



COMUNE DI TORRE ANNUNZIATA

Città Metropolitana di Napoli

PIAO 2025-2027

Sezione Organizzazione e Capitale Umano

Sottosezione Piano Triennale dei Fabbisogni del personale

Piano Triennale del Fabbisogno di Personale

INDICE

1. NORMATIVA DI RIFERIMENTO.....	3
2. STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....	4
3. VINCOLI ALLE ASSUNZIONI.....	5
4. VINCOLI ALLA SPESA DI PERSONALE E CAPACITÀ ASSUNZIONALI	6
5. CALCOLO DELL' INDICE E VERIFICA DELLA FASCIA DI APPARTENENZA PER IL COMUNE DI TORRE ANNUNZIATA	8
6. RESTI ASSUNZIONALI.....	9
7. VALUTAZIONE SOPRANNUMENTO ED ECCEDENZE.....	10
8. CESSAZIONI.....	10
9. CONSISTENZA DI PERSONALE AL 31/12/2024	10
10. STATO DI ATTUAZIONE DEL PIANO OCCUPAZIONE ANNO 2024	11
11. LA PROGRAMMAZIONE 2025 – 2027	15

1. NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale rappresenta il documento nel quale confluiscono le scelte programmatiche dell'Ente ed è finalizzato a migliorare la quantità e la qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese.

Le politiche occupazionali che saranno adottate hanno, infatti, lo scopo di reclutare personale che sia, da un lato, in grado di supportare i cambiamenti essenziali e strategici per la crescita della competitività dell'Ente e, dall'altro, di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili. Attraverso la giusta individuazione ed allocazione delle risorse umane, l'Amministrazione potrà così perseguire gli obiettivi di valore pubblico e di performance, garantendo un continuo miglioramento dei servizi resi.

Il piano è stato elaborato anche sulla base delle richieste di fabbisogno di personale formulate dai Dirigenti delle diverse Aree in cui è articolata la struttura organizzativa dell'Ente che vengono poi conciliate con il rispetto della sostenibilità finanziaria e dei vincoli in materia di assunzioni e spesa del personale.

Il quadro normativo di riferimento è il seguente:

- l'art. 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449 il quale 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”*, ha stabilito che le pubbliche amministrazioni sono tenute alla programmazione triennale del fabbisogno di personale;
- L'art. 91, co. 1, del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 il quale individua l'obiettivo di riduzione programmata delle spese di personale per le Amministrazioni Locali, da perseguire attraverso lo strumento della programmazione triennale del fabbisogno di personale comprensivo delle unità di cui alla Legge 12 marzo 1999 n. 68, e l'analogo principio di contenimento della spesa complessiva per il personale, entro i vincoli di finanza pubblica, da parte delle amministrazioni pubbliche contenuto nell'articolo 1, co. 1 lett. b) del D. Lgs. 165/2001;
- l'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, novellato dall'art. 4 del D.Lgs. 75/2017, il quale al comma 2 prevede che *“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.”*
- L'art. 6 comma 3 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165, come riformulato dal D.Lgs. 75/2017, a norma del quale: *“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 (...)”*.
- L'art. 6 comma 4 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165, come riformulato dal D.Lgs. 75/2017 *“(.)Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le*

modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali”.

- il Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80 che nel disciplinare il Piano integrato di attività e organizzazione ha previsto una apposita sezione per la programmazione delle risorse umane
- il D.P.R. n. 81 del 24/06/2022 che, per le pubbliche amministrazioni con oltre 50 dipendenti, ha soppresso l'approvazione del Piano come adempimento a sé stante in quanto appunto confluito nel PIAO;
- il Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione n. 132 del 30/06/2022 il quale all'art. 4 comma 1 lettera c) definisce il contenuto del Piano triennale dei fabbisogni del personale stabilendo che lo stesso, partendo dalla consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano suddiviso per inquadramento professionale, evidenzia:

1) la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;

2) la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;

3) le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;

4) le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;

5) le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

2. STRUTTURA ORGANIZZATIVA

L'attuale struttura organizzativa degli uffici e dei servizi del Comune di Torre Annunziata è stata ridefinita con delibera della Commissione Straordinaria n. 55 del 1/03/2023 con la quale si è proceduto ad approvare anche il relativo funzionigramma.

