



COMUNE DI PONTECAGNANO FAIANO
PROVINCIA DI SALERNO

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

RICOGNIZIONE ECEDENZE DI PERSONALE
REVISIONE DOTAZIONE ORGANICA
PIANIFICAZIONE FABBISOGNI DI PERSONALE

Allegato sezione Organizzazione e capitale umano del P.I.A.O.
(Piano Integrato di Attività e Organizzazione)
2025 - 2027

ai sensi dell'art.6, commi da 1 a 4, del decreto-legge 09 giugno 2021 n.80, convertito, con
modificazioni, in legge 06 agosto 2021 n.113

Il presente Piano triennale dei fabbisogni 2025 - 2027 è assorbito nella sezione Organizzazione e capitale umano del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2025 - 2027.

L'art.6 del D.Lgs. n.165/2001, come modificato dall'art.4 del D. Lgs. n.75/2017, disciplina l'organizzazione degli uffici e il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art.6-ter del medesimo decreto legislativo, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa. La dotazione organica è, per l'effetto, funzionale alla pianificazione dei fabbisogni di personale, nel rispetto dei vincoli dettati dalla stessa disposizione.

Ai sensi delle vigenti disposizioni in tema di reclutamento di personale, pertanto, le Amministrazioni pubbliche sono tenute alla programmazione triennale del fabbisogno di personale coerentemente con le disponibilità finanziarie e di bilancio in un'ottica di continuo adattamento della dotazione organica al conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa, di efficienza, economicità e qualità dei servizi offerti ai cittadini nonché di avvicendamento di nuovo personale in sostituzione di quello cessato dal servizio.

L'art. 4, comma 1, lettera c), del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, di definizione dello schema tipo di PIAO, stabilisce che nella sottosezione di programmazione denominata "*Organizzazione e capitale umano*", ciascuna amministrazione indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare:

- la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- 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;
- le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;
- 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;
- le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

L'art.6 del D.L. n.80/2021 in tema di "Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.)" prevede l'aggiornamento annuale al comma 2, lett.c) "*che 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*".

Alla luce degli esiti della ricognizione delle condizioni di eccedenza del personale, della consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa e di qualità dei servizi ai cittadini, e rilevati, in tale ambito, unitamente ai Responsabili dei Settori e Servizi, per ciò che attiene i profili necessari per le articolazioni organizzative da essi dirette, gli aggiornamenti ai fabbisogni di personale che si rendono necessari, immediati e improrogabili per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente, anche in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente, è emersa la necessità di potenziare in linea generale i settori dell'Ente, preposti allo svolgimento di compiti istituzionali ed alla erogazione di servizi.

I fabbisogni di personale dell'Ente afferiscono prioritariamente alle esigenze di copertura dei posti riguardanti diversificati profili professionali, in considerazione del fatto che sono cessati dal servizio dipendenti che occupavano posti analoghi, e che tali necessità presentano un carattere non straordinario né limitato nel tempo,

ma permanente e necessariamente a tempo pieno, in quanto si tratta di soddisfare fabbisogni strutturali. Al contempo, sono già intervenute forme di razionalizzazione delle strutture amministrative, soprattutto in quelle di supporto in quanto la reingenerizzazione dei procedimenti amministrativi, anche conseguenti alla introduzione delle tecnologie informatiche e telematiche o alla loro implementazione hanno già determinato laddove possibile la contrazione del numero di dipendenti necessario a svolgere tali attività, sulla base dei processi, del loro numero e della loro complessità. Analogamente, sono già stati attuati interventi di razionalizzazione delle forme di gestione nei settori che sono preposti allo svolgimento di attività manutentive del patrimonio comunale, in considerazione del fatto che sono cessati dal servizio dipendenti che occupavano posti analoghi, mediante affidamento esterno dei servizi in esame.

Si espone di seguito la spesa delle cessazioni con la considerazione delle sole voci stipendiali base della corrispondente area e non anche i differenziali (es. se i dipendenti cessati godono dei differenziali stipendiali, il calcolo della percentuale della spesa per nuove assunzioni va condotto sulla spesa relativa all'area di appartenenza). Il differenziale stipendiale rientra, infatti, nella disponibilità del fondo per le risorse decentrate.

Nel corso del triennio 2025/2027, alla data di redazione del presente piano, sono previste sulla base di dati attendibili per il collocamento in quiescenza in via obbligatoria, le seguenti cessazioni di personale:

Cessazioni anno 2025		Cessazioni anno 2026		Cessazioni anno 2027	
Area di appartenenza	Unità	Area di appartenenza	Unità	Area di appartenenza	Unità
Funzionari ed Elevata Qualificazione	///	Funzionari ed Elevata Qualificazione	2	Funzionari ed Elevata Qualificazione	///
Istruttori	///	Istruttori	1	Istruttori	2
Operatori Esperti	///	Operatori Esperti	2	Operatori Esperti	1
Totale	///	Totale	5	Totale	3

Totale delle cessazioni previste nel triennio 2025/2027 n.8 cessazioni.

