

SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 3.3 - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

3.3.1. IIPIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2025/2027

In via preliminare si evidenzia che il Comune di Ercolano per l'anno 2025 non presenta condizioni di sovrannumero e di eccedenza dovute a ragioni finanziarie e a ragioni funzionali ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come risulta dalla deliberazione di Giunta Comunale n. 148 del 10/12/2024 ed attestato dai Responsabili di Settore dell'Ente.

Di conseguenza, non sono presenti nell'Ente dipendenti a tempo indeterminato extra-dotazione organica.

Inoltre, si dà atto che il rapporto dipendenti/popolazione dell'Ente è notevolmente al di sotto di quello stabilito – per gli Enti in dissesto – con Decreto del Ministero dell'Interno del 18.11.2020 per il triennio 2020-2022, essendo stato rideterminato tale rapporto per i Comuni con popolazione da 20.000 a 59.000 abitanti in 1/152.

Come noto, la disciplina delle assunzioni negli Enti Locali è stata profondamente innovata dal Decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34 (cd. *Decreto Crescita*) - convertito con modificazioni dalla Legge n. 58/2019 - nonché dal 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 predetto D.L. n. 34/2019 – sono state individuate le nuove misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni.

3.3.2. Dotazione organica

Con l'entrata in vigore del D. Lgs. n. 75/2017, era stato già in precedenza superato il concetto di dotazione organica in senso statico. La dotazione organica deve oggi intendersi, infatti, 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.

Pertanto, 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.

3.3.3. Politiche assunzionali

Le scelte dell'Amministrazione incidenti sulle politiche assunzionali si sostanziano, nell'ordine, nelle seguenti principali opzioni (ognuna delle quali risponde a specifiche esigenze):

- 1) Assunzioni a tempo indeterminato;
- 2) Assunzioni a tempo determinato;
- 3) Valorizzazione del personale.

L'assunzione a tempo indeterminato tramite concorso pubblico costituisce nel nostro ordinamento la modalità ordinaria di acquisizione di risorse umane da parte delle Pubbliche Amministrazioni. L'Amministrazione, anche in vista di soddisfare future esigenze assunzionali intende dotarsi di proprie graduatorie che possano essere oggetto di scorrimento, entro i limiti previsti dalla legge, nei prossimi anni.

Le assunzioni a tempo determinato, in coerenza con le previsioni dell'ordinamento del pubblico impiego, costituiscono ipotesi residuale.

Inoltre, l'Amministrazione Comunale si pone inoltre l'obiettivo della **valorizzazione del personale** e delle professionalità già presenti nell'organico dell'Ente, in particolare attraverso i seguenti strumenti:

a) Progressioni verticali. L'art. 52 comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001 è stato modificato dall'art. 3, comma 1, del D.L. n. 80/2021 (convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113), che ha profondamente innovato la disciplina delle "progressioni verticali". L'Amministrazione ha adottato, nel corso dell'anno 2023, appositi regolamenti comunali disciplinanti le progressioni verticali ordinarie e le progressioni verticali straordinarie.

In particolare, il piano assunzionale per l'anno in corso, come meglio dettagliato in prosieguo, prevede n. 2 progressioni verticali ex art. 15 CCNL 2022. Il profilo interessato dalle procedure in esame per il 2025 – in considerazione delle esigenze emergenti dal fabbisogno assunzionale e della platea dei potenziali partecipanti – è quello di funzionario amministrativo (2 posti).

Inoltre, è intenzione dell'Amministrazione nell'anno 2025 attivare e concludere, entro il termine del 31 dicembre, previa autorizzazione della COSFEL, le procedure di progressione verticale "straordinarie" previste dall'art. 13 (commi 6, 7 e 8) del CCNL Funzioni Locali 2019/2021. L'individuazione delle aree e dei profili oggetto di tali procedure, che verranno svolte nei limiti delle risorse finanziarie definite dalla Legge, sarà effettuata con successiva delibera di Giunta Comunale.