Attualmente il modello organizzativo dell'Ente prevede cinque macrostrutture, a cui afferiscono i relativi uffici e servizi, articolate nel seguente modo:

SEGRETARIO GENERALE	1.Ufficio Segreteria Generale - Anticorruzione - Trasparenza
----------------------------	---

MACROAREA	UFFICIO
AREA I AFFARI GENERALI	1. Assistenza organi istituzionali 2. Statistica - Protocollo - Albo Pretorio - Notifiche 3. Servizi demografici, Elettorale, Leva 4. Trattamento giuridico del personale 5. Servizio Contenzioso

	6. Portierato
AREA II TECNICA URBANISTICA	1. Governo del Territorio 2. Servizio Edilizia 3. Servizio attività produttive e commerciali – SUAP –aree mercatali 4. Servizio Ambiente – Ciclo integrato dei rifiuti – 5. Protezione Civile
AREA III LAVORI PUBBLICI DEMANIO PATRIMONIO	1. Programmazione e progettazione Lavori pubblici 2. Manutenzione beni comunali – Demanio Patrimonio e beni confiscati 3. Servizio pareri e vincoli in materia paesaggistica 4. Servizio Informatico Comunale (SICOM) 5. Datore di lavoro 6. Servizi Cimiteriali
AREA IV SERVIZI ALLA PERSONA AMBITO SOCIALE N. 30	1. Pubblica istruzione – Diritto allo studio - Cultura - 2. Politiche per lo sport 3. URP 4. Politiche abitative 5. Ambito sociale N. 30
AREA V ECONOMICA - FINANZIARIA	1. Programmazione e Bilancio 2. Tributi 3. Società Partecipate 4. Trattamento economico del personale 5. Servizio Economato e provveditorato 6. Controllo di gestione finanziario

Alle macroaree sopra delineate si aggiungono 2 settori che sono posti alle dirette dipendenze funzionali del Sindaco:

- 1) *Il settore Autonomo della Polizia Locale*
- 2) *L'Ufficio di Staff*

3. VINCOLI ALLE ASSUNZIONI

La mancata adozione del Piano triennale del fabbisogno di personale comporta l'impossibilità per l'ente di procedere all'assunzione di personale a qualsiasi titolo.

Adottato il Piano per poter assumere è necessario, altresì, che l'Ente, pena la nullità degli atti posti in essere, abbia:

- 1) effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale da cui non si rilevano situazioni di eccedenza o soprannumero di personale ai sensi dell'articolo 33 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;

- 2) provveduto all'attivazione ed alla regolare tenuta della piattaforma telematica per la certificazione dei crediti (articolo 9, comma 3-bis, D.L. 29 novembre 2008, n. 185 così come modificato dall'art. 27 del D.L. 66/2014);
- 3) aver rispettato i termini per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato ai sensi dell'art. 9, co. 1- quinquies, del D.L n. 113/2016;
- 4) aver rispettato il termine per l'invio alla Banca dati delle Amministrazioni Pubbliche dei dati concernenti i suddetti documenti finanziari approvati (ex art. 13, L. n. 196/2009);
- 5) aver adottato il Piano della performance (art. 10 comma 5 del D.Lgs. 150/2009), assorbito in un'apposita sezione del PIAO;
- 6) aver adottato il piano delle azioni positive in materia di pari opportunità (articolo 48, comma 1, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198) anch'esso assorbito in un'apposita sezione del PIAO.

4. VINCOLI ALLA SPESA DI PERSONALE E CAPACITÀ ASSUNZIONALI

La disciplina delle assunzioni di personale nelle PA è stata interessata da un significativo cambiamento introdotto dall'art. 33 comma 2 del D.L. n. 34/2019 (il cd. Decreto crescita), nel testo risultante dalla Legge di conversione n. 58/2019, come modificato dall'art. 1, comma 853, lett. a), b) e c) della Legge 27/12/2019, n. 160 e, successivamente, dall'art. 17, comma 1/ter, del D.L. 30/12/2019, n. 162, convertito con modificazioni dalla Legge n. 8/2020. Alla luce della richiamata normativa, infatti, *“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”*.

E' stato pertanto superato il meccanismo del turnover, che consentiva assunzioni di personale in base al numero dei cessati dal servizio e, a decorrere dall'anno 2020, ed è stato introdotto un sistema maggiormente flessibile, basato sulla **sostenibilità finanziaria** (capacità assunzionali) della spesa di personale, ossia sul favorevole rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti.

I comuni possono, quindi, effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di una spesa complessiva non superiore ad un “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 di dubbia esigibilità asseverato in bilancio di previsione”*.

Per dare attuazione all'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, è stato emanato il D.M. 17/3/2020, il quale ha individuato:

- a) gli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa di personale / entrate correnti, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;
- b) le fasce demografiche e i relativi valori soglia;
- c) le percentuali massime annuali di incremento annuale della spesa di personale a tempo indeterminato;

Il decreto attuativo contiene anche la definizione delle voci da considerare al fine di determinare il valore di riferimento per ciascuna amministrazione precisando che si intende per:

- a) **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, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;
- b) **entrate correnti:** 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.

Al fine di garantire uniformità di indirizzo è stata emanata la circolare ministeriale del 8/6/2020 con cui è stato chiarito, tra l'altro, anche quali siano le entrate correnti da considerare anche con riferimento ai codici BDAP delle voci di spesa (compresi gli oneri riflessi, ma al netto dell'irap) e di entrata che confluiscono negli aggregati da riportare rispettivamente al numeratore e al denominatore del rapporto.

