



## COMUNE DI CARINARO

REGIONE CAMPANIA

PROVINCIA DI CASERTA

Piazza Municipio n° 1 – 81032 Carinaro (CE) - Tel. – 0815029250 – Telefax 081-5027596 – E-mail: [comune@carinaro.telecompost.it](mailto:comune@carinaro.telecompost.it)

# PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2024 – 2026

*(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)*

# **PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE 2024/2026**

## **MODIFICA ED INTEGRAZIONE**

### **Premessa**

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 e 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.

**La programmazione di tali risorse finanziarie costituisce il presupposto necessario per la formulazione delle previsioni di spesa di personale del bilancio di previsione e per la predisposizione e l'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale nell'ambito del presente PIAO-Sezione Organizzazione e Capitale Umano – di cui all'art.6 del d.l. n.80/2024, convertito con modificazioni, dalla legge n.113 del 06/08/2021.**

**E' previsto, nei limiti degli spazi assunzionali determinati e della spesa programmata, il seguente potenziamento della struttura comunale attraverso l'incardinamento di nuovo personale e l'incremento necessario lavorativo per alcuni dipendenti comunali giù ex LSU stabilizzati che dovrà avvenire nel rispetto delle norme vigenti.**

Tale programma assunzionale è stato già oggetto di approvazione da parte del Commissario Straordinario con i poteri della Giunta Municipale, il quale con delibera n. 30 del 3/6/2024 ha approvato il P.I.A.O. 2024, contenente la sottosezione 3.3 dedicata al fabbisogno del personale.

*In data 20/06/2024 si è insediata la nuova amministrazione comunale la quale, dopo un'attenta e scrupolosa analisi delle reali necessità dell'ente in materia di fabbisogno del personale, ha inteso procedere ad una revisione con relativa modifica ed integrazione del piano assunzionale 2024-2026, al fine di assicurare una migliore efficienza ed efficacia della macchina amministrativa.*

### **Programmazione strategica delle risorse umane.**

#### **a) Analisi dei vincoli**

#### Contesto normativo di riferimento

- l'art. 91 del D.lgs. n. 267/2000, che stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale;
- l'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, che prevede che le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale quale atto di programmazione propedeutico alle politiche assunzionali;
- l'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001, il quale dispone l'obbligo per le Pubbliche Amministrazioni di rilevare situazioni di eccedenze di personale;
- l'art. 35 del D.lgs. n. 165/2001, il quale, tra l'altro, stabilisce che le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o Ente sulla base del piano triennale dei fabbisogni;
- le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle P.A.", adottate con decreto dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione;
- il Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi del Comune di Carinaro, che definisce le modalità di predisposizione e la valenza autorizzatoria sia del piano triennale, sia del piano annuale delle assunzioni del personale dell'Ente;
- le vigenti disposizioni finanziarie per le parti inerenti la programmazione dei fabbisogni di personale degli Enti Locali, nonché i principi di contenimento delle spese;
- l'art. 52, comma 1-bis, del D.lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 6 D.L. n. 80/2021, convertito con L. n. 113/2021, che stabilisce nuove modalità per realizzare le progressioni verticali fra le aree e, negli enti locali, fra qualifiche diverse del personale dipendente, tramite procedura comparativa, "fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno";
- il CCNL Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022 che introduce in deroga alla disciplina ordinaria, procedure "speciali" per le progressioni verticali temporalmente limitate alla finestra temporale compresa tra il 1° aprile 2023 ed il 31 dicembre 2025, la cui disciplina è invece prevista nel CCNL (si veda art. 13 commi 6, 7, 8), con criteri valutativi e selettivi analoghi a quelli previsti dalla legge, con una parziale deroga al possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno e con rinvio a regolazioni di maggior dettaglio che dovranno essere adottate dagli enti, previo confronto sindacale.