b) Trattenimento in servizio ex art. 1 commi 162 e ss. della Legge di Bilancio 2025. Tale norma ha apportato alcune importanti modifiche circa i limiti di età per il collocamento a riposo dei lavoratori dipendenti della Pubblica Amministrazione prevedendo, a decorrere dal 1° Gennaio 2025, l'innalzamento del limite ordinamentale – fino al 31.12.2024 fissato a 65 anni per chi aveva raggiunto i requisiti della pensione anticipata (per gli uomini 42 anni + dieci mesi, per le donne 41 anni + 10 mesi) – a 67 anni d'età, al pari di quanto previsto per la pensione di vecchiaia nel settore privato; in particolare l'articolo 1, comma 165 della L.207/2024 (Legge di Bilancio 2025) ha introdotto la possibilità per le Pubbliche Amministrazioni di trattenere in servizio il personale, dirigenziale e non, fino al compimento del settantesimo anno di età. La Direttiva del 20 gennaio 2025 del Ministro per la Pubblica Amministrazione contiene le indicazioni applicative concernenti l'istituto del trattenimento in servizio, tra cui in sintesi si evidenziano i seguenti punti:

- 67 anni d'età quale nuovo limite ordinamentale per il pensionamento d'ufficio;
- trattenimento in servizio fino a 70 anni d'età, possibile solo su iniziativa dell'Amministrazione per massimo il 10% delle facoltà assunzionali e riservato solo a chi ha conseguito valutazioni di merito elevate;
- i Dirigenti possono avere incarichi rinnovati per una durata inferiore a quella minima triennale prevista dall'articolo 19 del D.Lgs 165/2001, purché rispettino il limite dell'età massima (70 anni d'età);
- non sono previste proroghe per il personale già in deroga per altri motivi (es. PNRR). Non è applicabile a categorie specifiche come magistrati, forze dell'ordine e vigili del fuoco;
- la richiesta di trattenimento in servizio parte dall'Amministrazione che deve preventivamente valutare ed indicare nei documenti di programmazione annuale e pluriennali, i limiti di legge, le esigenze organizzative e la loro durata e successivamente individuare il personale, con valutazione di merito, a cui chiedere la disponibilità al trattenimento.
- il personale individuato per il trattenimento in servizio può essere adibito anche ad un

incarico diverso da quello svolto fino alla data prevista per la cessazione dal servizio, purchè riconducibile alle ipotesi previste dall'articolo 1, comma 165 della L.207/2024;

- il trattenimento in servizio opera senza soluzione di continuità. La pensione di vecchiaia sarà liquidata alla cessazione del rapporto di lavoro dipendente.
- è esclusa l'ipotesi di richiamo in servizio per il personale che abbia comunque cessato il servizio.

Tanto premesso, con relazione prot. 17955 del 14/03/2025 a firma del Dirigente del Settore I "Sicurezza e Comandante della Polizia Locale, si è palesata l'esigenza dell'Amministrazione di avvalersi del trattenimento in servizio fino al 31/12/2026 di un'unità di personale (appartenente all'Area degli Istruttori – profilo Agente di Polizia Locale), per attività di tutoraggio e di affiancamento dei nuovi assunti per un periodo di tempo predeterminato e per esigenze di carattere funzionale.

- c) Formazione del personale. L'adeguata formazione professionale del personale costituisce una priorità dell'Amministrazione. Essa viene attuata con il coordinamento del Segretario Generale (anche in qualità di RPCT) ed il coinvolgimento diretto dei Responsabili di Settore, chiamati a segnalare le esigenze formative che annualmente emergono nei limiti delle risorse finanziarie a disposizione. In proposito si rinvia alla Sottosezione 3.3.5. "Formazione del Personale".

Per quanto concerne nello specifico la prevenzione della corruzione e le pari opportunità, si rinvia a quanto precedentemente esposto (paragrafi 2.2.7.2 e 2.3.16).

3.3.4. Capacità assunzionali – anno 2025

Sulla base delle norme di definizione delle facoltà assunzionali del Comune di Ercolano, previste dal sopra citato D.M. 17/03/2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento Funzione Pubblica, si rileva che il Comune di Ercolano ha un rapporto spesa personale/entrate correnti del **27%** e, considerando che l'Ente rientra nella fascia demografica "F" (Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti), si colloca nella fascia c.d. "virtuosa" ovvero ha la possibilità di assumere personale fino al 100% del turn-over, oltre alle eccedenze delle capacità assunzionali dei cinque anni precedenti al 2020, a patto che non superi il rapporto tra spese di personale su entrate correnti al netto del F.C.D.E. dell'ultimo rendiconto approvato. Per il calcolo della percentuale soglia del Comune di Ercolano, si sono considerate le risultanze dei Rendiconti 2023, 2022 e 2021.

