



## COMUNE di CAGGIANO

Provincia di Salerno

[www.comune.caggiano.sa.it](http://www.comune.caggiano.sa.it)

**SERVIZIO DI POLIZIA MUNICIPALE**

**UFFICIO DEL PERSONALE**

C.A.P. 84030 Viale Giovanni Palatucci n. 4 ----

84030 CAGGIANO

---

P.IVA 0051042 065 6 ☎ (+ 39 0975) 393020/393089 Fax (+ 39 0975) 393920 indirizzo e-mail : [vigiliurbani.caggiano@asmepec.it](mailto:vigliurbani.caggiano@asmepec.it)

Prot. n. 3103 del 28.04.2021.

### **Determinazione del fabbisogno e della dotazione organica periodo 2021-2023**

#### **RELAZIONE TECNICO ILLUSTRATIVA del 28 aprile 2021**

## **1. PREMESSA**

Con il decreto legislativo 25 maggio 2017 n. 75, che ha modificato il testo unico del pubblico impiego, D.lgs 165/2001, si è giunti al superamento della tradizionale determinazione del fabbisogno delle pubbliche amministrazioni ancorata alla dotazione organica.

Infatti, già nella legge delega (Legge 7/8/2017 n. 124), all'art. 17, comma 1, lettera m), era prevista la definizione degli obiettivi di contenimento delle assunzioni, differenziati in base agli effettivi bisogni, e nella successiva lettera q) il *“progressivo superamento della dotazione organica come limite alle assunzioni, fermi restando i limiti di spesa anche al fine di facilitare i processi di mobilità”*.

Il nuovo testo dell'art. 6 del decreto legislativo 165/2001 (innovato dall'art. 4 del decreto legislativo citato), prevede al primo comma che

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

- *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.*

- *In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite dalla legislazione vigente.*

Dalla novellata versione dei commi sopra riportati ne deriva che, da un lato, il piano deve indicare la consistenza della dotazione organica (intesa come totalità delle figure necessarie all'ente) e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (comma 3), dall'altro, deve illustrare le risorse finanziarie destinate alla sua attuazione, 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 (comma 2).

L'atto programmatico che deve:

- coordinarsi ed essere coerente rispetto la 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;
- tener conto delle linee di indirizzo ministeriali emanate con Dpcm 17/03/2020.

Dalla lettura sistematica dell'impianto normativo, sembra ora divenire fondamentale il riferimento al concetto della "spesa", posto l'accento sulla necessità di tenere conto delle effettive capacità finanziarie, ai fini dell'elaborazione di una programmazione realistica degli interventi, lasciando la libertà di individuare se e come assumere, scegliendo i profili professionali più rispondenti alle esigenze e sull'effettivo fabbisogno.

In quest'ottica, dunque, è evidente come tale strumento risulti molto più flessibile e connesso alle contingenze concrete degli enti, i quali sono tenuti costantemente al suo aggiornamento, da effettuarsi, peraltro, in stretta correlazione con l'analisi delle proprie capacità assunzionali rispetto la normativa vigente.

## 2. VINCOLI IN MATERIA DI FABBISOGNO DI PERSONALE

Sulla materia della determinazione del fabbisogno vanno rispettati i seguenti vincoli:

a) Obbligo di adozione del 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'art. 6-ter. (art. 6, comma 2 del D.lgs 165/2001 come modificato dall'art. 4, comma 1, D.lgs 75/2017) orientata al contenimento della spesa di personale (del. n. 27/2015 Sezione Autonomie della Corte dei Conti);

b) Obbligo di effettuare annualmente la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale (art. 33, comma 2, del D.Lgs. 165/2001, e ss.mm.ii.);

c) Obbligo di adottare il piano triennale della performance (art. 10, comma 5, del d. lgs. n. 150/2009). "in caso di mancata adozione del Piano della performance è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti, e l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati"....);

d) Obbligo di contenere la spesa di personale nella spesa di personale media del triennio 2011/2013 (Art. 1, comma 557 e comma 557- quater, della legge 296/2006);

e) Obbligo di rispetto del rapporto calcolato ai sensi del Dpcm 17/03/2020 tra il volume della spesa di personale e la media delle entrate correnti dell'ultimo triennio (esso è pari al 25,81.%).

f) Rispetto delle nuove modalità di assunzioni di personale negli enti locali a decorrere dal 20/04/2020 in attuazione dell'articolo 33 del DI 34/2019 convertito dalla legge 58/2019 come disposto dal decreto 17 marzo 2020 pubblicato in Gazzetta Ufficiale in data 27/04/2020;

### 2.1. Situazione dell'Ente rispetto ai vincoli in materia di spesa del personale.

Nell'anno 2020 è stata adottata la deliberazione di determinazione del fabbisogno e della dotazione organica n. 18 del 05/03/2020 con la quale è stato approvato il piano relativo al periodo 2020-2022; L'attuale proposta triennale, per dare attuazione al mandato dell'Amministrazione in carica, e quindi alla necessaria rimodulazione del fabbisogno triennale, una volta acquisito il programma di entrate ed il conseguente aggiornamento del piano triennale della Performance, si attesta a 15 dipendenti per l'intero triennio considerato, cifra che conferma in ogni caso la tendenza al contenimento della spesa di personale.