#### **b) Normativa in materia di facoltà assunzionali a tempo indeterminato**

- la capacità assunzionale deve determinarsi ai sensi dell'art. 33, comma 2, D.L. n. 34/2019, che prevede che "i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato (<) sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione";
- il Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione del 17/03/2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni", il quale individua le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica in relazione al rapporto tra spese personale ed entrate correnti;
- la Circolare 13 Maggio 2020, contenente alcune specifiche circa l'applicazione del citato decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione;
- l'art. 1, commi 557 e 557 quater, della L. n. 296/2006, che prevede l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011- 2013.

#### C) Normativa in materia di facoltà assunzionali a tempo determinato.

- l'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, convertito con modificazioni con L. n. 122/2010, che prevede il limite per le assunzioni con contratti di lavoro cd. "flessibili", pari al 100% della spesa sostenuta per la stessa finalità nell'anno 2009. Sono da ritenersi escluse dal limite di cui al citato art. 9, le seguenti tipologie di contratto a tempo determinato:

- ai sensi dello stesso art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, i contratti di cui all'art. 110, comma 1, D.lgs. n. 267/2000;
- ai sensi dell'art. 1, comma 200, L. n. 205/2017, i contratti relativi alle assunzioni di assistenti sociali con rapporto di lavoro a tempo determinato, al fine di garantire il servizio sociale professionale come funzione fondamentale dei Comuni e i servizi sociali per il contrasto alla povertà, finanziati nell'ambito del Fondo povertà;
- ai sensi dell'art. 57, comma 3-septies del D.L. n. 104/2020, convertito con L. n. 126/2020, che esclude dal metodo di calcolo delle spese di personale, quelle finanziate

integralmente da risorse provenienti da altri soggetti; o ai sensi dell'art. 1, D.L. n. 80/2021, convertito con L. n. 113/2021, le assunzioni relative al personale destinato a realizzare i progetti previsti nell'ambito del PNRR ed inserite nei quadri economici degli interventi ammessi a carico del Piano stesso;

- ai sensi dell'art. 31 bis D.L. n. 152/2021, le assunzioni a tempo determinato di personale, con qualifica non dirigenziale e in possesso di specifiche professionalità, effettuate dai Comuni che provvedono alla realizzazione degli interventi previsti dai progetti nell'ambito del PNRR.

- l'art. 31 bis D.L. n. 152/2021, che prevede che il limite di spesa relativo al personale assunto per il PNRR è pari al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, per la percentuale indicata per fascia demografica dallo stesso D.L..

#### d) Verifica dei vincoli assunzionali

Ai fini del Piano dei fabbisogni vengono contestualmente accertate le seguenti condizioni:

- insussistenza di situazioni di eccedenza di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, D.lgs. n. 165/2001;
- conseguimento del saldo non negativo in termini di competenza tra entrate finali e spese finali dell'ultimo triennio, ex art. 9, comma 1, L. n. 243/2012;
- rispetto dell'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013, ex art. 1, commi 557 e 557-quater, L. n. 296/2006;
- rispetto della capacità assunzionale a tempo indeterminato e dei limiti previsti dall' art. 33, comma 2, D.L. n. 34/2019, dal Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione del 17/03/2020;
- rispetto dei limiti previsti in materia di dotazione organica ai sensi dell'art. 6, comma 3, D.lgs. n. 165/2001, dell'art. 89, comma 5, D.lgs. n. 267/2000 e delle "Linee Di Indirizzo";
- rispetto del limite di spesa di cui all'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, convertito con modificazioni con L. n. 122/2010, per quanto concerne il tempo determinato.

#### **Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa.**

La capacità assunzionale dell'Ente è calcolata secondo quanto stabilito nell'articolo 33 del

D.L. 30.04.2019, n. 34, che ha introdotto un metodo di calcolo delle capacità assunzionali diverso rispetto al sistema precedentemente disciplinato dall'art. 3 del D.L. 24.06.2014 convertito in Legge 11.08.2014 e s.m.i. e del successivo DPCM 17 marzo 2020 recante "Misure per

*la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27.04.2020, di attuazione dell'art. 33 del D.L. 34/2019 (di seguito, anche solo "Decreto") che introduce i nuovi criteri di determinazione della capacità assunzionale dei comuni.