Il confronto tra l'indice così calcolato con riferimento ai documenti finanziari dell'Ente e i valori soglia previsti dalla Tabella 1 dell'art. 4 del DM 17/03/2020, per la specifica fascia demografica di appartenenza, consente di individuare in quale casistica rientra l'Ente, tra quelle di seguito previste:

- comuni con bassa incidenza della spesa del personale sulle entrate correnti (comuni virtuosi);
- comuni con moderata incidenza della spesa del personale sulle entrate correnti (comuni nella fascia intermedia);
- comuni con alta incidenza della spesa del personale sulle entrate correnti (comuni con obbligo di rientro).

Per ciascuna fascia, infine, è declinata la capacità assunzionale a disposizione dell'Ente che deve essere rispettata nella programmazione dei fabbisogni di personale.

Permangono, inoltre, ulteriori vincoli di carattere finanziario che, nonostante il nuovo regime assunzionale, restano vigenti:

- 1) la spesa del personale (complessivamente intesa) deve essere contenuta nel limite della media di quella sostenuta con riferimento al triennio 2011-2013 ai sensi di quanto disposto dai commi 557 e 557-quater dell'art. 1 della legge 296/2006. La media suddetta, peraltro, rappresenta la spesa potenziale massima entro cui deve essere contenuto il valore finanziario della dotazione organica dell'Ente ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 e delle Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. 165/2001 emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27/07/2018;
- 2) la spesa di personale flessibile deve rispettare il limite di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, ossia la spesa sostenuta dall'Ente per le stesse finalità nell'anno 2009.

Sulla programmazione delle assunzioni, è necessario inoltre aver acquisito il parere del Collegio dei Revisori dei Conti ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. 28 dicembre 2001, n.

448. Ai sensi dell'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019, i Revisori sono chiamati anche ad asseverare il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio ai fini dell'utilizzo della capacità assunzionale espressa dal Piano Triennale per il Fabbisogno di Personale.

Il Piano triennale dei fabbisogni è oggetto, altresì, di informazione con le organizzazioni sindacali ai sensi dell'art. 4 comma 4 del CCNL 2019-2021 sottoscritto in data 16/11/2022

5. CALCOLO DELL' INDICE E VERIFICA DELLA FASCIA DI APPARTENENZA PER IL COMUNE DI TORRE ANNUNZIATA

Per il Comune di TORRE ANNUNZIATA la rilevazione del rapporto tra la spesa di personale e le entrate correnti è quella di seguito descritta.

1) Individuazione del valore soglia per fascia demografica:

Il Comune di Torre Annunziata ha una popolazione residente, alla data del 31/12/2024, pari a 40.523 abitanti, per tanto in virtù di quanto previsto all'art. 4 del D.P.C.M. 17/3/2020 (**Tabella 1**), si colloca nella fascia di seguito riportata a cui corrisponde il relativo valore soglia di massima spesa del personale:

Fasca demografica	Valore soglia
f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	27,00%

2) Rapporto tra spesa di personale anno 2024 e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del FCDE stanziato nell'ultimo bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata

Per il Comune di Torre Annunziata l'ultimo rendiconto dal quale ricavare i dati contabili necessari per il calcolo dell'indice di sostenibilità finanziaria delle assunzioni, è quello approvato al momento della programmazione del fabbisogno di personale.

Attualmente i dati disponibili sono quelli contenuti nel **rendiconto di gestione relativo all'esercizio 2023, approvato con la delibera della Commissione Straordinaria n. 29 del 21/05/2024**, e pertanto, successivamente all'approvazione del rendiconto di gestione anno 2024, il presente provvedimento sarà conformato ad esso, se differenti i dati di riferimento.

Sulla scorta di quanto sopra detto e richiamata la Determina I.G. n. 111 del 22/1/2025 con la quale è stato determinato il limite di spesa per le assunzioni anno 2025, di seguito si riportano i dati relativi:

Entrate Correnti ultimi 3 rendiconti (ex art 2 DM 17/3/2020)		
RENDICONTO 2021	RENDICONTO 2022	RENDICONTO 2023
51.765.343,37 €	52.389.017,07 €	44.617.457,19 €
<u>Media Entrate correnti</u>	49.590.606,15 €	

FCDE (Bilancio di previsione 2023)	9.032.064,96 €
<u>Media Entrate correnti al netto dei FCDE</u>	40.558.541,22 €

Spese di personale ultimo rendiconto approvato (ex art 2 DM 17/3/2020)	
Rendiconto 2023	7.565.079,31 €

Rapporto tra spesa di personale/entrate correnti	18,65%
---	---------------

In base ai dati sopra indicati, il rapporto della Spesa di personale sulle entrate correnti risulta essere pari al **18,65%**.

c) Incrementi in base ai valori soglia del DM 17/3/2020

Il Comune di Torre Annunziata registra un rapporto percentuale della Spesa di personale sulle entrate correnti pari al **18,65%**, collocandosi al di sotto del valore soglia "*più basso*" per la fascia demografica di appartenenza (27%).

