



**PIANO DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE  
EDIZIONE MARZO 2025  
IL DIRETTORE GENERALE**

**PREMESSO:**

- Che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale. In tal senso la Az. Speciale SAM è tenuta alla osservanza di tale normativa e, pertanto, anche alla luce dei contratti di servizio firmati in data 30.12.2024 e validi per il triennio 2025 – 2027 è necessario procedere alla esplicitazione di tale piano.  
Infatti, ai sensi delle vigenti disposizioni in tema di reclutamento di personale, 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.
- - che con decreto 08/05/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni pubbliche”, necessarie per l’attuazione dell’art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall’art. 22, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017;
- - che l’art. 39 della L. 449/1997 stabilisce che le pubbliche amministrazioni, al fine di assicurare funzionalità ed ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi in relazione alle disponibilità finanziarie e di bilancio, provvedono alla programmazione triennale del fabbisogno di personale;
- - che ai sensi degli artt. 88, 89 e 91 del D.Lgs. 267/2000 e s.m.i. e dall’art. 16, c. 1, lett. a-bis del D. Lgs. n. 165/2001, gli organi di vertice delle amministrazioni locali, nel rispetto dei principi fissati dal medesimo T.U.E.L., provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all’organizzazione e gestione del personale nell’ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti, fatte salve le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari; gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno del personale finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;



- che l'art. 6, comma 1, 2, 3, 4, 6, del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i. nel testo attualmente vigente a seguito dell'emanazione del D. Lgs. n. 75/2017, testualmente recita:
  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.
  2. 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.
  3. 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 a legislazione vigente.
  4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.
  5. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.
- che l'obbligo di programmazione in materia di assunzione del personale è quindi sancito dagli artt. 5 e 6 del D. Lgs. 165/2001.
- che l'attuale dotazione organica, per i servizi di Custodia Edifici Pubblici, Man. Edifici Pubblici, Pulizia Ed. Pubblici, Controllo della Sosta a Raso, Gestione Cimitero, è stata determinata in sede di approvazione del piano industriale aziendale/ piano di rilancio evidenza n. 28 posti a tempo



indeterminato di cui attualmente n. 10 vacanti;

- - che con Delibera di Consiglio Comunale del 28 dicembre 2024 è stato determinato di affidare i seguenti servizi: **Gestione sosta a pagamento; Pulizie Immobili Comunali, Manutenzione patrimonio pubblico, Servizi Cimiteriali, Custodia Edifici Pubblici;**
- Che in pari data è stato determinato di prorogare il Servizio Integrato di Igiene Urbana fino a quando non sarà perfezionato l'affidamento biennale al nuovo soggetto privato;
- Che per questo motivo nel presente Piano è presente anche una valutazione relativa al personale impiegato nel settore dell'Igiene Urbana.

- che con determina del novembre 2023 del A.U. è stato modificato ed approvato il Regolamento per il reclutamento del personale ed accesso all'impiego;

- Il medesimo piano è oggetto di pubblicazione in "Amministrazione trasparente" nell'ambito delle informazioni di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato", unitamente al Conto annuale del personale;

#### ATTESO

- che alla luce delle linee di indirizzo sopra citate le amministrazioni pubbliche predispongono i propri piani dei fabbisogni di personale, secondo le previsioni degli artt.6 e 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., nell'ottica di coniugare l'ottimale impiego delle risorse pubbliche disponibili e gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, garantendo il rispetto degli equilibri di finanza pubblica, in particolare il Piano Triennale dei fabbisogni del personale (PTFP):

- che costituisce lo strumento strategico, programmatico, modulabile e flessibile, attraverso il quale la P.A. può rilevare le effettive esigenze e realizzare le attività di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie alla propria organizzazione; l'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., introduce elementi significativi tesi a realizzare il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica che, nella disciplina precedente, rappresentava il "contenitore" rigido da cui partire per definire il PTFP e per individuare gli assetti organizzativi delle amministrazioni, condizionando le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate;