Il prospetto di calcolo "A" che segue, si racchiude nelle seguenti risultanze:

		ANNO		VALORE	FASCIA
<u>Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno</u>		2024			
	Popolazione al 31 dicembre	2023		7.203	e
	Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2023	(a)	753.497,39 €	
	<b>Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018</b>		(a1)	696.771,93 €	
	Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2021		5.041.941,73 €	
		2022		5.335.656,06 €	
		2023		4.665.177,66 €	
	Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			5.014.258,48 €	
	Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2023		971.586,78 €	
	Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		(b)	4.042.671,70 €	
	Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)		(c)		18,64%
	Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM		(d)		26,90%
	Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM		(e)		30,90%

COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI

ENTE VIRTUOSO

ENTE VIRTUOSO

Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))	(f)	333.981,30 €	
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(f1)	1.087.478,69 €	
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024	(h)		26,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)	(i)	181.160,70 €	
Incremento di spesa già registrato rispetto all'anno 2018	(i1)	30.945,65 €	
Incremento annuo netto della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (i) - (i1)	(i2)	150.215,05 €	
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")	(l)	104.834,47 €	
Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)	(m)	150.215,05 €	
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)	(m1)	846.986,98 €	

Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)		(n)	846.986,98 €
Incremento potenziale massimo spesa del personale per l'anno	2024	(o1)	150.215,05 €
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2024	(o2)	846.986,98 €

**ENTE INTERMEDIO**

I Comuni il cui rapporto fra spesa di personale e media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti risulti compreso fra i due valori soglia previsti dal D.M. 17.3.2020 possono effettuare il turn over al 100%, a condizione di non incrementare il rapporto fra entrate correnti e impegni di competenza per la spesa complessiva di personale rispetto al rapporto corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato, dovendosi intendere per "ultimo rendiconto" quello approvato per primo in ordine cronologico a ritroso rispetto all'adozione della procedura di assunzione del personale. (Del. Corte conti Emilia-Romagna n. 55/2020)

Entrate correnti da rendiconto di gestione	2022		
Entrate correnti da rendiconto di gestione	2023		
<b>STIMA PRUDENZIALE entrate correnti</b>	2024		
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2024		
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		(p)	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette da ultimo rendiconto approvato (a) / (b)		(q)	
<b>STIMA PRUDENZIALE del limite di spesa per il personale da applicare nell'anno</b>	2024	(p) * (q)	

**ENTE NON VIRTUOSO**

**E' previsto, nei limiti degli spazi assunzionali determinati e della spesa programmata, il seguente potenziamento della struttura comunale, modificando la precedente programmazione, con la previsione di nuove assunzioni a tempo indeterminato, incremento orario per il personale che risulta in servizio a tempo indeterminato (ex-Ilssuu).**

Il prospetto di calcolo- **B-** "Spazi assunzionali - **Spese a regime piano occupazionale 2024/2026**", si racchiude nelle seguenti risultanze:

<b>AREA VIGILANZA - POLIZIA MUNICIPALE</b>	<b>N. DIPENDENTI</b>	<b>EX-CAT.- AREA</b>	<b>COSTO</b>
ISTRUTTORI DI VIGILANZA FULL-TIME	1	C1- ISTRUTTORI	29.428,51 €
ISTRUTTORI DI VIGILANZA PART-TIME	1	C1- ISTRUTTORI	14.742,61 €
PROGRESSIONE VERTICALE (da ex cat.C a ex Cat.D) - AREA VIGILANZA	1	D1 - FUNZIONARI EQ	2.449,28 €
INCREMENTO 6 ORE EX LSU STABILIZZATO – AREA VIGILANZA	1	B1 – OPERATORE ESPERTO	4.255,59 €
<b>INCREMENTO ORE LAVORATIVE DIPENDENTI - EX LSU STABILIZZATI</b>			
DA 30 ORE a 36 ORE (Segreteria-Demografici) - (Incremento 6 ore) (Dec.01.09.2024)	1	B3 -Operatori Esperti	4.487,74 €
DA 30 ORE a 36 ORE (Area Tecnica) - (Incremento 6 ore) (Dec.01.09.2024)	1	B3 -Operatori Esperti	4.487,74 €
DA 30 A 36 ORE - (Area finanziaria (Incremento 6 ore) (Dec.01.09.2024)	1	B3 -Operatori Esperti	4.487,74 €
Da 30 a 36 ORE - (Area AA.GG. (Incremento 6 ore) (Dec.01.09.2024)	1	B2 - Operatori Esperti	4.322,93 €
Da 15 a 24 ore - ex Lsu stab. Area Tecnica (Incremento 9 ore )	2	A1 - Operatori	12.100,25
INCREMENTO 9 ORE EX LSU STABILIZZATI AREA AA.GG.	1	A1 - Operatori	6.050,13 €
<b>AREA FINANZIARIA E TRIBUTI</b>			
PROGRESSIONE VERTICALE (da ex cat. B a ex Cat. C) - AREA TRIBUTI	1	C1 - ISTRUTTORI	1.917,92 €
<b>AREA TECNICA</b>			

