



N° PAP-03052-2025

Il presente atto viene affisso all'Albo
Pretorio on-line
dal 28/08/2025 al 12/09/2025

L'incaricato della pubblicazione
GAETANO COCCOLI

Città di Giugliano in Campania

Città Metropolitana di Napoli

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 25/2025 del 27/08/2025

OGGETTO: Modifica del piano triennale dei fabbisogni di personale per gli anni 2025-2027 approvato con delibera di Giunta Comunale n. 9 del 30/01/2025 e recepito nel PIAO 2025/2027 approvato con delibera del Commissario Straordinario n. 5 del 25/03/2025.

Il giorno 27/08/2025 alle ore 13:00, nella sede del Palazzo Comunale, si è riunita la Giunta Comunale in presenza, per l'approvazione della proposta di deliberazione di cui all'oggetto, ai sensi del vigente Regolamento per la disciplina delle riunioni della Giunta Comunale.

DIEGO NICOLA D'ALTERIO
BIANCA GELTRUDE PERNA
FRANCESCO CASILLO
RAFFAELLA DI NARDO
GENNARO GUARINO
CATERINA PENNACCHIO
MARCO SEPE
ALFONSO SEQUINO

PRESENTI	ASSENTI
P	
P	
P	
P	
P	
P	
P	
P	

Presenti: 8 Assenti: 0

Assiste: FRANCESCO BATTAGLIA - Segretario Generale

Presiede: DIEGO NICOLA D'ALTERIO - Sindaco

Il Prefetto DIEGO NICOLA D'ALTERIO - Sindaco giusto decreto prot. n° 75808 del 22/02/2025 del Prefetto della Provincia di Napoli, delibera sulla proposta di deliberazione all'oggetto, sulla quale i Dirigenti dei Settori interessati hanno espresso i pareri richiesti ai sensi dell'art. 49 del Decreto Legislativo 18/08/2000, n. 267.

Esito: Approvata con immediata esecutività

LA GIUNTA COMUNALE

vista la proposta di deliberazione riportata di seguito;

ritenuto di dover provvedere in merito;

tenuto conto del parere di regolarità tecnica;

tenuto conto del parere di regolarità contabile;

tenuto conto del parere del Collegio dei Revisori dei Conti;

ad unanimità di voti favorevoli, espressi nei modi e forme di legge,

DELIBERA

- di approvare la proposta che qui si intende integralmente riportata e trascritta;
- di demandare al Dirigente del Settore AFFARI ISTITUZIONALI tutti gli adempimenti consequenziali al presente provvedimento.

Successivamente, con separata votazione, ad unanimità di voti favorevoli, espressi nei modi e forme di legge,

DELIBERA

di dichiarare, ai sensi dell'art. 134, comma 4, d.lgs. n. 267/2000, la deliberazione immediatamente eseguibile.

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

Documento di Consultazione

Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni. Ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 17

marzo 2020 Allegato A)

Abitanti	124.222
Anno 2025	

Prima soglia	Seconda soglia
27,60%	31,60%

Entrate correnti	
Rendiconto 2024	€ 126.233.349,03
Rendiconto 2023	€ 137.373.470,35
Rendiconto 2022	€ 144.536.754,00
	€ 408.143.573,38

FCDE	28.077.785,20 €
Media - FCDE	107.970.072,59 €
Rapporto Spesa/Entrate	
8,52%	

Spesa del personale	
Ultimo rendiconto	9.202.724,65
Anno 2018	9.457.480,00

Collocazione ente	
Prima fascia	

Limite media 2011/2013	
10.019.850,43	

Spesa 2024	9.202.724,65
spesa programmata 2025	398.000,00
totale	9.600.724,65

Spesa del Personale

Impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

Entrate Correnti

Cod. 852940.a.3.u

Grafiche E. Gaspari

Media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Fasce demografiche	Prima soglia	Seconda soglia	Incremento spesa personale massimo annuo				
			2020	2021	2022	2023	2024
Comuni con meno di 1.000 abitanti;	29,50%	33,50%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;	28,60%	32,60%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti;	27,60%	31,60%	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;	27,20%	31,20%	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%
Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;	26,90%	30,90%	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;	27,00%	31,00%	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti;	27,60%	31,60%	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti;	28,80%	32,80%	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.	25,30%	29,30%	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