La dotazione organica in termini finanziari

L'art.6 del Decreto Legislativo 165/2001, come modificato dall'art. 4 del Decreto legislativo 75/2017, ha introdotto il superamento del tradizionale concetto di "dotazione organica". Le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale approvate con decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 08/05/2018 e pubblicate nella G.U. n.173 del 27/07/2018, dispongono che la dotazione organica va espressa in termini finanziari e che per gli enti locali la relativa spesa non può essere superiore al limite di spesa consentito dalla legge (tale limite è la spesa di personale media con riferimento al triennio 2011 - 2013 ex art.1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n.296).

L'Ente, con il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2025/2027, provvede anche a rideterminare la dotazione organica del personale, considerando la stessa uno strumento concreto e flessibile, strettamente connesso alle esigenze dell'ente, in relazione ai bisogni derivanti dalla realtà locale.

Con il piano dei Fabbisogno di personale per il triennio 2025-2027 si intende:

- anzitutto, procedere al completamento del piano occupazionale 2024, non completamente realizzato entro il 31/12/2024;
- garantire la sostituzione di alcune figure prossime al collocamento a riposo e/o che cessano dal servizio per dimissioni volontarie;
- dotarsi di personale con competenze trasversali necessarie ad un'organizzazione più flessibile e dinamica, a fronte anche delle novità introdotte dal nuovo CCNL di comparto, sottoscritto il 16/11/2022.

La dotazione organica dell'Ente, articolata per aree, assume la seguente configurazione:

Dotazione organica alla data del 31.12.2024
(per area di inquadramento e profili professionali)

Area di appartenenza CCNL 16.11.2022	PROFILI PROFESSIONALI	Dotazione Organica Complessiva	Posti Ricoperti	Posti Vacanti
Area dei FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE				
	Dirigente	0	0	0
	Elevata Qualificazione area amministrativa	1	1	0
	Elevata Qualificazione area contabile	2	2	0
	Elevata Qualificazione legale	1	1	0
	Elevata Qualificazione area tecnica	2	2	0
	Elevata Qualificazione area di vigilanza	1	1	0
	SUB TOTALE	7	7	0
	Funzionario area amministrativa	15	11	4
	Funzionario area contabile	4	4	0
	Funzionario area informatica	1	0	1
	Funzionario area tecnica	11	5	6
	Funzionario area di vigilanza	2	2	0
	Assistente sociale	1	1	0
	SUB TOTALE	34	23	11
	TOTALE	41	30	11
Area degli ISTRUTTORI				
	Istruttore area amministrativa	16	13	3
	Istruttore area contabile	1	1	0
	Istruttore area informatica	0	0	0
	Istruttore area tecnica	13	9	4
	Istruttore area di vigilanza Agente P.L.	18	18	0
	TOTALE	48	41	7
Area degli OPERATORI ESPERTI				
	Operatore Esperto area amministrativa	6	6	0
	Operatore Esperto area tecnica	2	2	0
	Messo Notificatore	1	0	1
	TOTALE	9	8	1
Area degli OPERATORI				
	Operatore area amministrativa	0	0	0
	Operatore area tecnica	0	0	0
	TOTALE	0	0	0
	TOTALE ORGANICO	98	79	19

**Dotazione organica alla data di adozione del provvedimento di aggiornamento
della pianificazione dei fabbisogni di personale 2025 - 2027
(per area di inquadramento e profili professionali)**

Area di appartenenza CCNL 16.11.2022	PROFILI PROFESSIONALI	Dotazione Organica Complessiva	Posti Ricoperti	Posti Vacanti
Area dei FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE				
	Dirigente	0	0	0
	Elevata Qualificazione area amministrativa	1	1	0
	Elevata Qualificazione area contabile	2	2	0
	Elevata Qualificazione legale	1	1	0
	Elevata Qualificazione area tecnica	2	2	0
	Elevata Qualificazione area di vigilanza	1	1	0
	SUB TOTALE	7	7	0
	Funzionario area amministrativa	15	11	4
	Funzionario area contabile	4	4	0
	Funzionario area informatica	1	0	1
	Funzionario area tecnica	11	5	6
	Funzionario area di vigilanza	2	2	0
	Assistente sociale	1	1	0
	SUB TOTALE	34	23	11
	TOTALE	41	30	11
Area degli ISTRUTTORI				
	Istruttore area amministrativa	16	13	3
	Istruttore area contabile	1	1	0
	Istruttore area informatica	0	0	0
	Istruttore area tecnica	13	9	4
	Istruttore area di vigilanza Agente P.L.	18	18	0
	TOTALE	48	41	7
Area degli OPERATORI ESPERTI				
	Operatore Esperto area amministrativa	6	6	0
	Operatore Esperto area tecnica	2	2	0
	Messo Notificatore	1	0	1
	TOTALE	9	8	1
Area degli OPERATORI				
	Operatore area amministrativa	0	0	0
	Operatore area tecnica	0	0	0
	TOTALE	0	0	0
	TOTALE ORGANICO	98	79	19

Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente e alla data di adozione del provvedimento di aggiornamento della pianificazione dei fabbisogni di personale, in assenza di variazioni

La consistenza del personale in servizio (personale di ruolo e personale flessibile) al 31 dicembre 2024 e alla data di adozione del provvedimento di aggiornamento della pianificazione dei fabbisogni di personale è riportata nella tabella sottostante:

Area di INQUADRAMENTO CCNL 16.11.2022	PROFILO	TEMPO INDETERMINATO O DETERMINATO		TEMPO PIENO O PARZIALE		TOTALE
		ind.	det.	p.	pt.	
Area dei FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Funzionario	ind. 30	det. 8	p. 37	pt. 1	38
Area degli ISTRUTTORI	Istruttore	ind. 41	det. 5	p. 44	pt. 2	46
Area degli OPERATORI ESPERTI	Operatore Esperto	ind. 8	det. 0	p. 8	pt. 0	8
Area degli OPERATORI	Operatore	ind. 0	det. 0	p. 0	pt. 0	0
TOTALE		ind. 79	det. 13	p. 89	pt. 3	92

PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

Programmazione strategica delle risorse umane

Completamento Piano del Fabbisogno 2024

Si ritiene di attivare, in primis, le procedure per la figura di Messo Comunale e per le progressioni verticali, non realizzate nel 2024, a causa rispettivamente del protrarsi di alcune procedure concorsuali e per l'approvazione del regolamento disciplinante l'espletamento delle procedure di progressioni tra le aree in deroga solo in data 27.12.2024, con provvedimento deliberativo n.277 del 27.12.2024.

Pertanto, l'Ente ritiene di riproporre nel 2025 le descritte procedure non realizzate entro il 2024.

Il Piano del Fabbisogno a tempo indeterminato triennio 2025 / 2027

Per effetto delle considerazioni che precedono e precisamente dei limiti finanziari richiamati nelle pertinenti sezioni della presente e delle prospettive di incremento della spesa per il personale legate alla nuova stagione dei rinnovi contrattuali, la programmazione per il triennio 2025/2027 sarà improntata alla prudenza per i conti ed al consolidamento delle posizioni già previste, prevedendosi al momento sostanzialmente, il mero turn over del personale che andrà a cessare nel periodo di riferimento.

Tenuto conto delle disposizioni in materia di copertura delle posizioni vacanti, è definita la programmazione delle assunzioni a tempo indeterminato presso l'Ente per il triennio 2025/2027.

E' in ogni caso autorizzata, per ciascuna delle annualità 2025/2027, la sostituzione del personale che dovesse cessare nel periodo di riferimento o comunque la ricopertura di posizioni resesi vacanti con analoghe figure professionali, anche a seguito di cambio di profilo professionale da parte di personale di ruolo per ricopertura di altre posizioni vacanti, senza maggiori costi per l'Ente, mediante l'utilizzo, previo esperimento del tentativo di ricollocamento di cui all'articolo 34-bis del D.Lgs.165/2001, della graduatoria in possesso dell'Ente per l'area tecnica, ovvero in subordine, alternativamente, o utilizzo di graduatorie in corso di validità cedute in uso previo convenzionamento da altre amministrazioni locali per le restanti aree, secondo le procedure regolamentari previste, ovvero tramite specifici concorsi pubblici.

**Aggiornamento Pianificazione triennale dei fabbisogni di personale
per il triennio 2025 - 2027**

Area di INQUADRAMENTO CCNL 16.11.2022 PROFILI PROFESSIONALI	Dotazione organica Personale in servizio	Dotazione organica teorica	Pianificazione fabbisogni di personale			Modalità e procedure assunzionali
			2025	2026	2027	
Area dei FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE						
Dirigenti	0	0				
Funzionario area amministrativa	12	14	2			Mobilità obbligatoria ex art.34 bis del D. Lgs. n.165/2001, mobilità ai sensi dell'art.30, comma 1 del D. Lgs. n.165/2001, Utilizzo di graduatorie di Enti del Comparto Funzioni Locali/Elenchi idonei Asmel Concorso pubblico Manifestazione interesse Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021 - 2027 (CAPCOE)
Funzionario area amministrativa		2	2			Progressione verticale straordinaria o in deroga tra le aree ex art.13, commi 6, 7 e 8 del CCNL 2019 - 2021
Funzionario area contabile	6	6				
Funzionario area contabile			1			Mobilità per interscambio
Funzionario legale	1	1				
Funzionario area tecnica	7	9	2			Manifestazione interesse Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021 - 2027 (CAPCOE)
Funzionario area tecnica		4	4			Progressione verticale straordinaria o in deroga tra le aree ex art.13, commi 6, 7 e 8 del CCNL 2019 - 2021
Funzionario informatico	0	1	1			Manifestazione interesse Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021 - 2027 (CAPCOE)
Funzionario area di vigilanza	3	3				
Assistente sociale	1	1				