- che si sviluppa in prospettiva triennale, è adottato annualmente con la possibilità di modificarlo in relazione alle mutate esigenze del contesto normativo, organizzativo o funzionale, anche in corso di anno ma, in tal caso, a fronte di situazioni nuove e non prevedibili. con adeguata motivazione, nel rispetto delle procedure e dei criteri previsti, delle linee di indirizzo citate;

- che deve essere predisposto in coerenza con la programmazione finanziaria del bilancio e delle risorse finanziarie a disposizione, in osservanza ai vincoli in materia di finanza pubblica e di bilancio e delle spese di personale al fine di garantire il rispetto degli equilibri di finanza pubblica;

- che deve essere redatto senza maggiori oneri per la finanza pubblica e deve indicare la consistenza, in termini finanziari, della dotazione organica nonché il valore finanziario dei fabbisogni programmati che non possono superare i limiti di spesa di personale previsti, in particolare:

Sede legale: c/o Casa comunale in Piazza D'Arezzo n. 33 –

84016 Pagani (SA) Sede operativa: Via Filettine n. 111 –

Pagani (SA)

C.F. e P.Iva e Registro delle Imprese di Salerno n. 0571673 065 9



l'ente potrà procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, fermo restando che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata o, per gli enti locali, che sono sottoposti a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge;

### CONSIDERATO:

- che per dare attuazione a quanto già disposto nel richiamato piano di bilancio e al fine di garantire un adeguato servizio bisogna procedere alla rideterminazione del fabbisogno del personale e della dotazione organica, in base agli obiettivi aziendali di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
- che la dotazione organica come sopra indicata è in coerenza con le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche" (D.M. 8 maggio 2018) in termini di rispetto dei vincoli finanziari;
- I contratti firmati sono i seguenti e discendono dal Piano di Risanamento della Az. Speciale SAM presentato ed approvato nel mese di dicembre 2024 dalla Proprietà. Nello specifico:
  - **Gestione Sosta a pagamento** - contratto Rep. 8/24 del 30.12.2024 – durata 3 anni – importo annuo € 210.056,26 oltre IVA al 22%;
  - **Pulizie Immobili Comunali** - contratto Rep. 9/24 del 30.12.2024 – durata 3 anni – importo annuo € 245.067,00 oltre IVA al 22%;
  - **Manutenzione patrimonio pubblico** - contratto Rep. 10/24 del 30.12.2024 – durata 3 anni – importo annuo € 305.362,00 oltre IVA al 22%;
  - **Servizi Cimiteriali** - contratto Rep. 11/24 del 30.12.2024 – durata 3 anni – importo annuo € 281.191,00 oltre IVA al 22%;
  - **Custodia Edifici Pubblici** – contratto Rep. 12/24 del 30.12.2024 – durata 3 anni – importo annuo € 67.334,00 oltre IVA al 22%;
  - **Servizio Integrato di Igiene Urbana** – contratto Rep 10/2021 del 31/05/2021 – fino a diversa determinazione del Comune di Pagani – importo annuo € 6.499.999,92 oltre IVA al 10%
  -

La legge di bilancio dello Stato per l'anno 2025 (legge 30 dicembre 2024, n. 207, pubblicata in Gazzetta ufficiale il 30 dicembre scorso), vede confermate le regole per la determinazione della capacità assunzionale.

Le aziende speciali come la SAM restano inquadrare 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. Considerati dunque i pareri positivi già acquisiti è possibile procedere secondo quanto previsto dalla normativa cogente.

Richiamate le seguenti disposizioni normative:



