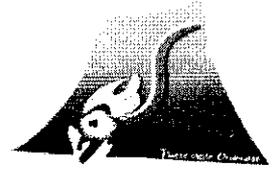




Comune di
Sassano
Provincia di Salerno



Via Croce - 84038 Sassano (SA)
P.IVA 02521440657 - C.F. 83002010656

www.comune.sassano.sa.it
protocollo.sassano@asmepec.it

Tel. 0039 0975 78809- 0039 0975 78849
Fax 0039 0975 518946

Alle OO.SS. Territoriali
LORO SEDI

Alla RSU
SEDE

Al Revisore dei Conti
SEDE

Oggetto: Schema di PIAO 2024/2026.

Con riferimento all'oggetto, si trasmette **la proposta di modifica della sezione 3 del PIAO 2024/2026.**

Tale trasmissione costituisce informativa per le OO.SS. e richiesta del prescritto parere all'organo di revisione.

Cordiali saluti.



IL SINDACO
Dott. Domenico RUBINO



3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Rappresentazione della consistenza del personale al 31 dicembre dell'anno precedente

CATEGORIA	POSTI COPERTI A TEMPO INDETERMINATO	POSTI COPERTI MEDIANTE TIPOLOGIE DIVERSE DAL CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO
D	3	2
C	8	1
B3	0	
B1	4	
A	1	
TOTALE	16	3

Composizione di genere del personale dell'ente

CATEGORIA	MASCHI	FEMMINE
D	3	2
C	8	1
B	1	3
A	1	
TOTALE	13	6

Personale attualmente assegnato alle aree organizzative

AREA AMMINISTRATIVA				
Dipendente	Cat	%	T. D.	Profilo
Michele MERLINO	D	100		Funzionario amministrativo
Clara DI STEFANO	C	100		Istruttore Amministrativo
Francesco RUBINO	C	100		Istruttore Amministrativo
Alessandro GRUCCI	DI C	100		Collaboratore Amministrativo

Francesca GIORDANO	B	66,67		Collaboratore Amministrativo
Maria PECORARO	B	66,67		Collaboratore Amministrativo
Antonella INGLESE	D	50	SI	Funzionario amministrativo
AREA FINANZIARIA				
Dipendente	Cat	%	T. D.	Profilo
Michela RUSSO	D	100		Funzionario contabile
Michele D'ALESSIO	C	100		Istruttore contabile
AREA TECNICA - LL.PP.				
Dipendente	Cat	%	T. D.	Profilo
Michele NAPOLI	D	Aspettativa		Funzionario Tecnico
Arsenio CALANDRIELLO	C	100		Istruttore Tecnico
AREA TECNICA - URBANISTICA				
Dipendente	Cat	%	T. D.	Profilo
Alessandro PONE	D	50	SI	Funzionario Tecnico
Santino RICCIARDONE	C	100		Agente di Polizia Locale
Gerardo SIANI	C	100		Agente di Polizia Locale
Raffaella FERZOLA	B	66,67		Collaboratore Amministrativo
Giusy BARONE	C	100		Istruttore Tecnico

CAPACITÀ ASSUNZIONAGLI

In attuazione di quanto previsto dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, i Comuni possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito dal Decreto attuativo 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 assestato in bilancio di previsione, nonché nel rispetto della percentuale massima di incremento annuale della spesa di personale, anch'essa definita dal Decreto attuativo. Più in dettaglio, il Decreto individua per ciascuna fascia demografica due distinte percentuali: una prima percentuale che definisce il valore-soglia, il cui rispetto abilita il Comune alla piena applicazione della nuova disciplina espansiva delle assunzioni, e una più alta percentuale che definisce il valore di rientro, come riferimento per i Comuni che hanno una maggiore rigidità strutturale della spesa di personale in relazione all'equilibrio complessivo del Bilancio.

I Comuni che si collocano al di sotto del primo "valore soglia" potranno far

crescere la spesa negli anni fino al raggiungimento del limite previsto nel Decreto. Richiamando sinteticamente i punti di maggiore rilievo vediamo quindi:

Capacità assunzionale ulteriore rispetto a quella ordinaria, determinata traducendo in valore finanziario lo scostamento tra % dell'ente e % di riferimento della soglia più bassa.

Contestuale rispetto della ulteriore soglia di incremento progressivo della spesa rispetto all'anno 2018 con eventuale possibilità dei resti dei cinque anni precedenti.

Deroga, per le assunzioni a tempo indeterminato "da decreto", al limite di spesa ex art. 1, comma 557 (o 562), della legge 296/2006.