Totale	30	41	11			
Area degli ISTRUTTORI						
Istruttore area amministrativa	13	14	1			Mobilità obbligatoria ex art.34 bis del D. Lgs. n.165/2001, mobilità ai sensi dell'art.30, comma 1 del D. Lgs. n.165/2001, Utilizzo di graduatorie di Enti del Comparto Funzioni Locali/Elenchi idonei Asmel Concorso pubblico
Istruttore area amministrativa		2	2			Progressione verticale straordinaria o in deroga tra le aree ex art.13, commi 6, 7 e 8 del CCNL 2019 - 2021
Istruttore area contabile	1	1				
Istruttore area informatica	0	0				
Istruttore area tecnica	9	13	4			Concorso pubblico previo esperimento mobilità obbligatoria ex art.34 bis del D. Lgs. n.165/2001 Completamento procedura indetta nell'annualità precedente Scorrimento graduatoria Stabilizzazione
Istruttore di vigilanza Agente Polizia Locale	18	18				
Totale	41	48	7			
Area degli OPERATORI ESPERTI						
Operatore Esperto area amministrativa	6	6				
Operatore Esperto area tecnica	2	2				
Messo Notificatore	0	1	1			Mobilità obbligatoria ex art.34 bis del D. Lgs. n.165/2001, mobilità ai sensi dell'art.30, comma 1 del D. Lgs. n.165/2001, Utilizzo di graduatorie di Enti del Comparto Funzioni Locali/Elenchi idonei Asmel Concorso pubblico
Totale	8	9	1			
Area degli OPERATORI						
Operatore amministrativo	0	0				
Operatore tecnico	0	0				
Totale	0	0				
TOTALE ORGANICO	79	98	19			
PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO			19			

Programmazione di personale a tempo determinato

Area di INQUADRAMENTO CCNL 16.11.2022 PROFILI PROFESSIONALI	Programmazione fabbisogno			Modalità assunzionali
	2025	2026	2027	
Area dei FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE				
Assistente sociale	4			Contratto a tempo determinato e impiego a tempo pieno Selezione pubblica/Concorso Unico Territoriale
Area degli ISTRUTTORI				
Istruttore area amministrativa	1			Rinnovo contratto a tempo determinato e impiego a tempo pieno promanante da selezione pubblica
Istruttore area di vigilanza - Agente di Polizia Locale	4			Contratto a tempo determinato per trentasei mesi Selezione pubblica
PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO DI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO	9			

La spesa teorica complessiva per la copertura di tutti i posti è pari ad euro 3.251.899,77.

COMUNE DI PONTECAGNANO FAIANO Provincia di Salerno			
Area di appartenenza CCNL 16.11.2022	Numero dipendenti	Trattamento economico fondamentale individuale (sulla base del CCNL 16.11.2022)	Costo teorico complessivo derivante dalla integrale copertura dei posti
Area dei FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	41	35.118,03	1.439.839,23
Area degli ISTRUTTORI	48	32.345,04	1.552.561,92
Area degli OPERATORI ESPERTI	9	28.833,18	259.498,62
Area degli OPERATORI	0	0,00	0,00
Totale	98		3.251.899,77

Strategia di copertura dei fabbisogni

Sulla base della consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente e delle proposte avanzate dai Responsabili dei Settori e Servizi, per ciò che riguarda i profili necessari per le articolazioni organizzative da essi dirette, sono stati quantificati i fabbisogni di personale per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente, anche in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e degli obiettivi di performance organizzativa e di qualità dei servizi ai cittadini.

Alla luce di tali considerazioni, l'Ente pianifica le seguenti assunzioni a tempo indeterminato per il triennio 2025/2027.