Resti assunzionali

Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali massimi annui, fermo restando il non superamento del limite dato dalla prima soglia in relazione al rapporto tra le spese del personale e le entrate, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

Comuni sotto i 5.000 abitanti facenti parte di un'unione

Per il periodo 2020-2024, i comuni con meno di cinquemila abitanti, che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, che fanno parte dell'«Unione di comuni» prevista dall'art. 32 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e per i quali la maggior spesa per personale consentita dal presente articolo risulta non sufficiente all'assunzione di una unità di personale a tempo indeterminato, possono, nel periodo 2020-2024, incrementare la propria spesa per il personale a tempo indeterminato nella misura massima di 38.000 euro non cumulabile, fermi restando i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. La maggiore facoltà assunzionale ai sensi del presente comma è destinata all'assunzione a tempo indeterminato di una unità di personale purché collocata in comando obbligatorio presso la corrispondente Unione con oneri a carico della medesima, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale previsto per le Unioni di comuni.

Comuni che si collocano nella seconda fascia

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta compreso fra il valore della prima soglia e quello della seconda soglia, per fascia demografica, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

Comuni che si collocano nella terza fascia

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore della seconda soglia per fascia demografica 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 in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore alla seconda soglia per fascia demografica applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Programmazione determinato e Lavoro Flessibile 2025

ALLEGATO C

Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2025/2027 e Piano Occupazionale 2025

N	Profilo da assumere	Categ	Full time/ Part time	Spesa annua	Modalità di copertura	Note	
2	Funzionario sociale	D	Full/Time	74.000,00	Concorso	Finanziato fondo povertà programmazione 2023	
5	Funzionario sociale	D	Full/Time	180.000,00	Concorso	Finanziato fondo povertà programmazione 2025	
5	Istruttori amministrativi	C	Full/Time	180.000,00	Concorso	Finanziato fondo povertà programmazione 2025	
1	Tecnico dell'accoglienza	C	Full/Time	36.000,00	Concorso	Finanziato fondo povertà programmazione 2025	
1	Autista	B	Full/Time	27.000,00	Concorso	Finanziato fondo povertà programmazione 2025	
1	funzionario amministrativo	D	Full/Time	37.000,00		art 90 tuel 267/2000	
2	Istruttore amministrativo	C	Full/Time	72.000,00		art 90 tuel 267/2000	
2	Istruttore contabile	C	Full/Time	64.000,00	utilizzo graduatorie altri enti o mobilità volontaria o concorso	art 6-sexies D.L. 155/2024	
1	Istruttore contabile	C	Part7Time	16.000,00	utilizzo graduatorie altri enti o mobilità volontaria o concorso	art 6-sexies D.L. 155/2024	
3	SPESA FINANZIATA DA RISORSE PROPRIE			109.000,00			
17	SPESA FINANZIATA DA RISORSE ESTERNE			577.000,00			

ALLEGATO B

Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2025/2027 e Piano Occupazionale tempo indeterminato 2025

N	Profilo da assumere	Categ	Full time/ Part time	Spesa annua	Modalità di copertura	Note
1	Istruttore tecnico	Area degli Istruttori	Full/time	36.000,00	mobilità volontaria successivamente utilizzo graduatoria altri enti	fabbisogno 2023 (già svolta mobilità obbligatoria)
1				36.000,00		
2	Istruttore Amministrativo	Area degli istruttori	Full/time	72.000,00	Mobilità volontaria successivamente scorrimento graduatoria dell'ente valida	fabbisogno 2024 (in corso mobilità obbligatoria)
1	Istruttore di vigilanza	Area degli istruttori	Full/time	37.000,00	Mobilità volontaria successivamente utilizzo graduatoria altri enti	fabbisogno 2024 (già svolta mobilità obbligatoria)
1	Istruttore tecnico	Area degli istruttori	Full/time	36.000,00	mobilità volontaria successivamente utilizzo graduatoria altri enti	fabbisogno 2024 (già svolta mobilità obbligatoria)
1	Progressioni Funzion Amministr				Progressione verticale da C a D	finanziata art 13 comma 6 CCNL 16/11/22 fabbisogno 2024
1	Progressioni Istruttore Amministr				Progressione verticale da B a C	finanziata art 13 comma 6 CCNL 16/11/22 fabbisogno 2024
1	Progressioni Funzionz Vigilanza				Progressione verticale da C a D	finanziata art 13 comma 6 CCNL 16/11/22 fabbisogno 2024
8	TOTALE			145.000,00		
1	Funzionario informatico	Area Funzionari	Full/time	37.000,00	utilizzo graduatorie altri enti o mobilità volontaria o concorso	Programmazione ex art. 12, comma 5, DL 25/2025
2	Dirigente Amministrativo	Dirigenza	Full/time	252.000,00	utilizzo graduatorie altri enti o mobilità volontaria o concorso o incarico ex art. 110 TUEL	
1	Specialista economico	Area Funzionari	Full/Time	37.000,00	Gestione Ripam	DPCM 23.7.2024 - Azione 1.1.2 Assunzioni di personale del PN Capacità per la Coesione 2021-2027

