

## **Sottosezione di programmazione 3.3 - Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale**

### **• II PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2024/2026**

In via preliminare si evidenzia che il Comune di Ercolano per l'anno 2024 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. 156 del 18/12/2023 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. Capacità assunzionali – anno 2024**

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 **22,64%** 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 2022, 2021 e 2020.

Entrate Correnti	2022	2021	2020
	€ 46.753.366,77	€ 40.873.059,94	€ 43.072.175,42
F.C.D.E. – Assestato	€ 4.888.750,00		
Spesa del Personale Rendiconto 2022	€ 8.756.604,30		
<b>Totale Entrate Correnti 2022/2021/2020</b>	<b>€ 130.698.602,13</b>		
<b>Media Entrate Correnti 2021/2020/2019 al netto del F.C.D.E. del 2021</b>	<b>€ 43.566.200,71</b>		
<b>Soglia</b>	<b>22,64%</b>		

### 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 2024** aggiornato – relativo alle assunzioni sia a tempo indeterminato che determinato – è quello che viene riportato nella seguente tabella:

n. unità	Area di Inquadramento	Profilo professionale	Modalità assunzione	Part time / full time	Decorrenza
1	DIRIGENTE	Amministrativo	Concorso pubblico	f.t.	1.9.2024
1	DIRIGENTE	Polizia Locale	Concorso pubblico	f.t.	1.9.2024
1	DIRIGENTE	TECNICO	Selezione ex art. 110 comma 1 Tuel	tempo determinato f.t. 31/12/2026	1.12.2024
7	ISTRUTTORI	Amministrativo	Scorrimento di graduatoria vigente	f.t.	1.6.2024
2	ISTRUTTORI	Contabile	Scorrimento di graduatoria vigente	f.t.	1.6.2024
1	ISTRUTTORI	Contabile	Scorrimento di graduatoria vigente	p.t.	1.6.2024
5	ISTRUTTORI	Amministrativo	Progressioni verticali ex art. 13 CCNL 2022 da area Operatori a Istruttori	f.t.	1.6.2024
3	FUNZIONARI	Contabile	Adesione Convenzione Politica di Coesione Europea D.l 124/2023 conv. L.162/2023	f.t.	Da convenzione

2	FUNZIONARI	Tecnico	Adesione Convenzione Politica di Coesione Europea D.1 124/2023 conv. L.162/2023	f.t	Da convenzione
2	FUNZIONARI	Amministrativo	Adesione Convenzione Politica di Coesione Europea D.1 124/2023 conv. L.162/2023	f.t	Da convenzione
1	FUNZIONARIO	Amministrativo	Proroga contratto a tempo determinato a valere su Fondo Povertà	Tempo determinato f.t	Scadenza 31.12.2025
2	FUNZIONARI	Amministrativo	Scorrimento graduatoria vigente e/o concorso pubblico a valere su fondo coesione Legge n. 79 del 29 giugno 2022	Tempo determinato f.t 15 mesi	1.6.2024
1	FUNZIONARIO	Amministrativo	Scorrimento graduatoria vigente e/o concorso pubblico a valere su fondo Povertà	Tempo determinato f.t. 15 mesi	1.6.2024

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

Nel corso dell'anno 2023 sono state concluse alcune delle procedure programmate e sono state immesse n. 47 nuove risorse umane a tempo indeterminato, oltre un dirigente a tempo determinato.

Le ulteriori unità previste, in particolare n. 4 unità di Funzionario Amministrativo e n. 3 unità di Operatori, programmate e autorizzate dalla Cosfel, saranno immesse in servizio nel corso dell'anno 2024 ed entro i termini di cui all' [articolo 163, comma 3, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267](#).

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

- Assunzioni a tempo indeterminato;
- Valorizzazione del personale;
- Assunzioni a tempo determinato.

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.

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:

- **Progressioni verticali.** L'art. 52 comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001 è stato di recente 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.

Nell'anno 2023 sono state concluse n. 2 progressioni verticali ordinarie dall'Area degli Operatori Esperti all'Area degli Istruttori e n. 1 progressione verticale dall'Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

In particolare, il piano assunzionale per l'anno in corso, come sopra rappresentato, prevede n. 5 progressioni verticali ex art. 13 CCNL 2022. I profili interessati dalle procedure in esame per il 2024 – in considerazione delle esigenze emergenti dal fabbisogno assunzionale e della platea dei potenziali partecipanti sono quello di istruttore amministrativo (5 posti).

- **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.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 85 del 13/06/2023 è stato approvato il Piano della Formazione per il triennio 2023/2025 con cui sono stati individuati i seguenti obiettivi formativi:

- Sviluppare le competenze trasversali per il personale di comparto (alfabetizzazione informatica sul pacchetto OFFICE e sulla piattaforma PUBLISYS);
- Formazione permanente del personale a partire dalle competenze digitali e delle lingue straniere (soprattutto per il Comando di PL) – Test di autovalutazione delle proprie competenze digitali attraverso la piattaforma Syllabus, piattaforma gratuita nell'ambito del programma strategico di valorizzazione e sviluppo del capitale umano "Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese" – predisposizione di percorsi formativi individuali per colmare i gap cognitivi nei due asset innanzi individuati;
- Rafforzare le competenze gestionali per la dirigenza ed i funzionari responsabili dei servizi con l'obiettivo di sostenere il raggiungimento degli obiettivi strategici stabiliti nel DUP e nel presente piano: percorsi formativi focalizzati sul lavoro per obiettivi;
- Supportare i necessari aggiornamenti normativi e tecnici, trasversali a tutti i settori o specifici per tematica o ambiti di azione, primo fra tutti la formazione sulle procedure d'appalto e sul funzionamento del MEPA, anche alla luce dell'entrata in vigore del nuovo Codice dei Contratti.

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).