ANNO 2025

Area di INQUADRAMENTO CCNL 16.11.2022	PROFILO	TEMPO PIENO O PARZIALE		TOTALE
Area dei FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Funzionario	p.11	pt.	Mobilità obbligatoria ex art.34 bis del D. Lgs. n.165/2001, mobilità ai sensi dell'art.30, comma 1 del D. Lgs. n.165/2001, utilizzo di altra graduatoria di Enti del Comparto Funzioni Locali Elenchi idonei Asmel Concorso pubblico Manifestazione interesse Programma Nazionale di

				Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021 - 2027 (CAPCOE) Progressione verticale straordinaria o in deroga tra le aree ex art.13, commi 6, 7 e 8 del CCNL 2019 - 2021
Area degli ISTRUTTORI	Istruttore	p.7	pt.	Mobilità obbligatoria ex art.34 del D. Lgs. n.165/2001, mobilità ai sensi dell'art.30, comma 1 del D. Lgs. n.165/2001, utilizzo di altra graduatoria Enti del Comparto Funzioni Locali Elenchi idonei Asmel Concorso pubblico Stabilizzazione
Area degli OPERATORI ESPERTI	Operatore Esperto	p.1	pt.	Mobilità obbligatoria ex art.34 bis del D. Lgs. n.165/2001, mobilità ai sensi dell'art.30, comma 1 del D. Lgs. n.165/2001, utilizzo di altra graduatoria Enti del Comparto Funzioni Locali Elenchi idonei Asmel Concorso pubblico
Area degli OPERATORI	Operatore	p.	pt.	///
TOTALE		p.19	pt.	n.19

Sono inoltre programmate le seguenti assunzioni a tempo determinato nell'annualità 2025:

Area di INQUADRAMENTO CCNL 16.11.2022	PROFILO	TEMPO PIENO O PARZIALE		DURATA	TOTALE
Area dei FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Funzionario	p.4	pt.	triennale	4
Area degli ISTRUTTORI	Istruttore	p.1 p.4	pt.	annuale triennale	5
Area degli OPERATORI ESPERTI	Operatore Esperto	p.	pt.	///	///
Area degli OPERATORI	Operatore	p.	pt.	///	///
TOTALE		p.9	pt.		9

Sono rispettati i vincoli dettati dalla legge n.68/1999, c.d. assunzioni delle categorie protette.

Con specifico riferimento alle modalità di reclutamento

Le assunzioni a tempo indeterminato saranno realizzate utilizzando le seguenti procedure:

Procedura di assunzione	Area dei FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Area degli ISTRUTTORI	Area degli OPERATORI ESPERTI	Area degli OPERATORI
Mobilità ex art.34bis D.Lgs. n.165/2001 Mobilità volontaria Utilizzo graduatorie di altri enti Elenchi Asmel Concorso pubblico	1	3		
Mobilità per interscambio	1			
Scorrimento di graduatorie dell'ente		1		
Trasformazione a tempo pieno				
Concorso con riserva				
Albi di idonei				
Avviamento				
Stabilizzazioni		1		
Progressioni verticali straordinarie o transitorie in deroga tra le aree	6	2		
Contratto di formazione e lavoro				
Manifestazione interesse Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021 - 2027 (CAPCOE)	4			

Le assunzioni a tempo determinato saranno realizzate utilizzando le seguenti procedure:

Procedura di assunzione	Area dei FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Area degli ISTRUTTORI	Area degli OPERATORI ESPERTI	Area degli OPERATORI
Selezione comparativa ex articolo 110 D.Lgs.n.267/2000				
Individuazione ex articolo 90 D.Lgs.n.267/2000				
Concorso pubblico/selezione	4	5		
Scorrimento di graduatorie dell'ente				
Scorrimento di graduatorie di altri enti				
Assegnazione personale ex art.30, comma 2sexies D. lgs.n.165/2001 e art.42bis D. Lgs.n.151/2001				
Albi di idonei				
Avviamento				

Disciplina

La legge di bilancio dello Stato per l'anno 2025, legge 30 dicembre 2024, n.207 ha confermato le regole per la determinazione della capacità assunzionale.

I comuni restano inquadrati nell'ambito delle regole dettate dall'articolo 33 del D.L. 34/2019, convertito in legge 58/2019: norma che ha introdotto il criterio della sostenibilità finanziaria della spesa di personale, da asseverare a cura dei revisori dei conti, accompagnata dalla determinazione degli spazi assunzionali calcolati secondo le regole di seguito riportate.

Le regole per il calcolo sono le seguenti:

- il conteggio per la verifica della sostenibilità finanziaria della spesa di personale deve sempre essere aggiornato all'arrivo di ogni successivo rendiconto: l'amministrazione, quindi, procede oggi a programmare e assumere in base ai dati del rendiconto 2023 per la spesa di personale e del triennio 2021/2022/2023 per la media delle entrate correnti (al netto del FCDE 2023), riservandosi di aggiornare i calcoli, anche al fine di legittimare eventuali assunzioni non ancora operate (seppur già previste), alla luce dei dati del rendiconto 2024;
- la nozione di spesa di personale da utilizzare, alla luce delle indicazioni dei diversi D.M. attuativi (ad esempio il D.M. 17 marzo 2020 per i comuni), in particolare, non prevede la possibilità di derogare il maggiore costo derivante dal rinnovo dei contratti collettivi. Poiché è in vista, probabilmente entro la primavera, il rinnovo del CCNL 2022-2024 del comparto delle Funzioni locali, che porterà a un aumento di spesa quantificato nel 6% (a cui detrarre quanto già viene oggi corrisposto come Ivc, base e incrementale), occorre ricordare che, alle regole attuali, anche questo nuovo contratto comporterà la riduzione degli spazi assunzionali degli enti interessati;
- viene meno, dall'anno 2025, l'applicazione della Tabella 2 del D.M. 17 marzo 2020 per i comuni, introdotta dall'articolo 5 del medesimo decreto: ciò significa che i comuni dovranno semplicemente verificare il loro posizionamento all'interno delle fasce delineate dalla Tabella 1 (ex art. 4) e dalla Tabella 3 (ex art. 6), in base alla propria consistenza demografica, e procedere secondo le regole, che vincolano gli enti "virtuosi" e quelli che si collocano tra le due fasce o al di sopra della soglia più alta.