6	Specialista tecnico	Area Funzionari	Full/Time	222.000,00	Gestione Ripam	DPCM 23.7.2024 - Azione 1.1.2 Assunzioni di personale del PN Capacità per la Coesione 2021-2027
23	Assistenti Sociali	Area dei funzionari	Full/Time	851.000,00	utilizzo graduatorie altri enti o mobilità volontaria o concorso	finanziamento F.S.C. sviluppo servizi sociali
3	SPESA FINANZIATA CON RISORSE PROPRIE			289.000,00		
30	SPESA FINANZIATA DA RISORSE ESTERNE			1.110.000,00		

ALLEGATO B**Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2025/2027 e Piano Occupazionale a tempo indeterminato 2026**

N	Profilo da assumere	Categoria	Full time/ Part time	Spesa annua	Modalità di copertura	Note
1	Istruttore Tecnico	Area degli istruttori	Full/Time	36.000,00	utilizzo graduatorie altri enti o mobilità volontaria o concorso	
1	Istruttore di Vigilanza	Area degli istruttori	Part/Time	37.000,00	utilizzo graduatorie altri enti o mobilità volontaria o concorso	
1	Istruttore Amministrativo	Area degli istruttori	Full/Time	36.000,00	utilizzo graduatorie altri enti o mobilità volontaria o concorso	
1	Istruttore contabile	Area degli istruttori	Full/Time	36.000,00	utilizzo graduatorie altri enti o mobilità volontaria o concorso	
4	TOTALE			145.000,00		

ALLEGATO B**Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2025/2027 e Piano Occupazionale a tempo indeterminato 2027**

N	Profilo da assumere	Categoria	Full time/ Part time	Spesa annua	Modalità di copertura	Note
1	Istruttore Tecnico	Area degli istruttori	Full/Time	36.000,00	utilizzo graduatorie altri enti o mobilità volontaria o concorso	
1	Istruttore di Vigilanza	Area degli istruttori	Full/Time	37.000,00	utilizzo graduatorie altri enti o mobilità volontaria o concorso	
1	Istruttore Amministrativo	Area degli istruttori	Full/Time	36.000,00	utilizzo graduatorie altri enti o mobilità volontaria o concorso	
1	Istruttore contabile	Area degli istruttori	Full/Time	36.000,00	utilizzo graduatorie altri enti o mobilità volontaria o concorso	
4	TOTALE			145.000,00		

COMUNE DI GIUGLIANO IN CAMPANIA
DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE ANNO 2025

Cat.	Profilo Professionale									dotazione effettiva 2025 (A + B)				note per assunzioni e incremento dotazione organica
		Dotazione 31/12/24		Incremento decremento dotazione		Assunzioni								
		T.ID	T.D	F.T	P.T	F.T. indet	F.T deter	P.T. indet	P.T. deter	F.T. indet	F.T deter	P.T. indet	P.T. deter	
DIRIGENZA	Dirigente amministrativo					1	1			1	1			110 primo comma
	Dirigente tecnico	2	1							2	1			110 secondo comma
	Dirigente finanziario	1								1				
	Dirigente di vigilanza		1								1			110 primo comma
	Dirigente attività produttive													
	TOTALE	3	2	0	0	1	1	0	0	4	3	0	0	
AREE FUNZIONARIE	Funzionario Tecnico	8		10		1				19				(6 ing e 2 Arch finanziati Coesione)
	Funzionario di Vigilanza	2		4						6				
	Funzionario Informatico					1				1				
	Funzionario Avvocato	2		2						4				1 finanziato Coesione
	Funzionario Amministrativo	9	3	7		1	1			17	4			

