



Comune di San Nicola Manfredi
Provincia di Benevento

Via Roma, 44 – San Nicola Manfredi – C.A.P. 82010
TEL 082456021 - FAX 028456000

Sito web: www.comunesannicolamanfredi.bn.it
Pec: protocollo@pec.comune.sannicolamanfredi.bn.it
[Cod.Fiscale 80000730624 P.IVA 00623030624](#)

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024/2026

Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)

Riferimenti normativi:

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri *soglia* e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale)

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2023.	DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2022: TOTALE: n. 7 unità di personale <i>di cui:</i> n. 5 a tempo indeterminato n. 2 a tempo determinato <i>di cui:</i> n. 5 a tempo pieno n. 2 a tempo parziale SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO ○ Settore Manutentivo - Funzionario EQ (PO) n. 1 Funzionario EQ trasversale al settore Amministrativo per 50% n. 1 Operatore esperto B n. 2 Operatori esperti – autisti B A sostegno di tale settore con Determina n. 77RG/2024 su indirizzo giuntale formalizzato con DGC n. 37/2024, è stato individuato un supporto operativo. ○ Settore Amministrativo (PO Segretario Comunale) n. 1 Funzionario EQ amministrativo part-time ex art.1 comma 557 L. 311/2004 (n. 12 ore settimanali) A sostegno di tale settore con Determina n. 438RG/2023 su indirizzo giuntale formalizzato con DGC n. 177/2023, è stato individuato un supporto operativo. ○ Settore Tecnico Urbanistico (PO Vice Sindaco Iannazzone Candida ai sensi dell’art. 53, comma 23, L. 388/00) - n. 1 istruttore tecnico part time (24 ore) in convenzione ex art. 23 CCNL 16.11.2022 e n.6 ore ai sensi ex art.1, comma 557, della legge n. 311 del 2004 - n.1 Esperto Middle Tecnico (FT) PNRR (fondi coesione), come da Determinazione n. 194/RG/2023 (procedimento in itinere) . n.1 Esperto Middle in Rendicontazione e Monitoraggio (FG) PNRR (fondi coesione), come da Determinazione n. 204 / RG / 2023 e 189/RG/2023.
--	---	---

		○ Settore Economico Finanziario (PO Assessore Tozzi Nicola ai sensi dell'art. 53, comma 23, L. 388/00) A sostegno di tale settore con Determina n. 13RG/2023 su indirizzo giuntale formalizzato con DGC n. 153/2022, è stato individuato un supporto operativo.
	3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane	a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa: a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato ▪ Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 16,78%; ▪ Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27,20% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 31,2%; ▪ La spesa del personale complessiva del comune per l'anno 2023, ammonta a Euro 290.025,23. <i>Si allega calcolo capacità assunzionale.</i> a.2) verifica dell'assenza di eccedenze di personale Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, al 31/12/2022 risultano effettivamente in servizio n. 7 unità lavorative, e pertanto non risultano eccedenze di personale. a.3) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere Atteso che: – l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2; Si attesta che il Comune di San Nicola Manfredi non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale. a.4) verifica del rispetto di quote d'obbligo per il collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. n. 68/1999

