

ALLEGATO n. 1

Programmazione PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

PREMESSA

Gli elementi della sottosezione sono:

- rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente: alla consistenza in termini quantitativi è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti;
- programmazione strategica delle risorse umane: il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese. Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche. In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:
 - o capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
 - o stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
 - o stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio:
 - o alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);
 - o alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni;
 - o ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

In relazione alle dinamiche di ciascuna realtà, le amministrazioni potranno inoltre elaborare le proprie strategie in materia di capitale umano, attingendo dai seguenti suggerimenti:

Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse

un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di:

- o modifica della distribuzione del personale fra settori;
- o modifica del personale in termini di inquadramento professionale secondo la nuova classificazione del personale ai sensi del CCNL 16/11/2022;

Strategia di copertura del fabbisogno

Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua

- le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:
 - o soluzioni interne all'amministrazione;
 - o mobilità interna tra settori;

- meccanismi di progressione di carriera interni;
- riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
- job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali;
- soluzioni esterne all'amministrazione;
- mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
- ricorso a forme flessibili di lavoro;
- concorsi;
- stabilizzazioni.

Formazione del personale

- le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;
- le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);
- gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

Comune di SANTA CROCE DI MAGLIANO
(Prov. CAMPOBASSO)

SERVIZIO PERSONALE

DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

ALLA DATA DEL 31/12/2023

Cat.	Posti coperti alla data del 31/12/2023		Posti da coprire per effetto del presente piano		Costo complessivo dei posti coperti e da coprire
	FT	PT	FT	PT	
Dir. Segretario Comunale Capo	1				€. 66.184,42 (di cui €. 40.000,00 ai sensi del dpcm del 1° maggio 2023 con il quale sono state previste, nell'ambito degli stanziamenti del Fondo di cui all'articolo articolo 31-bis, co. 5, del decreto-legge n.152/2021, per i comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti) La Segreteria è in convenzione con altro comune e grava solo per i 2/3 della suddetta somma, così come lo stanziamento del dpcm 1° maggio 2023 per un totale di €. 44.122,95 di cui finanziata per €. 26.666,67 dal dpcm del 1° maggio 2023 - Restano a carico dell'ente comune di Santa Croce di Magliano €. 17.456,28
Area Funzionari	2		4		€. 151.274,64 (Il costo di dotazione del personale non dirigente è comprensivo di n. 4 funzionari previsti dal programma CAP-COE 2021-2027 etero-finanziati per un importo di €. 100.862,42) restano a carico dell'Ente €. 50.412,22
Area Istruttori	2	5	1	1	€. 143.668,84
Area Operatori Esperti	9		1		€. 174.004,98
TOTALE	14	5	6	1	€. 385.542,32 Totale spesa del personale a carico dell'Ente

Cat.	Analisi dei profili professionali in servizio
-------------	--

Dir	Segretario Comunale Capo
Area Funzionari	n. 1 Funzionario Contabile n. 1 Funzionario Amministrativo/Contabile
Area Istruttori	n. 3 Istruttori Tecnici n. 2 Istruttore Contabile n. 1 Istruttore Amministrativo/Contabile n. 1 Istruttore Amministrativo n. 2 Istruttori di Vigilanza
Area Operatori Esperti	n. 1 Operatore Esperto Centralinista n. 3 Operatore Esperto Amministrativo n. 2 Operatori Esperti tecnici n. 1 Operatore Esperto MOC n. 1 Operatore Esperto Autista n. 2 Operatori Esperti Fontanieri

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE		
		NOTE
Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa		
2024		
2025		
2026		
Stima del trend delle cessazioni		Es.: numero di pensionamenti programmati
2024	1	
2025	1	
2026		
Stima dell'evoluzione dei fabbisogni		In funzione di scelte legate: PROGRAMMA NAZIONALE DI ASSISTENZA TECNICA CAPACITA' PER LA COESIONE 2021-2027 (CAPCOE) PRIORITA' 1, AZIONE 1.1.2. ASSUNZIONE DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO PRESSO I PRINCIPALI BENEFICIARI
2024	4	Vincolati all'approvazione della suddetta programmazione nazionale e non utilizzabili per altri scopi ai sensi della Deliberazione di Giunta Comunale n. 11 del 23/01/2024
2025		
2026		

Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse		
Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse		NOTE
Modifica della distribuzione del personale fra Settori		
2024		
2025		
2026		
Modifica del personale in termini di Area / inquadramento		
2024		
2025		
2026		

Strategia di copertura del fabbisogno		
Strategia di copertura del fabbisogno		NOTE
Soluzioni interne all'amministrazione		
2024		
2025		
2026		
Mobilità interna tra settori		
2024		
2025		
2026		
Meccanismi di progressione di carriera interni		
2024		
2025		
2026		
Riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento)		
2024		
2025		
2026		
Job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali		
2024		
2025		
2026		
Soluzioni esterne all'amministrazione		
2024		
2025		
2026		
Mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni)		
2024		
2025		
2026		
Ricorso a forme flessibili di lavoro		
2024	1- Funzionario 2 - Istruttore Amministrativo	Apprendistato D.M. 26 dicembre 2023 Tempo Determinato

	2025	1 - Istruttore Amministrativo	Tempo Determinato
	2026		
Concorsi			
	2024	4 - Funzionari 1 - Operatore Esperto	Relativamente ai funzionari vengono impegnati e non coperti se non da procedura da parte del programma CAP-COE 2021-2027
	2025		
	2026		
Stabilizzazioni			
	2024		
	2025		
	2026	1 - Istruttore Amministrativo	

Formazione del personale		
Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse		NOTE
Priorità strategiche		Da esprimere in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale.
	2024	Riqualificazione del Personale attraverso corsi di aggiornamento professionale utilizzando piattaforme accreditate
	2025	c.s.
	2026	c.s.
Risorse interne ed esterne disponibili e/o attivabili ai fini delle strategie formative		
	2024	Piattaforma Asmel - P.A. Digitale - Prefettura ed altri Enti o Associazioni convenzionate
	2025	Piattaforma Asmel - P.A. Digitale - Prefettura ed altri Enti o Associazioni convenzionate
	2026	Piattaforma Asmel - P.A. Digitale - Prefettura ed altri Enti o Associazioni convenzionate
Incentivi alla formazione		Per favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (ad es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione).
	2024	20%
	2025	20%
	2026	20%
Obiettivi e risultati attesi		Da esprimere a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali, anche con riferimento al collegamento con la valutazione

		individuale, intesa come strumento di sviluppo.
2024	la percentuale attesa al raggiungimento degli obiettivi è del 100%	
2025	la percentuale attesa al raggiungimento degli obiettivi è del 100%	
2026	la percentuale attesa al raggiungimento degli obiettivi è del 100%	

Comune di SANTA CROCE DI MAGLIANO

Margini cessazioni 2015-2020

	CESSAZIONI	Aliquota*	MARGINE	ASSUNZIONI	
2015 (Cessati 2014)	0,00 €	60%	0,00 €	0,00 €	2015
2016 (Cessati 2015)	23.203,30 €	75%	17.402,48 €	0,00 €	2016
2017 (Cessati 2016)	0,00 €	75%	0,00 €	0,00 €	2017
2018 (Cessati 2017)	49.727,00 €	75%	37.295,25 €	0,00 €	2018
2019 (Cessati 2018 e 2019)	147.207,13 €	100%	147.207,13 €	0,00 €	2019
2020 (Cessati 2020)	26.869,32 €	100%	26.869,32 €	0,00 €	2020
		Tot.	228.774,18 €	0,00 €	
			Disponibilità	228.774,18 €	
			Riduzione per aumento P.O.		
			Margine residuo	228.774,18 €	

*Nota bene: l'aliquota varia automaticamente al variare dei dati inseriti nelle schede precedenti

Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni.

Ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020

Abitanti	4004
Anno Corrente	2024

Prima soglia	Seconda soglia
27,20%	31,20%

Incremento massimo ipotetico spesa	
%	€
28,00%	234.071,04 €

Entrate correnti	
Ultimo Rendiconto	3.614.308,69 €
Penultimo rendiconto	3.614.661,53 €
Terzultimo rendiconto	3.263.450,35 €

FCDE	168.860,79 €
Media - FCDE	3.328.612,73 €
Rapporto Spesa/Entrate	
17,07%	

Incremento spesa - I FASCIA	
%	€
41,21%	234.071,04 €

Spesa del personale	
Ultimo rendiconto	568.048,03 €
Anno 2018	835.968,00 €

Collocazione ente	
Prima fascia	

Margini assunzionali	
253.723,84 €	

FCDE	
------	--

Utilizzo massimo margini assunzionali	
103.263,59 €	

Incremento spesa	
337.334,63 €	

Spesa del Personale

Impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

Entrate Correnti

Media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Fasce demografiche	Prima soglia	Seconda soglia	Incremento spesa personale massimo annuo				
			2020	2021	2022	2023	2024
Comuni con meno di 1.000 abitanti;	29,50%	33,50%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;	28,60%	32,60%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti;	27,60%	31,60%	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;	27,20%	31,20%	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%
Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;	26,90%	30,90%	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;	27,00%	31,00%	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti;	27,60%	31,60%	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti;	28,80%	32,80%	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.	25,30%	29,30%	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

Resti assunzionali

Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali massimi annui, fermo restando il non superamento del limite dato dalla prima soglia in relazione al rapporto tra le spese del personale e le entrate, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

Comuni sotto i 5.000 abitanti facenti parte di un'unione

Per il periodo 2020-2024, i comuni con meno di cinquemila abitanti, che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, che fanno parte dell'«Unione di comuni» prevista dall'art. 32 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e per i quali la maggior spesa per personale consentita dal presente articolo risulta non sufficiente all'assunzione di una unità di personale a tempo indeterminato, possono, nel periodo 2020-2024, incrementare la propria spesa per il personale a tempo indeterminato nella misura massima di 38.000 euro non cumulabile, fermi restando i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. La maggiore facoltà assunzionale ai sensi del presente comma è destinata all'assunzione a tempo indeterminato di una unità di personale purché collocata in comando obbligatorio presso la corrispondente Unione con oneri a carico della medesima, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale previsto per le Unioni di comuni.

Comuni che si collocano nella seconda fascia

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta compreso fra il valore della prima soglia e quello della seconda soglia, per fascia demografica, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

Comuni che si collocano nella terza fascia

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore della seconda soglia per fascia demografica adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore alla seconda soglia per fascia demografica applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Note:

**Compilare esclusivamente le celle di colore verde.
I calcoli vengono fatti in automatico.**

**Il calcolo del totale dei costi previsti esclude i costi del
personale in uscita**

**È possibile modificare e aggiungere profili professionali
all'interno della tabella "Profili" all'interno del foglio
"Dotazione per aree".**

SINTESI DOTAZIONE ORGANICA

Settore I° AFFARI GENERALI E RISORSE UMANE				
Categoria	Ruolo	Non ruolo	TOTALI	Costo
FUNZIONARIO E ELEVATA QUALIFICAZIONE	0	0	0	0,00 €
ISTRUTTORE	1	1	2	29.037,72 €
OPERATORE ESPERTO	2	0	2	41.354,43 €
OPERATORE	0	0	0	0,00 €
Totale	3	1	4	70.392,15 €

Settore II° CONTABILITÀ E BILANCIO				
Categoria	Ruolo	Non ruolo	TOTALI	Costo
FUNZIONARIO E ELEVATA QUALIFICAZIONE	1	0	1	25.206,11 €
ISTRUTTORE	3	0	3	42.606,57 €
OPERATORE ESPERTO	0	0	0	0,00 €
OPERATORE	0	0	0	0,00 €
Totale	4	0	4	67.812,68 €

Settore III° GESTIONE E SVILUPPO DEL TERRITORIO				
Categoria	Ruolo	Non ruolo	TOTALI	Costo
FUNZIONARIO E ELEVATA QUALIFICAZIONE	0	5	5	126.078,04 €
ISTRUTTORE	3	0	3	55.515,90 €
OPERATORE ESPERTO	5	0	5	91.296,12 €
OPERATORE	0	0	0	0,00 €
Totale	8	5	13	272.890,05 €