In particolare, si evidenzia che:

- i comuni la cui percentuale sia inferiore alla soglia percentuale delineata dalla Tabella 1, potranno espandere la propria spesa di personale fino alla medesima, senza più tenere conto degli incrementi progressivi finora sanciti dalla Tabella 2; il tutto, naturalmente, secondo i principi di prudenza che la Corte dei Conti ha sempre raccomandato;
- i comuni la cui percentuale si collochi tra le due soglie percentuali dovranno garantire nell'anno corrente il non peggioramento del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti al netto FCDE rispetto a quello registrato tra i medesimi due valori nell'ultimo rendiconto (ad oggi, nel 2023);
- i comuni che superano la soglia più alta, quella determinata dalla Tabella 3, a norma dell'articolo 6, comma 2, del D.M., dal 2025 "applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia".

La legge di bilancio introduce, per gli enti che applicano il turn-over, una nuova disposizione relativamente all'incidenza delle assunzioni per mobilità sulla capacità assunzionale degli enti; viene meno il concetto di neutralità della mobilità.

L'articolo 1, commi 126 e 127, della legge 207/2024 modifica l'articolo 14, comma 7, del D.L. 95/2012, convertito in legge 135/2012, il cui testo aggiornato è il seguente: *“Le cessazioni dal servizio per processi di mobilità, nonché quelle disposte a seguito dell'applicazione della disposizione di cui all'articolo 2, comma 11, lettera a), limitatamente al periodo di tempo necessario al raggiungimento dei requisiti previsti dall'articolo 24 del decreto legge 6 dicembre 2011 n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, sono calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del turn over. Agli oneri derivanti dall'acquisizione di personale all'esito dei processi di mobilità di cui al primo periodo si provvede nei limiti delle facoltà assunzionali disponibili a legislazione vigente, fermo restando quanto previsto dall'articolo 35, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165”*.

Da ciò discende che le cessazioni per mobilità garantiscono la maturazione di capacità assunzionale utile ai fini del turn-over, mentre le assunzioni effettuate nella stessa modalità ne implicano, simmetricamente, l'utilizzo.

Le assunzioni per mobilità agiscono pertanto in termini di turn-over esattamente come le assunzioni operate mediante concorso. Le cessazioni per mobilità, frattanto, hanno le stesse conseguenze di quelle a titolo definitivo (pensionamenti, dimissioni volontarie).

Verifica sostenibilità finanziaria della spesa di personale

Ai fini della programmazione del fabbisogno del personale relativo al triennio 2025/2027 il D.M. 17 marzo 2020, per le parti attualmente applicabili, prevede in particolare:

- all'articolo 4, rubricato *“Individuazione dei valori soglia di massima spesa del personale”*:

- comma 1. In attuazione dell'art.33, comma 2, del decreto-legge n.34 del 2019, sono individuati nella Tabella 1 i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'articolo 2, pari al 27% per gli enti rientranti della fascia F), ricomprendente i comuni da 10.000 a 59.999 abitanti (classe demografica nella quale rientra l'Ente);

- all'articolo 6, rubricato *“Individuazione dei valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale”*:

- comma 1, ai sensi del quale i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma, quantificato nel 31,0% per i Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti nella cui casistica rientra l'Ente, adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turnover inferiore al 100 per cento;
- comma 3, ai sensi del quale i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art.2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 del comma 1 dell'art.4 e dalla Tabella 3 del presente articolo non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

Determinazione del valore soglia

L'Ente, tenuto conto dei dati desumibili dal rendiconto 2023, approvato con deliberazione del Consiglio comunale n.10 del 22.04.2024, vanta un rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti così come definite dall'articolo 2 del decreto interministeriale del 17 Marzo 2020 e dalla relativa circolare esplicativa, da prendere a riferimento per la programmazione riferibile al triennio 2025/2027, pari al 14,62%, valore ampiamente inferiore al valore soglia limite del 27% individuata dal citato articolo 4, comma 1 del medesimo decreto interministeriale per i comuni ricompresi tra i 10.000 e i 59.999 abitanti, come calcolato nella tabella riportata per costituirne parte integrante e sostanziale.