PROGRESSIONE VERTICALE (da ex cat.C a ex Cat.D)	1	D1 - FUNZIONARI EQ	2.449,28 €
Istruttore Direttivo Tecnico da part – time a Full Time art. 110, comma 1, D. Lgs. 267/2000 *	1	D1 - FUNZIONARI EQ	15.591,33 €
<b>AREA AFFARI GENERALI</b>			
INCREMENTO 18 ORE CAT B3 AREA AA.GG.	1	B3- OPERATORI ESPERTI	14.294,85 €
INCREMENTO 6 ORE PERSONALE AREA AA. GG.	2	B2 – OPERAT ORI ESPERTI	8.645,86 €
PROGRESSIONE VERTICALE (da ex cat. B a ex Cat. C) - AREA AA. GG.	3	C1 - ISTRUTT ORI	5.753,77 €
<b>TOTALE SPAZI ASSUNZIONALI DA POTER UTILIZZARE ENTRO IL 31.12.2024</b>			<b>135.825,53 €</b>

\*spesa esclusa dai limiti di cui dell'articolo 9, comma 28, d.l. n. 78/2010.

Nel **prospetto “C” – Programmazioni assunzioni personale 2024/2026-**, che segue, sono evidenziate tutte le **assunzioni “esterne”** previste per la fine dell’esercizio corrente con indicazione dei servizi/aree da ricoprire, profili professionali con indicazione del precedente e nuovo sistema di classificazione oltre che delle relative modalità e tempistiche di copertura.

<b>Prospetto “C”</b>					
<b>Programmazione assunzioni personale 2024/2026</b>					
<b>ANNO 2024</b>					
	<b>Servizio</b>	<b>Profilo professionale</b>	<b>Categoria</b>	<b>Modalità di Copertura</b>	<b>Tempistica di copertura</b>
N.1 Assunzione art. 110 comma 1 TUEL – FULL TIME	Area Tecnica	Istruttore Direttivo	POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO EX D1	A tempo determinato mediante apposita selezione ai sensi dell’art.110 TUEL vigente	2024
N. 2 Assunzione = n. 1 full-time e n. 1 part-time	Area Vigilanza Polizia municipale	Istruttore di vigilanza	POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO EX C1	Con accesso mobilità esterna/ scorrimento graduatorie altri Enti/ concorso ovvero forme flessibili f.t.	2024
<b>ANNO 2025</b>					
Nel limite delle risorse disponibili si provvederà a progressiva integrazione di ore del personale a tempo parziale					
<b>ANNO 2026</b>					
Nel limite delle risorse disponibili si provvederà a progressiva integrazione di ore del personale a tempo parziale					

In prosieguo con l'annualità 2024, è previsto l'utilizzo, in convenzione con "scavalco condiviso" con altro Comune, di n° 1 funzionario amministrativo-contabile per l'incarico di Responsabile dell'Area Finanziaria.

Relativamente alla "**valorizzazione del personale interno**", nei limiti delle risorse finanziarie disponibili e della normativa vigente, l'ente procederà ad attivare nel corrente esercizio le procedure di **progressione verticale come da prospetto**.