- dlgs 165/01;
  - legge 244/2007;
  - legge 102/09;
  - dlgs 267/00;
  - la Legge 12/03/1999, n. 68 e s.m.i. (che ha abrogato la precedente Legge 02/04/1968, n. 482), il cui art. 3 dispone che i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori disabili secondo i criteri individuati dalla stessa Legge;
  - decreto legge 31/05/2010, n. 78 (misure urgenti per la finanza pubblica), convertito in legge, con modificazioni, dalla Legge 30/07/2010, n. 122;
  - D.Lgs. 25/05/2017, n. 75;
  - Decreto 08/05/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione avente ad oggetto: “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”;
  - Legge 30 dicembre 2018, n. 145, “Bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021”;
  - Legge 19 Giugno 2019, n. 56,
  - decreto legge 30/04/2019, n. 34, in particolare l’art. 33 c. 3 (cosiddetto “decreto crescita”, convertito in legge, con modificazioni, dalla Legge 28/06/2019, n. 58);
  - la Legge 27.12.2019 n. 160 (Legge di Bilancio 2020, pubblicata in G.U. N. 304 del 30.12.2019);
  - Il CCNL di comparto vigente;
  - Il Regolamento per il reclutamento del personale ed accesso all’impiego
- Richiamati altresì i principali interventi interpretativi:
- Circolare n. 2/2015 del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione inerente la soppressione del trattenimento in servizio e la modifica della disciplina della risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro;
  - Deliberazione della Corte dei Conti -Sezioni Riunite in sede di controllo n. 27/2011, inerente alcuni aspetti relativi al calcolo della spesa di personale, compresa la metodologia per il raffronto della spesa di personale con il complesso delle spese correnti;
  - Deliberazione della Corte dei Conti -Sezione delle Autonomie n. 27/2014, inerente il contenimento della spesa complessiva di personale e la programmazione delle assunzioni nel triennio successivo;
  - Deliberazione della Corte dei Conti -Sezione Regionale di Controllo per l’Emilia Romagna n. 172/2014, inerente al consolidamento della spesa di personale delle società partecipate;
  - Deliberazione della Corte dei Conti -Sezione Regionale di Controllo per il Lazio n. 104/2015, inerenti al computo della spesa di personale in convenzione;
  - Deliberazione della Corte dei Conti -Sezione delle Autonomie n. 2/2015, inerente all’applicazione delle limitazioni riguardanti il lavoro flessibile;
  - Deliberazione della Corte dei Conti -Sezione delle Autonomie n. 28/2015, inerente alla modalità di calcolo dei “resti” del triennio precedente ai fini della capacità assunzionale;
  - Deliberazione della Corte dei Conti -Sezione delle Autonomie n. 16/2016, inerente al contenimento della spesa di personale (su questo punto, l’esposizione della Corte è stata parzialmente superata con l’entrata in vigore del decreto legge 24/06/2016, n. 113) e il calcolo della spesa delle risorse umane nell’ambito dell’armonizzazione contabile introdotta dal D.Lgs. 23/06/2011, n. 118 e s.m.i.;
  - Deliberazione n. 116/2018, della Corte dei Conti – Sezione Regionale di Controllo per la Lombardia;

Sede legale: c/o Casa comunale in Piazza D’Arezzo n. 33 –  
84016 Pagani (SA) Sede operativa: Via Filettine n. 111 –

Pagani (SA)

C.F. e P.Iva e Registro delle Imprese di Salerno n. 0571673 065 9



- Deliberazione della Corte dei Conti -Sezione delle Autonomie n. 6/2018, con la quale si chiarisce che gli incentivi per le funzioni tecniche sono da considerarsi non soggetti ai limiti dell'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017;

- Deliberazione Corte dei Conti sezione regionale della Puglia, n. 111/2018/PAR con la quale ha fornito indicazioni per la redazione dei Piani triennali dei fabbisogni di personale (PTFP). Nello specifico è stato chiesto ai magistrati contabili che cosa si debba intendere con la locuzione "spesa potenziale massima" della dotazione organica, così codificata dalle linee di indirizzo del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione pubblicate in Gazzetta Ufficiale del 27 luglio scorso. La Corte conferma che per gli enti locali il riferimento debba essere al contenimento della spesa di personale ai sensi dell'art. 1 comma 557 e seguenti o 562 della legge 296/2006: per i comuni sopra i 1.000 abitanti si deve, quindi, rispettare la media delle spese di personale del triennio 2011/2013, mentre per i comuni fino a 1.000 abitanti si dovrà rispettare il "tetto" dell'anno 2008;

#### **DATO ATTO CHE:**

1) la programmazione del fabbisogno di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2025 - 2027;

2) la programmazione triennale del fabbisogno di personale è stata formulata nel rispetto delle seguenti disposizioni normative:

- art. 6, comma 6, del D.Lgs. 165/2001,
- art. 33, comma 2, del D.Lgs. 165/2001, ricognizione delle eventuali eccedenze di personale;
- art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006, approvazione del piano triennale di azioni positive;
- art. 1, comma 557, e comma 557-*quater* della legge 296/2006, contenimento delle spese di personale;
- art. 10, comma 5, del D.Lgs. 150/2009, adozione del piano delle performance, in fase di svolgimento;

#### **CONSIDERATO ANCORA CHE**

Non sono previste cessazioni per raggiunti limiti di età per il triennio 2025 – 2027 se non per un solo isolato caso, il sopra citato Piano di Risanamento della società prevede:

#### **Gestione Sosta a pagamento**

Si prevede lo svolgimento del servizio di controllo della regolarità della sosta con l'utilizzo di 4 unità lavorative full time IV livello

#### **Pulizie Immobili Comunali**

Le unità lavorative saranno 6 addetti generici con mansioni di pulizia, con contratto full time – II livello



### Manutenzione patrimonio pubblico ☐

Si prevedono

- n. 1 geometra con contratto full time – V livello;
- n. 3 operai specializzati con mansione di manutentore, con contratto full time – III livello;
- n. 2 operai generici con contratto full time – II livello;
- n.1 operaio specializzato, con contratto part time – III livello.

### Servizi Cimiteriali ☐

Si prevedono

- n.1 operaio specializzato con mansione di elettricista, con contratto part time - III livello;
- n. 4 operai generici con mansione di addetti alla pulizia e verde, con contratto full time - III livello;
- n. 2 addetti generici con mansione di custodia e portierato, con contratto full time - II livello;
- n. 1 impiegato amministrativo, con mansione di addetto lampada votiva, contratto full time (ma utilizzo part time in questo servizio) - V livello.

### Custodia Edifici Pubblici ☐

Si prevede lo svolgimento del servizio di custodia con l'utilizzo di 2 addetti generici con mansioni di custodi, con contratto full time – II livello.

All'attualità la società ha assunto i servizi dal 01 gennaio 2025 facendo ricorso in parte al lavoro in somministrazione anche se, al fine di contenere i costi del personale, è necessario acquisire nel minor tempo possibile le risorse così da risparmiare il "marck up" delle agenzie di lavoro interinale.

| Gestione Sosta a pagamento         |                             |                            |
|------------------------------------|-----------------------------|----------------------------|
| Operatori attualmente in forza     | Operatori previsti da piano | Necessità                  |
| n. 2 operatori con livello II f.t. | n. 4 operatori f.t.         | n. 2 operatori f.t. II liv |
|                                    |                             |                            |
| Pulizie Immobili Comunali          |                             |                            |



| Operatori attualmente in forza  | Operatori previsti da piano  | Necessità  |
|---|--|--|
| n. 3 operatrici liv. II f.t.<br>n. 3 operatrici liv II p.t. in somministrazione   | n. 6 operatrici liv. II f.t.   | N, 3 operatrici f.t. II liv.   |
|   |  |  |
| <b>Manutenzione patrimonio pubblico</b>   |  |  |
| Operatori attualmente in forza  | Operatori previsti da piano  | Necessità  |
| n. 2 operai liv III f.t.<br>n.1 operario liv III f.t. al 50%<br>n. 1 operaio liv II f.t.  | n. 1 geometra con contratto full time – V livello;<br>n. 3 operai full time – III livello;<br>n. 2 operai full time – II livello;<br>n.1 operaio specializzato, con contratto part time – III livello. | n. 1 geometra con contratto full time – V livello;<br>n.1 operaio liv III f.t.<br>n. 1 operaio liv II f.t. |
|   |  |  |
| <b>Servizi Cimiteriali</b>  |  |  |
| Operatori attualmente in forza  | Operatori previsti da piano  | Necessità  |
| n. 1 operaio III liv. F.t.<br>n. 1 operaio liv III f.t. al 50%<br>n. 3 operai II liv ft.<br>n. 1 impiegato IV liv f.t. impegnato al 50% | n.1 operaio part time - III livello;<br>n. 4 operai full time - III livello;<br>n. 2 addetti full time - II livello;<br><br>n. 1 impiegato full time (ma utilizzo part time in questo                  | 2 operai liv II f.t.   |



|   |  |                             |           |
|---|--|-----------------------------|-----------|
|   |  | servizio) - V livello       |           |
| <b>Custodia Edifici Pubblici</b>                          |  |                             |           |
| Operatori attualmente in forza                            |  | Operatori previsti da piano | Necessità |
| 1 impiegata f.t. V liv                                    |  | 2 operatori f.t. II livello | -----     |
| 2 operatori f.t. II liv con contratto di somministrazione |  |                             |           |