I Comuni che invece presentano un rapporto eccedente il "valore-soglia", dunque superiore, devono avviare un percorso di graduale riduzione del rapporto fino a rientrare nei valori previsti nel Decreto entro il 2025.

Capacità assunzionale ordinaria (art. 3, comma 5, D.L. 90/2014 e smi).

Rispetto del comma 557 (o 562), della Legge 296/2006.

Obbligo di programmazione del rientro, nell'arco temporale di 5 anni, nella % di riferimento per la propria classe demografica, anche applicando un turnover inferiore al 100%.

In caso di mancato raggiungimento dell'obiettivo entro il quinquennio, turnover ridotto al 30% dal 2025.

I Comuni il cui rapporto sia compreso tra i 2 "valori-soglia" precedentemente indicati non potranno aumentare il valore del già menzionato rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto approvato.

Capacità assunzionale ordinaria (art. 3, comma 5, D.L. 90/2014).

Rispetto dell'art. 1, comma 557 (o 562), della legge 296/2006.

Rispetto nell'anno in programmazione del rapporto % tra spesa di personale ed entrate correnti rilevato nell'ultimo rendiconto approvato.

Un importante correttivo alla determinazione delle voci di spesa e di entrata ai fini della verifica del rispetto del c.d. valore soglia è stato introdotto dall'art. 57 comma 3-septies del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 1044, che ha accolto parzialmente la richiesta dell'ANCI di neutralizzare le spese di personale cd. etero-finanziate. La norma prevede infatti che le spese di personale riferite a nuove assunzioni effettuate in data successiva alla conversione dello stesso D.L. n. 104/2020, finanziate integralmente o parzialmente 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, a decorrere dal 2021 non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia, fino a permanenza del finanziamento.

Si tratta di una previsione utile a migliorare i margini assunzionali dei comuni (depurando denominatore e numeratore di uno stesso valore, l'incidenza della spesa di personale è più bassa), che tuttavia, nella sua formulazione letterale, presenta alcuni limiti:

- non può riguardare il personale etero-finanziato assunto prima dell'entrata in vigore della norma;
- può essere applicata solo qualora la norma che dispone lo stanziamento delle risorse (legge statale, legge regionale, decreto ministeriale...) destini specificamente le stesse ad assunzioni di personale.

Di seguito una elencazione non esaustiva di spese che possono certamente essere considerate neutre rispetto alla verifica del rispetto dei valori-soglia definiti dal DM 17 marzo 2020:

- ✓ assunzioni a tempo determinato a valere sulle risorse del PNRR (art. 1, comma 1, DL. N. 80/2021);
- ✓ assunzioni a tempo determinato finalizzate all'attuazione degli interventi del PNRR nei comuni fino a 5.000 abitanti a valere Fondo istituito presso il Ministero dell'Interno (art. 31-bis, commi 5 e 6, D.L. n. 152/2021);
- ✓ assunzioni a tempo indeterminato degli assistenti sociali finalizzate al raggiungimento dei LEP (art. 1, c. 801, L. Bilancio n. 178/2020; art. 1 commi 734- 735 L. Bilancio n. 234/2021);
- ✓ assunzioni a tempo determinato per il potenziamento dei servizi sociali

(art. 1, comma 200, L. Bilancio n. 205/2017);

- ✓ assunzioni del personale educativo finalizzate al raggiungimento dei LEP (art. 1, comma 172, L. Bilancio 234/2021);
- ✓ stabilizzazione del personale ex-LSU/LPU (art. 1, comma 495, L. Bilancio n. 160/2019; DPCM 28 dicembre 2020);
- ✓ quote del trattamento economico del segretario comunale rimborsate al comune capofila dai comuni convenzionati (art. 3, comma 2, DM Interno 21 ottobre 2020);
- ✓ assunzioni di personale a tempo determinato per fare fronte ai maggiori oneri conseguenti agli incentivi per risparmio energetico (art. 1, c. 69, legge n. 178/2020);

Valorizzazione delle entrate e delle spese neutre rispetto ai valori soglia:

Consuntivo anno 2023		
TIPOLOGIA	ENTRATA	SPESA
assunzioni a tempo determinato finalizzate all'attuazione degli interventi del PNRR nei comuni fino a 5.000 abitanti a valere Fondo istituito presso il Ministero dell'Interno (art. 31-bis, commi 5 e 6, D.L. n. 152/2021);	11.087,67	
stabilizzazione del personale ex-LSU/LPU (art. 1, comma 495, L. Bilancio n. 160/2019; DPCM 28 dicembre 2020);	27.888,66	27.888,66
quote del trattamento economico del segretario comunale da rimborsare al comune capofila dai comuni convenzionati (art. 3, comma 2, DM Interno 21 ottobre 2020);		50.277,00