Conseguentemente, il valore soglia limite per l'Ente di incremento di spesa e di dotazione organica rispetto alla spesa di personale relativa all'anno 2018, ammontante ad euro 4.354.020,70, sulla base dei criteri di calcolo di cui alla citata circolare protocollo Ministero Interno ULM_FP-0000974-A-08/06/2020 attuativa/esplicativa del decreto interministeriale del 17 Marzo 2020, adottata di concerto dai Ministri per la Pubblica Amministrazione, dell'Economia e Finanze e dell'Interno, risulta pari ad euro 1.175.585,59.

Il margine di spesa sopra citato, sulla base delle indicazioni disponibili anche per quanto riguarda le entrate correnti nell'arco del prossimo triennio, consente l'adozione del suddetto programma di reclutamento senza superare il "valore soglia" sopra citato.

I calcoli, anche al fine di legittimare eventuali assunzioni non ancora operate (seppur già previste), saranno aggiornati alla luce dei dati del rendiconto 2024.

**CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI
(ART.33, COMMA 4, D.L. 34/2019 - D.P.C.M. 17/03/2020)**

1) Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6; tabelle 1 e 3

COMUNE DI	PONTECAGNANO FAIANO
POPOLAZIONE	26976
FASCIA	f
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	27%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	31%

2) Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2

	IMPORTI		DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2023		4.127.632,77	definizione art.2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	33.414.145,03	30.876.181,84	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2022	29.299.452,79		
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2023	29.914.947,69		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2023		2.641.770,00	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI		14,62%	

3) Raffronto % Ente con valori soglia tabelle 1 e 3

Caso A: Comune con % al di sotto del valore soglia più basso

	IMPORTI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2023	4.127.632,77	art.4, comma 2
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	4.354.020,70	
INCREMENTO MASSIMO SPESA	1.175.585,59	

(*) La spesa di personale dell'anno, comprensiva della capacità assunzionale consentita, non può superare la spesa massima art. 4, comma 1

SPESA DI PERSONALE EFFETTIVAMENTE STANZIATA bilancio iniziale 2025		4.378.158,78
---	--	---------------------

Assunzioni eterofinanziate

Nel quadro normativo della sostenibilità finanziaria si inseriscono, altresì, alcune specifiche disposizioni tese a sterilizzare dai conteggi le spese eterofinanziate per specifiche finalità; in particolare l'articolo 57, comma 3-septies del decreto legge n.104/2020, convertito con modificazioni dalla legge n.126/2020, prevede che a decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni 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 è garantito il predetto finanziamento; in caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente.

Una delle modalità promana dall'“Avviso Pubblico finalizzato all'acquisizione delle manifestazioni di interesse”, pubblicato in data novembre 2023 dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento per le politiche di coesione - Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021 - 2027 (CapCoe) Priorità 1, Azione 1.1.2 che prevede l'assunzione di personale a tempo indeterminato presso gli Enti beneficiari, nell'ambito delle vigenti dotazioni organiche, con contratto di lavoro a tempo indeterminato personale non dirigenziale, da inquadrare nel livello iniziale dell'area dei funzionari prevista dal contratto collettivo nazionale di lavoro 2019-2021 - Comparto Funzioni locali - nei limiti dei criteri di ripartizione definiti dal Decreto previsto dal comma 3 del medesimo art.19 del decreto-legge 19 settembre 2023, n.124 “Disposizioni urgenti in materia di politiche di coesione, per il rilancio dell'economia nelle aree del Mezzogiorno del Paese, nonché in materia di immigrazione”, convertito con modificazioni dalla legge 13 novembre 2023, n.162, in Gazzetta Ufficiale n.268 del 16 novembre 2023.

Il personale per il quale l'Ente è interessato all'assunzione in coerenza con l'attuazione della politica di coesione europea è il seguente (in ordine di priorità):

- n.1 profilo professionale art.6 del presente avviso: ingegnere;
- n.1 profilo professionale art.6 del presente avviso: specialista della transizione digitale;
- n.1 profilo professionale art.6 del presente avviso: specialista in attività amministrative e contabili;
- n.1 altro profilo professionale art.6 del presente avviso: agronomo.

Tetto complessivo alla spesa del personale

Il principio cardine in materia di contenimento della spesa per il personale degli enti locali è rappresentato da quanto previsto dall'articolo 1, commi 557-e seguenti della legge n.296/2006.

In particolare l'articolo 1, comma 557, prevede che “*ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno debbano assicurare 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:*

- *razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici;*

- *contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa.*

L'articolo 1, comma 557-quater della predetta legge n.296/2006, introdotto dall'articolo 3, comma 5-bis del decreto legge 24 giugno 2014, n.90, convertito con modificazioni dalla legge 11 agosto 2014, n.114, prevede che ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti debbano assicurare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013.