Per quanto sopra, nel prossimo triennio, la Az. Speciale SAM ha bisogno di acquisire nel minor tempo possibile, con le modalità previste dal Regolamento Interno approvato nel mese di novembre 2023, le seguenti risorse i cui costi sono stati già previsti e trovano copertura nel già citato Piano di Rilancio della azienda.

- n. 1 geometra da inquadrare con contratto f.t. Multiservizi livello V;
- n. 1 operaio inquadrare con contratto f.t. Multiservizi livello III;
- n. 8 operai da inquadrare con contratto f.t. Multiservizi livello II;

### **Servizio Integrato di Igiene Urbana**

Per quanto riportato in narrativa è bene relazionare anche sui fabbisogni del servizio di igiene urbana che, all'attualità conta su:

- 3 addetti alla custodia;
- 33 operai;
- 6 autisti;
- 3 coordinatori;
- 3 impiegati;
- 1 centralinista;

e su 21 operatori con contratto ptttd con la mansione di spazzini e raccoglitori.

L'indice di assenza medio per malattie/infortuni è del 12% pertanto, all'attualità la Città di Pagani, che produce circa 17.765.000 Kg/anno di rifiuti (dati ISPRA), conta su 53 operatori/giorno effettivi



di cui almeno il 20% (9 + 1 autista) è destinato ai servizi di spazzamento.

Per quanto sopra, ogni giorno, 43 operatori, raccolgono in media 1.317 Kg di rifiuto a testa.

È bene specificare che l'Albo Nazionale Gestori Ambientali con Delibera n. 8 del 12.09.2017 ha specificato che per l'iscrizione in categoria 1D sono necessari al minimo gli operatori derivanti dal seguente calcolo:

$$K \times (a + 2b + 3c)$$

Dove:

**K** = 1,13 = fattore moltiplicativo che tiene conto del personale di scorta per ferie e malattia.

**a** = numero dei veicoli che necessitano di un solo operatore.

**b** = numero dei veicoli che necessitano di due operatori ciascuno.

**c** = numero dei veicoli che necessitano di tre operatori ciascuno.

Nel caso della SAM si ha:

- n. spazzatrici → 1 (tipo C);
- n. autocompattatori → 4 (tipo C);
- n. lift scarrabile → 2 (tipo A);
- n. satelliti → 16 (tipo B);

applicando la formula si ha che il fabbisogno minimo di personale è pari a

$$1,13 * (2 + 32 + 15) = 49.$$

Pertanto, il calcolo effettuato secondo quanto previsto dalla Delibera ANGA conferma i fabbisogni di personale della SAM per rendere a regola d'arte il servizio di igiene urbana.

A questo punto, considerato che gli operatori impiegati con contratto a ti sono all'attualità 49 e di questi nel prossimo triennio si prevedono almeno tre uscite per raggiunti limiti d'età pertanto bisogna procedere alla selezione per l'assunzione di 15 delle risorse operative. Tenuto conto che ad oggi tale necessità è sopperita mediante contratti di lavoro in somministrazione sarebbe necessario procedere ad una procedura selettiva ex articolo 35 comma 3bis della legge 165/2001 al fine di valorizzare l'esperienza professionale dei quali hanno maturato almeno 3 anni di lavoro flessibile.

Sede legale: c/o Casa comunale in Piazza D'Arezzo n. 33 –

84016 Pagani (SA) Sede operativa: Via Filettine n. 111 –

Pagani (SA)

C.F. e P.Iva e Registro delle Imprese di Salerno n. 0571673 065 9



Il D.G. e Amm. Unico