Per il dettaglio delle modifiche al fabbisogno rispetto al 2020 si conferma l'obbligo di effettuare annualmente la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale (art. 33, comma 2, del D.Lgs. 165/2001, e ss.mm.ii.);

I responsabili di servizio hanno effettuato la prevista ricognizione e hanno dichiarato l'assenza di personale in esubero o sovranumerario in riferimento al periodo 2021-2023, alle condizioni organizzative esistenti e previste.

In riferimento al rispetto dei vincoli normativi (e di bilancio) si richiama l'art. 1, comma 557, della Legge 296/2005 (legge finanziaria), più volte oggetto di revisione successiva.

## La previsione registra cifre ampiamente sotto al limite di spesa.

L'andamento medio del dato del rapporto tra spesa corrente (al netto del Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità FCDE) e spesa del personale (considerata in tutte le sue voci) è riportata nell'allegato file denominato "calcolo delle capacità assunzionali".

### 2.2. Previsione di spesa triennio 2021-2023 e determinazione fabbisogno di personale.

La già citata deliberazione n. 27/2015 della Sezione Autonomie della Corte dei Conti ribadisce la necessità che la programmazione del fabbisogno sia orientata al contenimento della spesa di personale.

Come per la determinazione del fabbisogno triennale 2020-2022, si conferma che la cornice di riferimento entro la quale collocare le esigenze di personale in termini di professionalità necessarie all'ente è quella della previsione di spesa inserita nel bilancio pluriennale, in tal senso, anticipando le intenzioni del legislatore di superare il concetto di dotazione organica, privilegiando l'attenzione alla spesa di personale come ambito al quale fare riferimento per la definizione del fabbisogno.

Lo sforzo fatto dall'Amministrazione negli anni scorsi per rispettare i vincoli dell'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006, che fino al 2014 imponeva di ridurre la spesa di personale rispetto a quella dell'anno precedente, nonché le grandi difficoltà nel rispettare pienamente il patto di stabilità in una situazione di grande incertezza relativamente alla capacità di entrata per il susseguirsi di modifiche normative in tema di fiscalità locale, e pur a fronte di una sensibile diminuzione dei trasferimenti erariali, ha portato l'Ente negli anni precedenti a ridurre il più possibile le spese di personale, nella misura compatibile con la garanzia dell'erogazione dei servizi.

Nella definizione del fabbisogno si è tenuto conto dell'indirizzo dei giudici contabili, ed è stato programmarlo in maniera "orientata al contenimento della spesa di personale", mantenendo come orizzonte la programmazione finanziaria inserita nel bilancio pluriennale, sia vigente che in via di approvazione.

A seguito delle verifiche effettuate dai responsabili di servizio, si è ritenuto di individuare un fabbisogno di personale che, pur con qualche variazione rispetto a quanto già deliberato per il 2020-2022, si tiene assolutamente all'interno delle previsioni di spesa.

Il totale del personale che si ritiene necessario e sufficiente a garantire i servizi erogati, stante la situazione organizzativa attuale e il presente programma di mandato, si attesta a n. 15 dipendenti.

Il fabbisogno di personale, come si rileva dalla tabella riassuntiva sottostante, è il seguente:

categoria	Fabbisogno/dotazione al 31.12.2020	Proposta fabbisogno al 31.12.2021	Proposta fabbisogno al 31.12.2022	Proposta fabbisogno al 31.12.2023
A	3	3	3	3
B1	2	2	2	2
B3	2	2	2	2
C	5	6	6	6
D	0	2	2	2
totali	12	15	15	15

Si rammenta che la tabella sopra riportata espone la situazione “teorica” e su base annua. L’effettiva copertura dei posti, che tiene conto dell’andamento delle cessazioni e soprattutto dei tempi necessari al reclutamento, comporta una spesa che può essere diversa, sempre all’interno del limite sopra indicato, e verosimilmente minore.

Il piano di reclutamento, a cui si rinvia ad apposito atto deliberativo, terrà conto nelle sue tempistiche di realizzazione dell’effettiva disponibilità di bilancio, del limite di spesa sopra evidenziato, nonché degli altri numerosi vincoli in materia, che saranno illustrati nell’apposita proposta di deliberazione.

### 3. MODIFICHE AL FABBISOGNO DI PERSONALE

#### 3.1. Premessa di metodo

Dopo l’analisi delle necessità legate alla realizzazione del piano di mandato amministrativo, e tenuto conto dei vincoli finanziari e di legge, si è optato per una previsione dinamica, che consentisse nell’istituzione di nuovi profili di categoria D, e fissasse il fabbisogno, articolato per ciascun anno considerato, “fotografando” il fabbisogno al 31 dicembre di ogni anno.