Abitanti
(fascia)

Valore
soglia enti
virtuosi

Valore
soglia
massimo

Valore
soglia
comune

da 3.000 a
4.999

27,2%

31,2%

24,43%

Requisiti normativi ai fini assunzionali:

- ✓ non è presente alcun dipendente extra dotazione organica e non vi sono eccedenze di personale
- ✓ non sono stati esternalizzati servizi e quindi non ricorrono le condizioni di trasferimento di personale dipendente alle dipendenze del nuovo soggetto
- ✓ sono rispettate le norme sul collocamento obbligatorio di cui alla legge 68/1999 smi;
- ✓ L'Ente non versa nelle condizioni strutturalmente deficitarie di cui agli artt. 242 e 243 del TUEL 267/2000

Requisiti adempimentali:

- ◇ invio della certificazione di rispetto del pareggio di bilancio
- ◇ corretta gestione e certificazione dei crediti attraverso l'apposita piattaforma informatica
- ◇ approvazione, nei termini di legge, del bilancio di previsione e del rendiconto di gestione
- ◇ trasmissione dei documenti alla banca dati delle pubbliche amministrazioni (BDAP) entro 30 giorni dalla rispettiva approvazione

Il nuovo modello di classificazione persegue la finalità di fornire agli Enti del comparto Funzioni Locali uno strumento innovativo ed efficace di gestione del personale e contestualmente offrire, ai dipendenti, un percorso agevole e incentivante di sviluppo professionale.

Il nuovo sistema di classificazione del personale si pone altresì l'obiettivo di aggiornare le declaratorie delle aree professionali adattandole ai nuovi contesti organizzativi, anche al fine di facilitare il riconoscimento delle competenze delle risorse umane.

Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:

- Area degli Operatori;
- Area degli Operatori esperti;
- Area degli Istruttori;
- Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

Definizione del fabbisogno a tempo indeterminato								
CLASSIFICAZIONE	POSTI COPERTI 31/12/23	CESSEZIONI PREVISI 2024	FABBISOGNI 2024	CESSEZIONI PREVI 2025	FABBISOGNO 2025	ORGANIZZAZIONI PREVISTE 2026	FABBISOGNO 2026	TOTALE POSTI STRUTTURA ORGANIZZATIVA
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	3	0	0	0	1	0	0	4
Area degli Istruttori	8	1	3 (2 50%)	0	0	0	0	9
Area degli Operatori esperti	4	1	0	0	0	0	0	3
Area degli Operatori	1	1	0	0	0	0	0	0
	16	3	3 (2 50%)	0	1	0	0	16

NON SI RILEVANO ECCEDENZE DI PERSONALE

Definizione Fabbisogno Personale a tempo indeterminato 2024/2026

anno 2024: 3 assunzioni nell'Area Istruttori (di cui 2 part time 50%): 1 già avviata nel 2023 e conclusa. N.1 Con profilo di Agente di Polizia Locale (p.t. 50%). N.1 con profilo istruttore tecnico (p.t. 50%)
anno 2025: n.1 Assunzione nell'Area Funzionari
anno 2026: nessuna nuova assunzione

**Definizione Fabbisogno di Personale diverso dal tempo indeterminato
2024/2026**

anno 2024: n.1 assunzione ex art.110 Tuel per Area Tecnica - Urbanistica
anno 2025: nessuna nuova assunzione
anno 2026: nessuna nuova assunzione

Sarà sempre possibile ricorrere ad assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 conv. in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile.

RAPPORTI DI LAVORO DIVERSI DAL TEMPO INDETERMINATO		
Nominativo	Riferimento Normativo	Soggetti a limite tetto lavoro flessibile
Alessandro PONE	Art.110, comma 1, Tuel	NO
Antonella INGLESE	Art.31, comma 1-bis, D.L. 152/2021	NO

PIANO ASSUNZIONALE - 2024				
	Funzionari E.Q.	Istruttori	Operatori Esperti	Operatori
ESTERNO		2 (p.t. 50%)		
PROGRESSIONI TRA LE AREE				
Di cui				
IN DEROGA				
ORDINARIE				

PIANO ASSUNZIONALE - 2025/2026				
	Funzionari E.Q.	Istruttori	Operatori Esperti	Operatori

ESTERNO
PROGRESSIONI TRA
LE AREE
Di cui
IN DEROGA
ORDINARIE

1

ASSUNZIONI CON ACCESSO DALL'ESTERNO (2024)