Ai sensi dell'art. 4 del DM 17/3/2020 i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 1 possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni a tempo indeterminato, in coerenza con i Piani Triennali dei Fabbisogni di Personale e fermo restando il rispetto degli equilibri di bilancio, "*sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti (...) non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 della comma 1 di ciascuna fascia demografica*".

Il limite della spesa di personale da applicare all'anno 2025 per il Comune di Torre Annunziata è dato dal Totale massimo di spesa di personale (spesa di personale da ultimo rendiconto + il 27 %) sottratta la spesa presunta, come da tabella seguente:

spesa personale ultimo rendiconto approvato	Incremento teorico massimo (27%)	Totale massimo spesa di Personale	Spesa presunta	Spazio finanziario
7.565.079,31 €	3.385.726,82 €	10.950.806,13	10.005.333,61	945.472,52

Come certificato dal Dirigente dell'Area Economica-Finanziaria, giusta determina n. 111 del 23/1/2025 lo spazio finanziario, per il triennio 2025-2027, è pari ad Euro 945.472,52 e l'ammontare delle risorse finanziarie stanziare in bilancio per le assunzioni di personale sono pari ad Euro **909.875,74**

6. RESTI ASSUNZIONALI

Il Comune di Torre Annunziata non dispone di resti assunzionali 2015-2019, come attestato dal dirigente dell'Area Finanziaria, giusta determinazione n. 111 del 23/1/2025.

7. VALUTAZIONE SOPRANNUMENTO ED ECCEDENZE

I Dirigenti, ciascuno per le rispettive aree di competenza, all'esito delle ricognizioni di personale, anno dichiarato l'assenza, ai sensi dell'art. art. 33 D. Lgs. 165/2001, l'insussistenza allo stato attuale, nelle aree di competenza, situazioni di soprannumero e di eccedenze di personale.

8. CESSAZIONI

Per una efficace pianificazione del fabbisogno delle risorse umane è opportuno considerare, anche, le professionalità che si perderanno nel periodo considerato per dimissioni volontarie, interruzioni del rapporto di lavoro di altra natura e per collocamento a riposo.

Conoscere in anticipo, con il maggior grado di precisione possibile, quali cessazioni potrebbero verificarsi nel triennio oggetto della presente fase di pianificazione diviene pertanto fondamentale per garantire continuità d'azione. Non potendo prevedere le sostituzioni necessitate da dimissioni volontarie che, per ovvie ragioni di carattere squisitamente individuale dei singoli lavoratori, sfuggono ad ogni possibile analisi predittiva, in questa fase **si dovranno considerare le cessazioni dovute al raggiungimento, da parte dei lavoratori, dei requisiti per la pensione di vecchiaia**

Con la legge di Bilancio anno 2025 sono state introdotte rilevanti novità tra cui la previsione, all'articolo 1, comma 165, della possibilità di trattenere in servizio alcuni dipendenti sino al compimento del settantesimo anno di età, con il consenso dell'interessato e, qualora, il dipendente sia in possesso di specifiche competenze da trasferire ai dipendenti neoassunti o per garantire l'assolvimento di esigenze funzionali. Questa facoltà, allo stato attuale, verrà esercitata dall'Amministrazione in relazione a quelle figure professionali il cui imminente pensionamento non seguito da un tempestivo rimpiazzo, può arrecare un forte pregiudizio allo svolgimento di quelle attività improcrastinabili ed essenziali.

Le cessazioni previste, per raggiunti limiti contributivi ed anagrafici, nel triennio 2025/2027 sono quelle riportate nella seguente tabella:

AREA DI INQUADRAMENTO CCNL	Anno 2025	Anno 2026	Anno 2027	TOTALE
DIRIGENTI	1	0	0	1
Funzionari ed E.Q.	0	1	1	2
Istruttori	2	4	0	6
Operatori specializzati	3	1	1	5
Operatori	2	0	0	2
TOTALI	8	6	2	16

9. CONSISTENZA DI PERSONALE AL 31/12/2024

Di seguito si rappresenta la consistenza di personale, al 31/12/2024, che tiene conto dei dipendenti a tempo indeterminato e determinato (compresi i dipendenti in assegnazione temporanea):

DIPENDENTI AL 31/12/2024						
AREA INQUADRAMENTO CCNL	Segretario Generale / Dirigenti	Funzionari	Istruttori	Operatori Esperti	Operatori	Totale risorse
Dipendenti a Tempo Indeterminato	4	54	54	13	14	140
Dipendenti a Tempo Determinato	0	3	2	0	0	5
TOTALE PER AREA DI INQUADRAMENTO	4	57	56	13	14	145