I N A R I	Funzionario Contabile/ amministrativo	3		6					9				4 finanziato Coesione
	Funzionario Transizione ecologica			1					1				1 finanziato Coesione
	Funzionario Transizione digitale			1					1				1 finanziato Coesione
	Funzionario Sociologo	3							3				
	Funzionario Pedagogista	1							1				
	Funzionario Psicologo		1							1			
	Funzionario in materie giuridiche			1					1				1 finanziato Coesione
	Assistenti Sociali	2	12	2		23	7			27	19		
TOTALE	30	16	34	0	26	8	0	0	90	24	0	0	
I S T R U T T O R I	Istruttore Amministrativo	30	7	7		1	5			38	12	0	0
	Tecnico dell'accoglienza						1				1		
	Istruttore informatico	1								1			
	Istruttore contabile	2		1						3			
	Istruttore Tecnico	6		3		2				11			
	Istruttore di vigilanza	49	7	10		2				61	7		

	TOTALE	88	14	21	0	5	6	0	0		20	0	0	
										114				
	Operatori esperti B	38				1	1				1			
										39				
	TOTALE	38	0	0	0	1	1	0	0	39	1	0	0	
	Operatori A	7								7				
	TOTALE	7	0	0	0	0	0	0	0	7	0	0	0	
	TOTALE GENERALE	166	32	55	0	33	16	0	0	254	48	0	0	

Documento di Consultazione



COMUNE DI GIUGLIANO IN CAMPANIA

Città Metropolitana di Napoli

ORGANO DI REVISIONE

Verbale n. 53 del 26.08.2025

L'anno 2025, il giorno 26 del mese di agosto, si è riunito il Collegio dei Revisori nelle persone di:

- Dott. Stefano De Fenza – Presidente,
- Dott. Marco Caccavale – Componente,

mentre il Dott. Alfonso Donadeo – Componente è assente giustificato, per esperire i controlli di competenza e quindi per esprimere il parere su:

- **Proposta di Delibera di Giunta Comunale n. 32 del 22.08.2025** avente per oggetto *“Modifica del piano triennale dei fabbisogni di personale per gli anni 2025-2027 approvato con delibera di Giunta Comunale n. 9 del 30/01/2025 e recepito nel PIAO 2025/2027 approvato con delibera del Commissario Straordinario n. 5 del 25/03/2025”*;

sostituita dalla nota trasmessa in data odierna con la quale si reinvia la Proposta precedente con correzione dei refusi negli allegati B e D come segue:

- **Pec del 26.08.2025 prot. 0109070/2025** avente per oggetto **Ritrasmissione proposta di delibera n. 32 del 22.8.2025** ad oggetto: *“Modifica del piano triennale dei fabbisogni di personale per gli anni 2025-2027 approvato con delibera di giunta comunale n. 9 del 30.1.2025 e recepito nel PIAO 2025-2027.*

Il Collegio ha ricevuto la documentazione relativa alla suddetta proposta di delibera con **Pec Prot. n. 0108297/2025 del 22.08.2025**, con richiesta di rilascio del parere di competenza.

In merito,

Visti

- le norme che regolano l'attività di revisione contenute negli artt. 234 e ss, in particolare, nell'art. 239 co.1 lett. b) del D.lgs. 267/2000, nonché nello Statuto e nel Regolamento di contabilità dell'Ente;
- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 91, D.Lgs. n.267/2000 *“Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale”*;
- l'art. 6, D. Lgs. n.165/2001 *“Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo ...”*;

- l'art. 1, comma 102, Legge 311/2004 *“Le amministrazioni pubbliche ... adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica”*;
- l'art. 3 *“Semplificazione e flessibilità nel turn over”*, comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il quale stabilisce che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;
- l'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, il quale recita *“Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:*
 - b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;*
 - c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali”*;
- l'art. 1, comma 557 ter della Legge n. 296/2006 il quale prevede che in caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4 del D.L.112/2008, convertito con modificazioni nella L. 133/2008, ovvero, il *“...divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo,...”*;
- lo stesso art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006, il quale stabilisce, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore relativo all'anno precedente;

Preso atto che

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

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

Visti altresì

- l'art.33, comma 2 del D.L.n.34/2019, come convertito nella L.n.58/2019, il quale prevede che *“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità*

di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-Città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia, anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento ...”;

