento della spesa di personale, essendo le componenti assoggettate al limite contenute nel valore medio del triennio 2011-2013 (pari a € 10.019.850,93), rispettando, anche in via previsionale, quanto disposto dall'art.1 comma 557- quater della Legge n. 296/2006;

Rilevato che il programma delle assunzioni trova a regime copertura finanziaria nelle previsioni in bilancio e dalle minori spese derivanti da alcune cessazioni;

Rilevato che l'ente:

ha approvato il conto consuntivo 2024 con deliberazione del commissario straordinario con i poteri del consiglio comunale n. 55 del 25.5.2025 e la determinazione delle facoltà assunzionali viene pertanto aggiornata in questa sede alle nuove risultanze contabili;

ha approvato il Piano Dettagliato degli Obiettivi e della Performance per il triennio 2025-2027 unitamente al PIAO 2025-2027;

EVIDENZIATO che:

l'art. 6 del D.L. n. 80/2021 (convertito nella Legge n. 113 del 6 agosto 2021) ha introdotto per le Pubbliche Amministrazioni l'obbligo di approvare un nuovo atto di programmazione denominato Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.);

detto Piano, ai sensi del predetto articolo 6, viene aggiornato annualmente e definisce:

a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;

b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;)

c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;

d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;

e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;

f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;

g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

il P.I.A.O., quindi, in un'ottica di costante e progressiva semplificazione, sostituisce i seguenti atti di programmazione degli Enti Locali: il Piano degli Obiettivi/della Performance; il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (P.O.L.A.); il Piano triennale del Fabbisogno del Personale; il Piano triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;

Considerato che con delibera del Commissario Straordinario n. 15 del 04/03/2025 è stato approvato il bilancio di previsione 2025/2027;

Considerato che con delibera del Commissario Straordinario n. 5 del 25/03/2025 è stato approvato il PIAO 2025/2027 che ha integralmente recepito il Programma dei fabbisogni di personale 2025-2027 precedentemente approvato con deliberazione di giunta n. 9 del 30.1.2025;

Che sussistono tutti i presupposti per poter procedere alla prima modifica del piano dei fabbisogni del personale 2025/2027;

Ritenuto, pertanto, di procedere all'approvazione del prospetto "Capacità assunzionale a tempo indeterminato" (allegato A), del "Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2025-2027" (allegato B), della "Programmazione di spesa per lavoro flessibile - Anno 2025" (allegato C), alla rideterminazione della "Dotazione organica - Anno 2025", così come definita nell'allegato D;

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

Dato atto che la veridicità di tutti i dati finanziari contenuti nella presente proposta di deliberazione e dei suoi allegati, nonché il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, sono entrambi attestati dal Dirigente del Settore dei servizi finanziari con l'apposizione del parere di regolarità contabile;

Tenuto conto dei pareri di regolarità tecnica e contabile;

Tenuto conto che sulla proposta di deliberazione deve essere acquisito il parere del Collegio dei revisori dei conti con il quale viene altresì asseverato il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio ai sensi e per gli effetti dell'art. 31-bis comma 1 del D.L. n. 152/2021;

SI PROPONE DI DELIBERARE

- 1) di dare atto che le premesse formano parte integrante e sostanziale del deliberato;
- 2) di stabilire che, ai sensi dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019 e relativo decreto attuativo del 17 marzo 2020, che il Comune di Giugliano in Campania rispetta i parametri di virtuosità come risulta dal prospetto allegato sub "A" - "Capacità assunzionale a tempo indeterminato" in quanto il RAPPORTO SPESE DI PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI (al netto del Fondo crediti di dubbia esigibilità) pari al 8,52% e, quindi, inferiore rispetto al valore soglia del 27,60% previsto dall'art. 4 - tabella 1 del D.M. 17/03/2020;
- 3) di approvare, alla luce di quanto sopra, la prima modifica al Piano Triennale del Fabbisogno di Personale per il periodo 2025/2027 e Piano Occupazionale anno 2025, come previsto nel documento allegato sub "B", il quale costituisce parte integrante e sostanziale della presente proposta;

- 4) di dare atto che la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste dalla legislazione vigente,
- 5) di approvare la prima modifica alla programmazione di spesa per lavoro flessibile - Anno 2025 come definita nel prospetto allegato sub "C", dando atto che la stessa rispetta il limite di spesa per lavoro flessibile riportato nel medesimo documento anche nella considerazione che parte della stessa è coperta con i trasferimenti del Fondo Povertà
- 6) di riapprovare la rideterminazione della Dotazione Organica - Anno 2025 (allegato sub "D"), a seguito delle variazioni intervenute per cessazioni e previste assunzioni di personale, con relativa spesa potenziale derivante, in conformità di quanto previsto dal D. Lgs. n. 75/2017;
- 7) di dare atto che la spesa conseguente alla programmazione di cui agli allegati prospetti, considerate anche le cessazioni di personale per quiescenza e per quelle che si verificheranno nell'anno in corso e nei successivi, rientra nei limiti previsti dall'art. 1, commi 557 e seguenti, della Legge n. 296/2006 e ss.mm.ii. in tema di contenimento della spesa di personale, essendo le componenti assoggettate al limite contenute nel valore medio del triennio 2011-2013 (pari a € 10.019.850,43), rispettando, anche in via previsionale, quanto disposto dall'art.1 comma 557-quater della Legge n. 296/2006;
- 8) di precisare che la presente programmazione del fabbisogno di personale, fermi restando i limiti imposti dalla normativa di rango superiore, sarà modificata e/o integrata in relazione alle esigenze che nel corso del triennio di riferimento si dovessero rappresentare;
- 9) di incaricare il Dirigente del Settore servizi finanziari per la trasmissione del presente Piano Triennale del Fabbisogno di Personale alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "Piano dei Fabbisogni" presente in SICO, ai sensi dell'articolo 6-ter del D. Lgs. n.165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n.16/2020;
- 10) di demandare al Dirigente del Settore Affari Istituzionali gli adempimenti necessari per l'attuazione del piano, disponendo che, prima di procedere alle assunzioni programmate, sia verificato, unitamente al Dirigente del Settore servizi finanziari per gli aspetti di competenza, il rispetto di tutti i vincoli, limiti e parametri previsti dalle norme vigenti in materia di assunzioni, il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio e la perdurante copertura finanziaria;

- 11) di dare atto che della presente deliberazione è stata data informativa preventiva alle OO.SS.;
- 12) di dichiarare la deliberazione immediatamente eseguibile attesa l'urgenza di dare esecuzione agli adempimenti gestionali necessari per le assunzioni programmate attesa la grave carenza di personale che interessa l'ente.

Il Dirigente *ad interim* settore AA II

Dott. Andrea Euterpio

Il Sindaco

Dott. Diego Nicola D'Alterio