Settore IV° TRANSIZIONE DIGITALE, FISCALITÀ E SERVIZI D				
Categoria	Ruolo	Non ruolo	TOTALI	Costo
FUNZIONARIO E ELEVATA QUALIFICAZIONE	1	0	1	25.206,11 €
ISTRUTTORE	0	1	1	16.508,65 €
OPERATORE ESPERTO	2	0	2	41.354,43 €
OPERATORE	0	0	0	0,00 €
Totale	3	1	4	83.069,19 €

Area/Settore 5				
Categoria	Ruolo	Non ruolo	TOTALI	Costo
FUNZIONARIO E ELEVATA QUALIFICAZIONE	0	0	0	0,00 €
ISTRUTTORE	0	0	0	0,00 €
OPERATORE ESPERTO	0	0	0	0,00 €
OPERATORE	0	0	0	0,00 €
Totale	0	0	0	0,00 €

Area/Settore 6				
Categoria	Ruolo	Non ruolo	TOTALI	Costo
FUNZIONARIO E ELEVATA QUALIFICAZIONE	0	0	0	0,00 €
ISTRUTTORE	0	0	0	0,00 €
OPERATORE ESPERTO	0	0	0	0,00 €
OPERATORE	0	0	0	0,00 €
Totale	0	0	0	0,00 €

Area/Settore 7				
Categoria	Ruolo	Non ruolo	TOTALI	Costo

Riassunto	
Dipendenti totali	Costo totale
25	494.164,07 €
Dirigenti totali	Costo totale
0	0,00 €
Segretario	Costo totale
	€ 28.184,42

DIRIGENTI Settore I° AFFARI GENERALI E RISORS				
Categoria	Ruolo	Non ruolo	TOTALI	Costo
DIRIGENTE	0	0	0	0,00 €

DIRIGENTI Settore II° CONTABILITÀ E BILANCIO				
Categoria	Ruolo	Non ruolo	TOTALI	Costo
DIRIGENTE	0	0	0	0,00 €

DIRIGENTI Settore III° GESTIONE E SVILUPPO DEL				
Categoria	Ruolo	Non ruolo	TOTALI	Costo
DIRIGENTE	0	0	0	0,00 €

DIRIGENTI Settore IV° TRANSIZIONE DIGITALE, FI				
Categoria	Ruolo	Non ruolo	TOTALI	Costo
DIRIGENTE	0	0	0	0,00 €

DIRIGENTI Area/Settore 5				
Categoria	Ruolo	Non ruolo	TOTALI	Costo
DIRIGENTE	0	0	0	0,00 €

DIRIGENTI Area/Settore 6				
Categoria	Ruolo	Non ruolo	TOTALI	Costo
DIRIGENTE	0	0	0	0,00 €

DIRIGENTI Area/Settore 7				
Categoria	Ruolo	Non ruolo	TOTALI	Costo

VERIFICA LIMITI
COSTI PREVISTI DA DOTAZIONE

**Limiti di spesa ex art. 1 comma
557**

1.048.087,34

	Costo	Oneri	Totale
Costi presunti di dotazione	438.648,17 €	154.316,43 €	592.964,60 €
Fondo risorse decentrate	108.694,15 €	35.108,21 €	143.802,36 €
Posizioni organizzative	44.375,00 €	14.333,13 €	58.708,13 €
Spesa personale a tempo determinato	- €		- €
Altre voci (comandi, straordinario, buoni pasto)	7.000,00 €		7.000,00 €
			- €
			- €
			802.475,08 €

	Costo	Oneri	Totale
Spese per i dirigenti	- €		- €

	Costo	Oneri	Totale
Spese per il Segretario	17.456,28 €		17.456,28 €

Il costo di dotazione del personale non dirigente è comprensivo di n. 4 funzionari previsti dal programma CAP-COE 2021-2027 etero-finanziati per un importo di €. 100.862,42

Questo costo non è reale fintanto che non verranno autorizzate e finanziate queste figure da parte dell'agenzia di coesione

Un'ulteriore Funzionario previsto nel settore tecnico dell'importo di €. 25.206,11 sono per finanziare l'apprendistato

La spesa del segretario comunale è stata decurtata di €. 40.000,00 finanziati dall'art. 31-bis c. 5 del D.L. 152/2021 per i comuni inferiori a 5.000 abitanti