- il DPCM del 17/03/2020 (G.U. n.108 del 27/04/2020) avente ad oggetto “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” previsto dal summenzionato art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019;
- la Circolare interministeriale del 13/05/2020 (pubblicata in G.U. n. 226 del 11/09/2020 in attuazione dell’art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 ed esplicativa del D.P.C.M. 17.3.2020);

Preso atto

- della delibera di Giunta Comunale n. 5 del 25/01/2024 con la quale è stato approvato la rideterminazione della dotazione organica dell’ente;
- che risulta approvato con Delibera di Giunta n. 15 del 13.02.2025 il piano delle azioni positive per il triennio 2025-2027 in materia di pari opportunità previsto dall’art.48, comma 1, D.Lgs.n.198/2006;

Rilevato

- che l’Ente ha approvato con Delibera del Commissario Prefettizio n. 5 del 25.03.25 il PIAO all’interno del quale è stato inserito anche il Piano degli Obiettivi e della Performance per il triennio 2025-2027;
- che con la delibera di Giunta Comunale n. 8 del 30.01.2025 è dato atto che per l’anno 2025 non sussistono condizioni di sovrannumero e di eccedenza di personale dovute a ragioni finanziarie e a ragioni funzionali;

Preso atto che l’Ente rispetta il limite di cui all’art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 prevedendo una spesa per lavoro flessibile tenendo conto di quanto stabilito circa il finanziamento delle assunzioni a tempo determinato con il Fondo Povertà così come disciplinato dal comma 200 dell’art.1 L. 205-2017 dove è precisato che al fine di garantire il servizio sociale professionale come funzione fondamentale del Comune possono essere effettuate assunzioni di assistenti sociali in deroga ai limiti di contenimento della spesa di cui al citato D.L. 78-2010 fermo restando il rispetto degli obiettivi del pareggio di Bilancio;

Rilevato che è rispettato quanto introdotto dal D.Lgs.n.75/2017 all’art. 7, comma 5-bis, del D.Lgs.n.165/2001 dove viene posto il “*divieto alle amministrazioni pubbliche di stipulare contratti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le*

cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.” in quanto non risultano detti rapporti;

Accertato che la spesa conseguente alle programmate assunzioni, considerate anche le cessazioni di personale per quiescenza che si verificheranno nell’anno 2025 rispetta il limite di cui all’art. 1, comma 557 quater della L. 296/2006, come modificato dall’art. 3, comma 5 bis del D.L. 90/2014, così come riferito nella Proposta di delibera di Giunta Comunale;

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

Rilevato che dall’applicazione delle anzidette norme di definizione delle facoltà assunzionali al Comune di Giugliano in Campania discende che:

- 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 percentuale 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);
- 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 l’anno 2024 pari al 16% (previsto dall’art. 5 – tabella 2 del D.M. 17/03/2020) non si estende all’anno 2025, dovendosi comunque rispettare il valore soglia previsto dall’art. 4 – tabella 1 del medesimo decreto;
- il Comune di Giugliano in Campania, in base ai dati dell’ultimo consuntivo approvato del 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 altresì, come si evince dalla documentazione esaminata:

- ai sensi dell’art. 4 comma 2 del più volte citato D.M. 17/03/2020 “2. A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall’art. 5, possono incrementare la spesa di personale 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 rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell’art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica.”, il Comune di Giugliano con la presente proposta effettua l’incremento della spesa di personale (art. 4, comma 1 e 2 – tab. 1 del citato Decreto), come riportato di seguito:

Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni. Ai sensi dell’art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020 Allegato A)					
Abitanti	124.222	Prima soglia	Seconda soglia		
Anno 2025		27,60%	31,60%		
Entrate correnti					
Rendiconto 2024	€ 126.233.349,03	FCDE	28.077.785,20 €		
Rendiconto 2023	€ 137.373.470,35	Media - FCDE	107.970.072,59 €		
Rendiconto 2022	€ 144.536.754,00	Rapporto Spesa/Entrate			
	€ 408.143.573,38	8,52%			
Spesa del personale					
Ultimo rendiconto	9.202.724,65	Collocazione ente			
Anno 2018	9.457.480,00	Prima fascia			
Limite media 2011/2013					
10.019.850,43					
		Spesa 2024	9.202.724,65		
		spesa programmata 2025	398.000,00		
		totale	9.600.724,65		