Area	Funzionari E. Q.	Istruttori	Operatori esperti	Operatori
Profili professionali		Agente di Polizia Locale - Istruttore Tecnico		
PT/FT		PT		
Modalità di reclutamento				
Selezione Pubblica		X		
Graduatorie dell'ente L. 68/99		X		
Mobilità		X		
Graduatorie altri enti		X		
Tempistica di attivazione		2024		

ASSUNZIONI CON ACCESSO DALL'ESTERNO (2025/2026)

Area	Funzionari E. Q.	Istruttori	Operatori esperti	Operatori
Profilo professionale PT/FT	1 PT			
Modalità di reclutamento				
Selezione Pubblica Stabilizzazione Personale PNRR L. 68/99	X			
Mobilità				
Graduatorie altri enti				

Tempistica di attivazione Entro il periodo di programmazione

PROGRESSIONI TRA LE AREE

AREA DI	AREA DI DESTINAZIONE				MODALITÀ		
	AREE	Funzionari E.Q.	Istruttori	Operatori Esperti	Operatori	Prog. in deroga	Prog. ordinari a
Funzionari E.Q. Istruttori Operatori Esperti Operatori							NON PREVISTA

SPESA PERSONALE TEORICA PER NUOVE ASSUNZIONI

AREA	RETRIBUZIONE	ONERI PREVIDENZIALI	TOTALE
Funzionari E.Q.	25.146,71	6.960,61	32.107,32
Istruttori	23.175,61	6.415,00	29.590,61
Operatori Esperti	20.620,72	5.707,82	26.328,54
Operatori	19.806,92	5.482,56	25.289,48

INCREMENTO SPESA DI PERSONALE DA FABBISOGNO SU BASE ANNUA (2024)

AREA	Numero Assunzioni dall'esterno	Progressioni tra le aree (ordinaria)	Progressioni tra le aree (in deroga)	TOTALE
Funzionari E.Q. Istruttori				29.590,61
Operatori Esperti Operatori				
TOTALE	29.590,61			29.590,61

INCREMENTO SPESA DI PERSONALE DA FABBISOGNO SU BASE ANNUA (2025/2026)

AREA	Numero Assunzioni dall'esterno	Progressioni tra le aree (ordinaria)	Progressioni tra le aree (in deroga)	TOTALE
Funzionari E.Q. Istruttori Operatori Esperti Operatori				
TOTALE				

La stabilizzazione del personale PNRR nell'anno 2025 non determinerà nuova spesa di personale atteso che l'eventuale trasformazione a tempo indeterminato avverrà nei limiti dell'attuale tempo di lavoro a tempo determinato.

OBIETTIVI DI TRASFORMAZIONE DELL'ALLOCAZIONE DELLE RISORSE

Attuale distribuzione del personale fra aree (comprensivo del personale non a tempo indeterminato)

AREE	Funzionari E.Q.	Istruttori	Operatori Esperti	Operatori
AMMINISTRATIVA	2	3	3	0
FINANZIARIA	1	1	0	0
TECNICA LL.PP.	1	1	0	0
TECNICA	1	3	1	1
URBANISTICA				
STAFF	0	1	0	0
TOTALE	5	9	4	1

Distribuzione del personale fra aree a regime (comprensivo del personale non a tempo indeterminato)

AREE	Funzionari E.Q.	Istruttori	Operatori Esperti	Operatori
AMMINISTRATIVA	2	3	2	0
FINANZIARIA	1	1	0	0
TECNICA LL.PP.	1 (in aspettativa)	2 di cui 1 part time 50%	0	0
TECNICA	1	4 di cui 1 part time 50%	1	0
URBANISTICA				
STAFF	0	0	0	0
TOTALE	5	10	3	0

FORMAZIONE DEL PERSONALE

Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni.

Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, l'ente assume la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del

cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.

La programmazione delle attività di formazione sarà svolta nel rispetto delle specifiche relazioni sindacali di cui all'art. 5 comma 3 lett. i) (Confronto) del CCNL di comparto.

L'Ente intende provvedere alla definizione di linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori.

Le attività di formazione saranno rivolte a:

- valorizzare il patrimonio professionale presente negli enti;
- assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza con particolare riguardo allo sviluppo delle competenze digitali;
- garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
- favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti; - incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.

Sarà data, in ogni caso, priorità alle attività di formazione che assumono carattere obbligatorio per legge.

Tutta la pianificazione delle attività di formazione sarà definita in applicazione del Capo V Formazione del personale di cui al CCNL 16.11.2022.