10. STATO DI ATTUAZIONE DEL PIANO OCCUPAZIONE ANNO 2024

Con D.P.R. del 6 maggio 2022, pubblicato in G.U. Serie Generale n. 117 del 20.05.2022, il Comune di Torre Annunziata è stato sciolto, ai sensi dell'art. 143 del D.lgs. n. 267/2000, per "fenomeni di infiltrazione di condizionamento di tipo mafioso", ed è stato disposto l'affidamento alla Commissione Straordinaria della relativa gestione, per la durata di diciotto mesi, ulteriormente prorogati per altri sei, assegnando alla stessa fino all'insediamento degli ordinari organi a norma di legge, le attribuzioni spettanti al Consiglio Comunale, alla Giunta ed al Sindaco, nonché ogni altro potere ed incarico connesso alle medesime cariche;

Compito della Commissione Straordinaria, è stato quello di ripristinare condizioni di legalità, trasparenza e buon andamento degli uffici comunali, nonché di attuare un miglioramento dell'attività amministrativa e garantire una più efficiente azione pubblica. A tal fine si è reso necessario dotare l'Ente di una struttura che fosse più consona al raggiungimento degli obiettivi, politico-amministrativi, ed al perseguimento di gestione ottimale sotto il profilo dell'efficacia, efficienza ed economicità nonché al fine migliorare la qualità dei servizi ai cittadini.

Per un corretto funzionamento nonché per una efficace organizzazione di alcuni settori, che avevano originato l'intervento statale, l'Ente si è dotato di un **nuovo assetto organizzativo** che segnasse discontinuità rispetto a quello previgente.

La attuale struttura organizzativa è stata approvata con la deliberazione commissariale n. 55 del 1° marzo 2023 e con Decreto della Commissione straordinaria n. 16 del 31/03/2023 sono state assegnate le risorse umane alle Aree.

Il cambiamento strutturale ha comportato, tra i tanti interventi correttivi, anche un'analisi della consistenza complessiva delle risorse umane, suddivise in categorie e profili professionali, al fine di adeguare la distribuzione delle stesse al mutato assetto organizzativo.

Si è reso, altresì, necessario ed improcrastinabile per l'Ente procedere al reclutamento di personale da assegnare a quelle Aree dell'Ente che scontavano la maggiore carenza di organico tanto da rendere particolarmente gravoso e complesso lo svolgimento di funzioni e processi nevralgici per l'Ente stesso.

Al fine di soddisfare le esigenze organizzativo-gestionali emerse a seguito della ridefinizione degli organigrammi di dettaglio delle diverse Strutture dell'Ente, la Commissione ha proceduto a reclutare personale che andasse a rinforzare quegli uffici in cui la carenza di personale era maggiormente sentita.

Le assunzioni di personale effettuate nel corso dell'anno 2024 sono le seguenti:

Funzionari	Istruttori	Operatori Esperti	Operatori	Totale risorse Assunte
5	1	1	0	7

In tale contesto organizzativo, in data 1 luglio 2025, si è insediata la nuova Amministrazione, la quale, fin dall'avvio del mandato amministrativo, ha proseguito nell'azione di reclutamento del risorse umane.

In particolare il reclutamento ha coinvolto quelle figure professionali che supportassero gli sviluppi del cambiamento e che sono considerate essenziali e strategiche per la crescita della competitività dell'Ente.

- 1) Al fine di coadiuvare l'amministrazione nella sua attività di indirizzo e di controllo dell'attuazione dei programmi da realizzare, svolgere attività di comunicazione e promozione delle iniziative istituzionali supportare la nuova amministrazione nella disamina delle problematiche e nella ricerca di proposte risolutive, sono state avviate e concluse nell'anno 2024, le assunzioni di nr. 3 unità di personale a tempo determinato da assegnare all'Ufficio di Staff del Sindaco.
 - a. N. 1 Funzionario
 - b. N. 2 Istruttori
- 2) Tenuto conto, altresì, del ruolo strategico della Polizia Municipale, delle funzioni svolte e dei compiti affidati alla stessa in merito al controllo del territorio, che non può subire battute di arresto, specie in un territorio già gravato da svariate criticità e che richiedono un'azioni tempestiva ed efficace per contrastare illegalità diffuse, lo sforzo della insediata amministrazione è stato quello di confermare le previsioni riguardanti l'assunzione degli Istruttori di Vigilanza al fine di potenziare il Settore della Polizia Municipale.
Per soddisfare tali esigenze sono state avviate nell'anno 2024 e perfezionate nell'anno 2025, le assunzioni nr. 14 Istruttori di Vigilanza.

Nonostante le assunzioni già effettuate, che hanno sicuramente rafforzato quegli uffici che scontavano la maggiore carenza di personale, le attuali funzioni svolte dal comune di Torre Annunziata non rappresentano la totalità delle funzioni e dei processi da presidiare, in quanto si riscontra ancora oggi una insufficienza di professionalità in alcuni servizi e processi nevralgici.