- che secondo le disposizioni di cui all'art.7 del più volte citato DM, per gli enti virtuosi ... *“La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557- quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 ...”*;
- che l'art. 57, comma 3/septies, del D.L. 14/08/2020, n. 104, prevede che *“a decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui e' garantito il predetto finanziamento”*;
- che il DM 22/07/2022, adottato dal Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, definisce, secondo l'art. 6-ter, comma 1, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale;
- che l'art. 6 comma 6 del D.L. 80/2021, convertito in L. 113/2021, ha previsto che il programma del fabbisogno del personale confluisca nel più ampio Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO);

tenuto conto che risulta:

- adottato con Delibera del Commissario Prefettizio n. 5 del 25.03.2025 il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027 ai sensi art. 7, del D.M. 24 giugno 2022 del Ministro della Pubblica Amministrazione;
- adottata con deliberazione di Giunta Comunale n. 8 del 30.01.25 la ricognizione annuale delle eccedenze di personale e delle situazioni di soprannumero;
- rispettato il termine per l'approvazione di bilanci di previsione, di rendiconti, del bilancio consolidato;
- inviati i dati relativi ai bilanci e rendiconti alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (BDAP);

rilevato che nella programmazione:

- sono previste assunzioni a tempo indeterminato nel rispetto dei vincoli assunzionali sopra citati già incluse nel Piano Fabbisogno Personale 2024-2026 ed in quello del 2025-2027 (delibera Giunta n. 9 del 30.01.25);
- le ulteriori assunzioni rispetto a quelle già previste nel detto piano rientrano nel prevedibile turnover di personale;
- le nuove assunzioni a carico del bilancio dell'Ente ammontano ad una spesa complessiva pari a euro 688.000 nel triennio 2025-2027 e precisamente euro 398.000 nel 2025, euro 145.000 per l'anno 2026 ed euro 145.000 per l'anno 2027 interamente finanziata dal Bilancio Preventivo 2025-2027, come evidenziato negli allegati B e C della proposta de quo;
- in detti allegati sono previste, altresì, in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e all'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, anche ai sensi dell'articolo 57, comma 3-septies, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, per l'anno 2025 con spesa a carico di terzi:
 - assunzioni a tempo determinato per euro 577.000 a valere sul Fondo Povertà;

- assunzioni a tempo indeterminato per euro 259.000 a valere sulla Gestione Ripam finanziato con fondi art. 6 sexies D. L. 155/2024 e dal “DPCM 23.7.2024 - Azione 1.1.2 Assunzioni di personale del PN Capacità per la Coesione 2021-2027”;

- assunzioni a tempo indeterminato per euro 851.000 l’anno 2025 a valere sul Fondo sviluppo servizi sociali;

Visto altresì la Sentenza delle Sezioni Riunite in sede giurisdizionale in speciale composizione n. 7/2022/DELC secondo la quale l'equilibrio pluriennale di bilancio rilevante ai fini dell'articolo 33, comma 2, del D.L. 34/2019 per le assunzioni di personale a tempo indeterminato è funzionale ad attestare la concreta sostenibilità dei maggiori oneri di personale che l'ente intende stanziare nel bilancio;

Constatato, al fine della valutazione degli effetti della programmazione del fabbisogno del personale sugli equilibri di bilancio:

- che i parametri allegati all’ultimo rendiconto approvato relativo all’anno 2024 mettono in evidenza che l’ente non si ritrova in condizione deficitarietà strutturale;
- che si ritiene ragionevole individuare ulteriori elementi di riscontro di eventuali elementi di criticità e situazioni di potenziale disequilibrio nei seguenti indicatori riferiti all’arco temporale relativo all’ultimo Bilancio approvato per il 2025-2027:

Indicatore		2025	2026	2027
1.1	Rigidità strutturale di bilancio <i>Incidenza spese rigide (Disavanzo+ spesa personale + debito) /entrate correnti</i>	9,48%	9,35%	9,37%
3.1	Indicatore di equilibrio economico-finanziario <i>Incidenza spesa personale/spesa corrente</i>	10,70%	10,71%	10,73%
3.2	Incidenza del salario accessorio ed incentivante rispetto al totale della spesa di personale	14,85%	13,17%	13,16%
3.4	Spesa di personale pro-capite Indicatore di equilibrio dimensionale in valore assoluto	91,35	88,05	88,13
8.2	Sostenibilità debiti finanziari	1,35%	1,38%	1,39%