Sulla scorta delle più recenti riflessioni in materia, anche alla luce degli effetti delle modifiche strutturali e del continuo aggiornamento in termini di piano della performance, i responsabili hanno ritenuto di proporre all’amministrazione le variazioni, che tengono anche conto della necessità di potenziamento di alcune figure specifiche per meglio garantire la realizzazione del piano di mandato.

Nello specifico, nel procedere alla definizione del triennio 2021-2023 si è tenuto conto della presa d’atto della situazione del personale in servizio e si è proposta l’istituzione di n. due posti di categoria D, istruttore direttivo tecnico, di cui n. 1 a tempo pieno da riservare alle professionalità interne e n. 1 part-time 18 ore da coprire con procedure concorsuali.

È intenzione dell’Ente coprire i due posti ad inizio anno 2022 attivando le procedure concorsuali già nell’anno 2021.

In caso di superamento della selezione concorsuale da parte del personale interno il posto si renderà libero e la sua eventuale soppressione o copertura, sarà oggetto di proposta della successiva determinazione di fabbisogno di personale.

Premesso inoltre che il posto di categoria C nel servizio “Affari Generali e Amministrativo” è attualmente coperto a tutto il 30 aprile 2021 con una figura in posizione di comando proveniente dal Comune di Milano e che non è nelle scelte dell’Ente prorogare detto comando, si dà priorità per l’anno corrente alla copertura del posto di operatore di polizia locale, sempre categoria C, nel servizio di Vigilanza e Personale. La selezione avverrà con l’indizione di concorso pubblico, previo adempimenti ex art.34 bis D.L.vo n. 165/2001.

La copertura del posto di istruttore amministrativo nel servizio Affari Generali e Amministrativo, vacante dal 01.05.2021, avverrà nell’anno 2023.

Le variazioni che vengono proposte sono anche collegate a successivi nuovi incarichi riguardanti i settori quali “Governo del territorio e infrastrutture”, “Mobilità ed Energia” e “Risorse e Patrimonio”, incarichi che dovranno portare con sé diverse modalità organizzative interne che necessitano di figure professionali diverse, utili alla nuova organizzazione di uffici e servizi interessati.

### 3.2. Modifiche proposte per il 2021.

Categoria C

Copertura di n. 1 posto di operatore di polizia locale nel servizio Vigilanza.

### 3.3. Modifiche proposte per il 2022.

Categoria D

Copertura di n. 2 posti di Istruttore direttivo del servizio tecnico, di cui n. 1 part-time 50%, per potenziamento da destinare al settore Risorse e Patrimonio, Edilizia Privata e Lavori pubblici, profilo ritenuto maggiormente aderente al nuovo disegno organizzativo.

### 3.4. Modifiche proposte per il 2023.

Categoria C

Copertura di n. 1 posto di istruttore amministrativo nel servizio Segreteria/affari generali e amministrativo.

## 4. Fabbisogno 2021-2023

### NUOVA DOTAZIONE ORGANICA 2021-2023

SERVIZI	Cat.	N. posti previsti dalla dotazione organica	N. Posti coperti rispetto all'attuale dotazione	N. Posti vacanti	2021	2022	2023
<b>1e 2 Segreteria/Affari Generali e Amministrativo</b>							
Istruttore Amministrativo	C	2	2 ***	1***			Indizione concorso Pubblico, previo adempimenti ex art.34 bis D.L.gs.16/5/2001
Esecutore autista scuolabus	B3	2	2	0			
Esecutore	B	1*	1*	0			
<b>3 – Economico-finanziario e Tributi</b>							
Istruttore contabile tecnico	C	1	1	0			
<b>4 e 5 – LL.PP.- Manutenzione e Patrimonio- Protezione Civile/Edilizia-Urbanistica-Ambiente</b>							

Istruttore direttivo tecnico	D	2**	0	2**		Indizione concorso pubblico, previo adempimenti ex. 34 bis D.Lgs. 165/2001 n.1 part-time con concorso pubblico e n. 1 tempo pieno riservato agli interni.	
Istruttore tecnico	C	1	1	0			
Esecutore Amministrativo	B	1*	1*	0			
Operatore	A	2	2	0			
Operatore	A	1*	1*	0			
<b>6 - Vigilanza e Personale</b>							
Istruttore di vigilanza	C	2	1	1		Indizione concorso Pubblico, previo adempimenti ex art.34 bis D.L.gs.165/2001	
<b>TOTALE GENERALE</b>		<b>15</b>	<b>12</b>	<b>3</b>			

\*Posto part-time 24 ore settimanali

\*\* n. 1 posto a tempo pieno e n. 1 posto part-time 50%

\*\*\* 1 posto vacante dal 01.05.2021

Si informa conclusivamente che il presente documento verrà trasmesso ai rappresentanti dei lavoratori e alle organizzazioni sindacali.

Premesso tutto quanto sopra riportato, si esprime, ai sensi dell'art 49 del decreto legislativo 18 agosto 2000 n. 267, TUEL, parere di regolarità tecnica.

Il Responsabile del Servizio Vigilanza - Personale  
Lgt. Gelsomino Pepe

Il Responsabile del Servizio Finanziario  
Giovanni Pucciarelli.