La consistenza di personale a tempo determinato ed indeterminato presente nel Comune di Torre Annunziata, al momento della redazione del presente piano, risulta essere la seguente:

Dipendenti attualmente in servizio						
Dirigenti	Funzionari incaricati	Funzionari	Istruttori	Operatori Esperti	Operatori	Totale risorse

	E.Q.					
2	5	47	68	12	13	147

Di seguito si rappresenta la distribuzione delle risorse umane presenti, all'attualità, nelle diverse macroaree dell'Ente:

Dipendenti a tempo indeterminato							
AREA/SETTORE	Dirigenti	Elevata Qualificazione	Funzionari	Istruttori	Operatori Esperti	Operatori	Totale risorse
AREA I AFFARI GENERALI DIRIGENTE AD INTERIM	0	1	11	9	6	6	33
AREA II TECNICO URBANISTICA DIRIGENTE AD INTERIM	1	1	2	6	1	1	12
AREA III LAVORI PUBBLICI - DEMANIO - PATRIMONIO	0	1	4	8	1	0	14
IV - SERVIZI ALLA PERSONA - AMBITO SOCIALE 30	1	1	19	3	3	4	31
V ECONOMICO FINANZIARIA DIRIGENTE AD INTERIM	0	0	9	2	0	0	11
SETTORE POLIZIA MUNICIPALE	0	0	1	38	1	2	42
TOTALE	2	4	46	66	12	13	143
Dipendenti a tempo determinato							
AREA/SETTORE	Dirigenti	Elevata Qualificazione	Funzionari	Istruttori	Operatori Esperti	Operatori	Totale risorse
STAFF SINDACO	0	0	1	2	0	0	3
SETTORE POLIZIA MUNICIPALE	0	1	0	0	0	0	1
Totale	0	1	1	2	0	0	4

Come emerge chiaramente dal raffronto tra i report, nonostante gli sforzi profusi per implementare la consistenza di personale attraverso le nuove assunzioni, al netto dei pensionamenti e delle cessazioni per dimissioni volontarie, il numero di dipendenti è aumentato in maniera poco significativa passando dalle 145 unità presenti al 31/12/2024 alle 147 attualmente in servizio.

Il Comune di Torre Annunziata sconta, quindi, ancora una grave emorragia di personale in tutti i settori dell'Ente e anche tra le figure apicali.

Al fine di garantire comunque il buon andamento amministrativo e la continuità amministrativa, nelle more del completamento delle procedure di reclutamento, tre delle cinque macroaree dell'Ente sono state assegnate *ad interim* ai Dirigenti già in forza presso il Comune.

Questo rende ancora più stringente la necessità ed improcrastinabilità per l'Ente di procedere nel processo di reclutamento già avviato e che intende proseguire, anche nell'ottica di un ringiovanimento delle risorse ed un innalzamento del livello culturale posseduto.

Le strategie adottate ai fini dell'allocazione del capitale umano all'interno dell'ente seguono da un lato l'intento di valorizzare le risorse umane già presenti nell'organigramma, al fine di valorizzare i know-how e le conoscenze pregresse acquisite dal personale assegnato ai procedimenti, e dall'altro la necessità di reclutare, in sostituzione del personale cessato per collocamento in quiescenza, con profili professionali che siano in possesso di maggiore qualificazione.

Il ricambio generazionale non è improntato secondo criteri meramente sostitutivi di vacanze da coprire, in quanto la pianificazione del reclutamento è in coerenza con le necessità reali, attuali e all'occorrenza future, alle linee di indirizzo programmate dall'amministrazione, alla luce degli eventi del contesto esterno che richiedono la copertura di specifici profili professionali richiesti per i posti da ricoprire.

La manovra occupazionale che l'Ente intende attuare per il triennio 2025-2027 è orientata al perseguimento degli obiettivi di seguito indicati:

- Garantire, in coerenza con le linee programmatiche di mandato dell'Amministrazione Comunale, il rafforzamento degli standard di sicurezza con lo sviluppo del piano programmatico di assunzioni di personale nei profili di Polizia Locale;
- Garantire la continuità dei servizi delle politiche sociali, educative, formative, dei servizi culturali e degli altri servizi contemplati nel Piano;
- Intervenire con assunzioni in ambito amministrativo;
- Destinare una quota di risorse alle assunzioni nei profili tecnici per sostenere i progetti strategici dell'Amministrazione ed il piano delle opere pubbliche;
- Valorizzare il personale attraverso le progressioni verticali;
- Implementare le assunzioni per profili di personale che risultano più carenti, prevedendo nuovi posti per le graduatorie già esaurite e procedure di mobilità.

Nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale 2025/2027, il presente provvedimento, basato sul principio di sostenibilità finanziaria pluriennale, tiene conto, altresì delle effettive disponibilità finanziarie dell'Ente e delle esigenze funzionali espresse dai Dirigenti.