Al netto delle specifiche deroghe previste, il valore medio del triennio 2011/2023 della spesa di personale dell'Ente è pari ad euro 5.114.962,68.

Dai prospetti di Bilancio previsionale 2025-2027, si evince che la spesa per il personale, comprensiva delle assunzioni proposte, ai sensi dell'art. 1 comma 557 L. n. 296/2006, è pari per l'anno 2025 a € 4.378.158,78 per l'anno 2026 a € 4.253.976,02 e per l'anno 2027 a € 4.177.486,77.

Pertanto, ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della L. 296/2006, il limite è rispettato.

Contenimento della spesa per lavoro flessibile e facoltà assunzionali a tempo determinato

A norma dell'art.36 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile devono avvenire "soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale", fermo restando il principio generale dell'obbligo di contenimento della spesa di personale (comma 557 e ss., legge n. 296/2006). Ai sensi dell'art.9, comma 28, del D.L. 78/2010, la spesa per il lavoro flessibile non può superare la spesa omologa sostenuta nell'anno 2009, pari a euro 560.400,66, giusta certificazione del Responsabile del Settore Risorse Strategiche agli atti prot.n.19739 del 19.06.2013.

Il personale attualmente in servizio presso l'Ente con contratto a tempo determinato è il seguente:

- n.1 funzionario titolare di incarico di elevata qualificazione ex art.110 comma 2;
- n.3 dipendenti, assunti ex art.90 del D.Lgs.267/2000;
- n.2 dipendenti, area dei Funzionari, di cui n.1 a tempo parziale, assunti ex art.31bis del D.L.152 del 6.11.2021;
- n.3 dipendenti, area degli Istruttori, di cui n.1 a tempo parziale, assunti ex art.31bis del D.L.152 del 6.11.2021;
- n.2 dipendenti, area degli Istruttori, di cui n.1 a tempo parziale;
- n.2 dipendenti in assegnazione temporanea ex art.42bis del D.Lgs. 151/2001.

Risulta rilevante per l'Ente, rispetto a quanto precede, la disciplina introdotta dalla legge n.178/2020 in materia di raggiungimento di livelli essenziali di prestazioni nei servizi sociali, nella prospettiva del raggiungimento dell'obiettivo definito da un rapporto tra assistenti sociali impiegati nei servizi sociali territoriali e popolazione residente in ogni ambito territoriale di cui all'articolo 8, comma 3, lettera a), della legge 8 novembre 2000, n.328.

L'Ente capofila dell'Ambito Territoriale Sociale è assegnatario per il triennio 2025/2027 delle risorse economiche, per ciascuna annualità, destinate all'assunzione di n.4 (quattro assistenti sociali) a valere sul Fondo nazionale per la lotta alla povertà e all'esclusione sociale, senza alcun aggravio di spese per i Comuni dell'Ambito Territoriale Sociale, giusta deliberazione di Giunta Comunale n.9 del 23.01.2025.

Le assunzioni di personale etero - finanziate, come sopra determinate, non rientrano ai fini della determinazione degli spazi assunzionali di cui all'art.33 del D.L. n. 34/2019, come espressamente previsto dall'art.57, comma 3-septies del D.L. 104/2020, convertito con L. 126/2020.

Pertanto, tali assunzioni etero finanziate vengono inserite nel piano del fabbisogno di personale 2025 – 2027, ai soli fini della verifica di disponibilità di bilancio.

Le predette risorse devono quindi essere scorporate dal computo del rapporto spesa - entrate ai fini del rispetto dei parametri vigenti.

Con la pianificazione di assunzione a tempo determinato da realizzarsi nel 2025, si prevede una spesa ulteriore pari a € 292.372,00 che, al netto delle assunzioni di personale etero - finanziate, consente il rispetto del limite di spesa sostenuta nell'anno 2009 per il lavoro flessibile, previsto dall'art.9 comma 28 del D.L. 78/2010.

La spesa per il personale, comprensiva delle assunzioni proposte, calcolata ai sensi dell'art.2 del D.M. del 17/3/2020 (spesa per assegni ed oneri, al netto dell'IRAP), è contenuta entro gli stanziamenti del Bilancio di previsione 2025/2027.

Considerazioni finali

Con la presente pianificazione dei fabbisogni di personale, l'Ente intende ottimizzare l'utilizzo delle risorse umane e l'accrescimento professionale, introducendo il principio della multifunzionalità della prestazione lavorativa e garantendo la valorizzazione del personale nel rispetto delle pari opportunità, riservando particolare attenzione alla formazione, per l'accrescimento professionale dei dipendenti in servizio nonché a favore dei neoassunti, per i quali non sempre è possibile un periodo di affiancamento.