Entrate Correnti	2023	2022	2021
	€ 44.474.437,00	€ 46.753.366,77	€ 40.873.059,94
F.C.D.E. – Assestato		€ 7.546.442,12	
Spesa del Personale Rendiconto 2023		€ 7.738.710,80	
Totale Entrate Correnti 2023/2022/2021		€ 132.100.863,71	
Media Entrate Correnti 2023/2022/2021 al netto del F.C.D.E. del 2023		€ 36.487.176,12	
Soglia		27%	

3.3.5. Programma delle assunzioni

La programmazione del fabbisogno di personale viene effettuata sulla base di un'analisi rappresentativa delle esigenze che tiene conto di un duplice profilo:

- quantitativo, riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla mission dell'Amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;
- qualitativo, riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'Amministrazione, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare.

Alla luce di quanto sopra evidenziato, il **PIANO ASSUNZIONALE 2025** aggiornato – relativo alle assunzioni sia a tempo indeterminato che determinato – è quello che viene riportato nella seguente tabella:

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO DA FINANZIARE					
n. unità	Area di Inquadramento	Profilo professionale	Costo per unità	Costo complessivo	Modalità di assunzione
1	DIRIGENTE	Amministrativo	129.970,56 €	129.970,56 €	Scorrimento di graduatoria vigente
1	FUNZIONARI	Amministrativo	36.648,00 €	36.648,00 €	Scorrimento di graduatoria vigente
2	FUNZIONARI	Amministrativo	36.648,00 €	7.070,00 €	Progressione verticale ordinaria da area Istruttori a Funzionari
1	FUNZIONARI	Socio-assistenziale	36.648,00 €	36.648,00 €	Stabilizzazione
1	FUNZIONARI	Assistente Sociale	36.648,00 €	36.648,00 €	Concorso pubblico/Scorrimento graduatoria
1	FUNZIONARI	Tecnico	36.648,00 €	36.648,00 €	Scorrimento di graduatoria vigente
4	ISTRUTTORI	Tecnico	33.743,00 €	134.972,00 €	Scorrimento di graduatoria vigente
4	ISTRUTTORI	Agente Polizia Locale	35.053,00 €	140.212,00 €	Scorrimento di graduatoria vigente
4	ISTRUTTORI	Amministrativo	33.743,00 €	134.972,00 €	Scorrimento di graduatoria vigente
1	ISTRUTTORE	Contabile	33.743,00 €	33.743,00 €	Scorrimento di graduatoria vigente
1	ISTRUTTORE	Contabile	33.743,00 €	16.871,50 €	Conversione da part-time a full time
1	ISTRUTTORI	Agente Polizia Locale	35.053,00 €	17.526,50 €	Conversione da part-time a full time
1	OPERATORE ESPERTO	Collaboratore Tecnico	30.000,67 €	15.000,34 €	Conversione da part-time a full time
COSTO TOTALE				776.929,90 €	
TRATTENIMENTO IN SERVIZIO EX ART. 1 CO. 162 E SS. DELLA LEGGE DI BILANCIO 2025					
1	ISTRUTTORI	Agente Polizia Locale		---	
ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO DA FINANZIARE					
4	ISTRUTTORI	Agente Polizia Locale	35.053,00 €	140.212,00 €	Stagionali (5 mesi) con proventi C.d.S. Scorrimento di graduatoria vigente
ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ETEROFINANZIATE					
3	FUNZIONARI	Assistente Sociale	36.648,00 €	109.944,00 €	Concorso/Scorrimento graduatoria vigente a valere su Fondo Povertà
2	FUNZIONARI	Contabile	36.648,00 €	73.296,00 €	Adesione Convenzione Coesione Italia 2021/2027
1	FUNZIONARI	Psicologo	36.648,00 €	36.648,00 €	Adesione Convenzione Coesione Italia 2021/2027
4	FUNZIONARI	Specialista economico-statistico	36.648,00 €	146.592,00 €	Adesione Convenzione Politica di Coesione Europea D.L. 124/2023
ASSUNZIONI GIA' PROGRAMMATE NEL PIAO 2024-2026					
1	DIRIGENTE	Tecnico	129.970,56 €	129.970,56 €	Selezione ex art. 110 D. Lgs n. 267/2000
1	FUNZIONARIO	Assistente Sociale	36.648,00 €	36.648,00 €	Concorso pubblico
COSTO TOTALE				166.618,56 €	

Le assunzioni contrassegnate in azzurro sono a valere esclusivamente su fondi eterofinanziati e non gravano sul Bilancio dell'Ente.

Le unità previste nel PIAO 2024-2026, in particolare n. 1 Dirigente Tecnico ex art. 110 D. Lgs. n. 267/2000 e n. 1 Assistente Sociale, programmate e autorizzate dalla COSFEL, saranno immesse in servizio nel corso dell'anno 2025.