11. LA PROGRAMMAZIONE 2025 – 2027

La copertura del fabbisogno (con riferimento ai contingenti e ai profili), è stata programmata tenendo conto anche dei vincoli normativi posti dal legislatore per quanto concerne le quote d'obbligo. A tal fine si rappresenta che le riserve obbligatorie sono le seguenti:

- riserva di posti a favore di coloro che appartengono alle categorie di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, o equiparate;

- riserva di posti ai sensi degli articoli 1014 e 678 del codice dell'ordinamento militare, di cui al decreto legislativo 15 marzo 2010, n. 66;
- riserva di posti a favore degli operatori volontari che hanno concluso il servizio civile universale ai sensi dell'art. 18, comma 4, del d.lgs. 40/2017, introdotta dal d.l. 44/2023, convertito in legge 74/2023.

a)

er le categorie protette di cui alla Legge n. 68 del 12/03/1999, concernente “Norme per il diritto al lavoro dei disabili”, il quale prevede all'art. 3 che i datori di lavoro (pubblici e privati) siano tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie protette in misura proporzionale alla propria dimensione occupazionale e, nello specifico:

- . 1 lavoratore se occupano da 15 a 35 dipendenti;
- . 2 lavoratori se occupano da 36 a 50 dipendenti;
-

1 7% dei lavoratori in forza qualora occupino più di 50 dipendenti.

In quest'ultima ipotesi è inoltre previsto l'obbligo di inserimento dei soggetti di cui all'art. 18, comma 2 L. n. 68/1999 nella misura di 1^ unità, nel caso di datori di lavoro che occupino da 50 a 150 dipendenti, ovvero dell'1%, nel caso di aziende (anche pubbliche) che occupano oltre 150 dipendenti.

Il Comune di Torre Annunziata, attualmente risulta in regola con gli obblighi di cui sopra, come risultante dal prospetto informativo trasmesso alla Regione Campania e, pertanto, non programma riserve di personale da destinare a tali categorie:

Lavoratori a base del computo	Quota di riserva disabili	Quota di riserva categorie protette	Disabili in forza	categorie protette in forza
101	7	1	9	1

b) Le assunzioni saranno effettuate tenendo conto delle RISERVA DEI POSTI normativamente previsti IN FAVORE DEI MILITARI VOLONTARI CONGEDATI E DEGLI OPERATORI VOLONTARI CHE HANNO CONCLUSO SENZA DEMERITO IL SERVIZIO CIVILE UNIVERSALE (artt. 1014 e 678 del d. lgs. n. 66/2010 - Codice Ordinamento Militare – COM / D.L. 44/2023, convertito in Legge n. 74/2023)

- quota di riserva nei bandi di assunzione nella Polizia municipale e provinciale pari al 20%;
- quota di riserva del 30% per le PPAA in generale e del 50% per l'amministrazione della Difesa;
- la quota di riserva in favore degli **operatori volontari** che hanno concluso senza demerito il servizio civile universale ai sensi dell'art. 18, comma 4, del D.lgs. 40/2017 pari al **15%**

Nei seguenti prospetti sono riportati in modo analitico le unità di personale che l'Ente programma di assumere, distinti per Area di inquadramento professionale e le relative modalità di assunzione.

Tutte le procedure di assunzione saranno essere precedute dall'esperimento della mobilità obbligatoria prevista dall'art. 34 bis del D.lgs. n. 165/2000, salvo le ipotesi disciplinate diversamente dalla Legge.

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO**ANNO 2025****DIRIGENTI**

N. unità	Profilo professionale	Regime orario	Modalità di assunzione	Costo Annale (per unità di personale)
1	Dirigente Tecnico	Tempo indeterminato e pieno	Mobilità	€ 83.757,21
1	Dirigente Economico Finanziario	Tempo indeterminato e pieno	Concorso pubblico	€ 83.757,21
TOTALE				€ 167.514,42

Nelle more dell'espletamento delle procedure di reclutamento delle due unità di personale con profilo dirigenziali, l'Ente ha ritenuto indispensabile procedere alla copertura del posto vacante di Dirigente per l'area Tecnica attraverso la sottoscrizione di apposita convenzione ai sensi dell'art. 36 del CCNL sottoscritto in data 16 luglio 2024.

AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE

N. unità	Area professionale	Regime orario	Categoria/Profilo professionale	Modalità di assunzione	Costo Annale (per unità di personale)
1	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Tempo indeterminato e pieno	Ingegnere o Architetto	Mobilità/Scorrimento graduatoria	€ 32.910,08
2	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Tempo indeterminato e pieno	Specialista amministrativo/contabile	Mobilità/Scorrimento graduatoria	€ 32.897,14
1	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Tempo indeterminato e pieno	Ingegnere o Architetto (interamente eterofinanziate)	Programma nazionale di assistenza tecnica capacità per la coesione 2021-2027 (CAPCOE) priorità 1, azione 1.1.2.	0
2	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Tempo indeterminato e pieno	Assistenti sociali (interamente eterofinanziate con Fondo FNA)	Mobilità/Scorrimento graduatoria	0
TOTALE					€ 98.704,37