Constatato altresì che l’Ente ha approvato gli ultimi rendiconti con le seguenti risultanze di sintesi:

Indicatore	2022	2023	2024
Equilibrio di Bilancio W2	€ 19.152.687,29	€ 23.061.614,07	€ 15.654.075,19

Osservato che i valori individuati, per la rilevanza assoluta e per l’andamento nell’arco temporale di riferimento, non evidenziano situazioni di criticità;

Visti

- i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile espressi dal Dirigente competente, ai sensi degli articoli 49 - 1° comma - e 147 bis del D. Lgs. n. 267/2000;
- il decreto Lgs 267-2000;
- il decreto Lgs 118-2011;

- l'art. 239 del D.lgs. n.267/2000 in merito alle attribuzioni dell'organo di revisione economico-finanziario;
- lo Statuto ed il Regolamento contabile vigenti dell'Ente;
- i Principi di Vigilanza e di Controllo dell'Organo di Revisione degli Enti Locali approvati dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili;

il Collegio

attesta

che il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2025/2027 di cui alla presente proposta consente di rispettare:

- le disposizioni di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 e s.m.i.;
- il limite di spesa cui all'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006 - derivante dalle disposizioni di cui al DM 17/03/2020);
- il limite di spesa cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;

esprime

parere favorevole all'adozione della proposta di deliberazione di G.M. in oggetto;

rammenta

- che, ai sensi dell'art. 6 ter, comma 5, D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i., ciascuna Amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'art. 60 le informazioni e gli aggiornamenti annuali dei piani che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni;
- che prima di procedere alle programmate assunzioni occorre aggiornare il piano delle azioni positive per il triennio 2025-2027, in materia di pari opportunità previsto dall'art.48, comma 1, D.Lgs.n.198/2006

dispone

la trasmissione del presente verbale:

- al Sindaco;
- al Segretario generale;
- al Dirigente dei servizi Affari Istituzionali;
- al Dirigente dei Servizi Finanziari.

Letto, confermato e sottoscritto.

L'Organo di Revisione

Dott. Stefano De Fenza

Dott. Marco Caccavale



Città di Giugliano in Campania

Città Metropolitana di Napoli

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: Modifica del piano triennale dei fabbisogni di personale per gli anni 2025-2027 approvato con delibera di Giunta Comunale n. 9 del 30/01/2025 e recepito nel PIAO 2025/2027 approvato con delibera del Commissario Straordinario n. 5 del 25/03/2025.

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

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

Note:

Giugliano in Campania, 22/08/2025

Il Dirigente del
SETTORE AFFARI ISTITUZIONALI

Dott. ANDREA EUTERPIO



Città di Giugliano in Campania

Città Metropolitana di Napoli

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: Modifica del piano triennale dei fabbisogni di personale per gli anni 2025-2027 approvato con delibera di Giunta Comunale n. 9 del 30/01/2025 e recepito nel PIAO 2025/2027 approvato con delibera del Commissario Straordinario n. 5 del 25/03/2025.

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

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

Note:

Giugliano in Campania, 22/08/2025

Il Dirigente del
SETTORE SERVIZI FINANZIARI

Dott. ANDREA EUTERPIO

Letto, confermato e sottoscritto.

Giugliano in Campania, 28/08/2025

Il Sindaco
DIEGO NICOLA D'ALTERIO

Il Segretario Generale
FRANCESCO BATTAGLIA

ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE

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

Giugliano in Campania, 28/08/2025

Il Segretario Generale

ATTESTATO DI COMUNICAZIONE TRASMISSIONE

L'adozione della presente deliberazione, contestualmente alla pubblicazione all'Albo Pretorio comunale online, è stata comunicata con nota prot. n. 109706 del 28/08/2025 ai Sigg.ri Capigruppo Consiliari ai sensi dell'art. 125 del Decreto Legislativo n. 267/2000.

Giugliano in Campania, 28/08/2025

Il Segretario Generale

ATTESTAZIONE DI ESECUTIVITA'

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

- E' divenuta esecutiva il giorno 27/08/2025, essendo stata dichiarata immediatamente eseguibile (Art 134, comma 4, D.Lgs. 267/2000).

Giugliano in Campania, 28/08/2025

Il Segretario Generale