AREA DEGLI ISTRUTTORI

N. unità	Area professionale	Regime orario	Categoria/Profilo professionale	Modalità di assunzione	Costo Annale (per unità di personale)
7	Area degli Istruttori	Tempo indeterminato e pieno	Istruttore Tecnico	Mobilità/Scorrimento graduatoria	€ 30.300,91
9	Area degli Istruttori	Tempo indeterminato e pieno	Istruttore Amministrativo	Mobilità/Scorrimento graduatoria	€ 30.288,09
1	Area degli Istruttori	Tempo determinato e pieno	Istruttore di Vigilanza	Articolo 1, comma 165, della Legge di Bilancio per il 2025 (fino al 31/12/2025)	€ 16.025,97
1	Area degli Istruttori	Tempo determinato e pieno	Istruttore di Vigilanza	Articolo 1, comma 165, della Legge di Bilancio per il 2025 (dal 1/1/2026 al 30/06/2026)	€ 16.025,97
TOTALE					€ 516.747,16

TRASFORMAZIONE DA PART TIME A FULL TIME

N. unità	Area professionale	Regime orario	Categoria/Profilo professionale	Trasformazione	Costo Annale (per unità di personale)
1	Area degli istruttori (già in servizio part-time 55,55 %)	Tempo indeterminato e parziale	Istruttore Amministrativo	<i>Aumento da 20 ore a 36 ore</i>	€ 13.474,97
TOTALE					€ 13.474,97

POSTI RISERVATI A FORZE ARMATE

N. unità	Area professionale	Regime orario	Categoria/Profilo professionale	Area e Settore di assegnazione	Modalità di assunzione	Costo Annale (per unità di personale)
3	Area degli Istruttori	Tempo indeterminato e pieno	Istruttore di Vigilanza	Polizia Locale	Riserva posti	€ 32.051,40
TOTALE						€ 96.154,20

PROGRESSIONI VERTICALI-REGIME TRANSITORIO

In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, entro il termine del 31 dicembre 2025, gli Enti possono procedere a progressioni tra le aree con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella Tabella C di Corrispondenza del CCNL 2019/2021.

Per l'anno 2025 l'Ente ha ritenuto di programmare le seguenti progressioni verticali "speciali".

N. unità	Area professionale di provenienza	Regime orario	Area professionale di destinazione	Modalità di assunzione	Incremento sulla spesa già sostenuta (per unità di personale)
2	Area degli Istruttori	Tempo indeterminato e pieno	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Procedura speciale prevista dalla norma	€ 2.600,00
3	Area degli Operatori	Tempo indeterminato e pieno	Area degli Operatori Esperti	Procedura speciale prevista dalla norma	€ 1.140,34
TOTALE					€ 8.621,02

ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO ETEROFINANZIATE

Le assunzioni di seguito programmate sono interamente eterofinanziate con PN inclusione e lotta alla povertà 2021-2027 e per tanto non incidono sulla spesa complessiva programmata per il fabbisogno.

N. unità	Area professionale Nuovo sistema di classificazione	Regime orario	Categoria/Profilo professionale
1	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Tempo determinato e pieno	Specialista Amministrativo / contabile
1	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Tempo determinato e pieno	Specialista giuridico/amministrativo
3	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Tempo determinato e pieno	Specialista educatore

RIEPILOGO COSTI PER ASSUNZIONI ANNO 2025

Area di inquadramento professionale	Costo Annuo	unità	totale
DIRIGENTE	€ 83.757,21	2	€ 167.514,42
Funzionario amministrativo (ex D)	€ 32.897,14	2	€ 65.794,28
Funzionario tecnico (ex D)	€ 32.910,09	1	€ 32.910,09
Istruttore tecnico (ex C)	€ 30.300,19	7	€ 212.101,33
Istruttore amministrativo (ex C)	€ 30.288,27	9	€ 272.594,43
Istruttore di vigilanza (ex C) – Legge di Bilancio 2025	€ 32.051,40	1	€ 32.051,40
Istruttore (ex C) – Trasformazione PT in FT	€ 13.474,97	1	€ 13.474,97
Istruttori di vigilanza (ex C)	€ 32.051,40	3	€ 96.154,20
PROGRESSIONI			
da Istruttore a Funzionari	€ 2.600,00	2	€ 5.200,00
da Operatori a Operatori esperti	€ 1.140,34	3	€ 3.421,02
TOTALE SPESA			€ 901.216,14

La spesa di personale programmata rientra nel tetto di spesa massimo e per tanto non supera lo spazio finanziario.

Alle unità di personale di cui sopra vanno aggiunte quelle interamente eterofinanziate:

Area di inquadramento professionale	unità	Tipo contratto	Finanziamento
Funzionario contabile (ex D)	1	Tempo determinato e pieno	PN inclusione e lotta alla povertà 2021-2027
Funzionario giuridico	1		
Funzionario educatore professionale	3		
Funzionario Ingegnere/architetto	1	Tempo indeterminato e pieno	Programma nazionale di assistenza tecnica capacità per la coesione 2021-2027 (CAPCOE) priorità 1, azione 1.1.2
Funzionario Assistente Sociale	2	Tempo indeterminato e pieno	Fondo FNA