		Questo Ente, sulla base del personale in servizio, non è obbligato al rispetto delle norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L 68/1999 b) stima del trend delle cessazioni: Alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, non si prevedono cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione. c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni: Si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente: è prevista nel 2023 una progressione economica verticale, nel periodo transitorio, da operatore esperto ad istruttore amministrativo ai sensi dell'art.13, c.6 del CCNL 16/11/2022, invece, la previsione assunzionale a tempo indeterminato sul triennio, salvo quanto possa verificarsi nell'arco temporale considerato è la seguente: Anno 2023: nessuna ulteriore assunzione a tempo indeterminato; Anno 2024: nessuna ulteriore assunzione a tempo indeterminato; Anno 2025: nessuna ulteriore assunzione a tempo indeterminato. d) certificazioni del Revisore dei conti: La presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale viene sottoposta al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019.
	3.3.3 Obiettivi di trasformazione/modificazione/ dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno	a) Modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree: n. 1 funzionario EQ è trasversalmente per il 50% incardinato nei settori : Manutenzione- Vigilanza- Protezione civile e Amministrativo. L' amministrazione con le sopracitate DGC ha inteso scegliere per ciascun Settore il modulo organizzatorio, come dettagliatamente sopraesposto, individuando a copertura dei posti resisi vacanti, le seguenti figure professionali: il Segretario comunale dott.ssa Morante Giuseppina - presente presso l' Ente per n. 33 ore settimanali - quale responsabile del settore Amministrativo (PO), l' assessore esterno con ruolo di Vicesindaco ing. Candida Iannazzone quale Responsabile del settore Tecnico (PO) e l' assessore esterno al bilancio e contabilità dott. Tozzi Nicola quale responsabile del Settore economico – finanziario (PO).

		Si è tenuto conto anche della presenza nelle tre suddette macrostrutture, di n. 2 esperti MIDDLE con spesa a totale copertura del Fondo coesione, con competenze anche trasversali ai settori di ausilio agli uffici presenti a tutto il 2026 per esigenze connesse all'attuazione degli interventi del PNRR e per ogni altro adempimenti dei settori. La scelta dei suddetti moduli organizzatori si è rende necessaria, nell'attualità e fino alla totale ricognizione di tutte le posizioni debitorie dell' Ente, in particolar modo delle partite debitorie discendenti dalle vertenze in itinere, che l' ufficio contenzioso dell' Ente sta ricostruendo con l' ausilio dei Responsabili dei settori - ciascuno per le proprie competenze. Ulteriori modifiche organizzative necessarie ad assicurare in via definitiva l'adeguamento strutturale delle attuali macrostrutture: Amministrativa, Tecnica LLPP e Manutentiva alle esigenze connesse all'attuazione degli obiettivi, anche relativi al PNRR, saranno individuate solo al termine della suddetta fase di ricognizione di tutte le partite debitorie anche legate alla fase di attuazione del piano di riequilibrio dell' Ente. c) assunzioni mediante mobilità volontaria: NESSUNA d) progressioni verticali in deroga: n.1 unità, nel periodo transitorio, da operatore esperto ad istruttore amministrativo ai sensi dell'art.13, c.6 del CCNL 16/11/2022 e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile: NESSUNA f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale: NESSUNA
	3.3.4 Piani dei fabbisogni di personale 2022/2024 e 2023/2025. Azioni non attuate	Le procedure concorsuali già avviate non vengono riproposte nella presente programmazione triennale.
	3.3.5 Formazione del personale	a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze: - formazione sulle innovazioni scaturenti dal quadro normativo in continua evoluzione - formazione informatica e digitale anche in esito a quanto conseguirà dagli avvisi del PNRR riferiti alla digitalizzazione della pubblica amministrazione cui si è partecipato; - formazione in materia di prevenzione e repressione della corruzione e della illegalità – L. 190/2012;

		- formazione e informazione in materia di privacy; - formazione in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro - D.lgs. 81/2008; b) risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative: - DPO per la formazione ed informazione sulle problematiche della privacy; - Formatori esterni specializzati per la restante formazione con preferenza per corsi da remoto; c) obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di: ▪ riqualificazione e potenziamento delle competenze ▪ livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti
--	--	--

Allegato)

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE

Anno 2023

Anno ultimo rendiconto approvato	2022
Numero abitanti	3.521
Ente facente parte di unione di comuni	No

Spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e al netto dell'IRAP (impegnato a competenza)

Macroaggregato	Anno 2022
1.01.00.00.000 - Redditi da lavoro dipendente	398.849,54
1.03.02.12.001 - Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	0,00
1.03.02.12.002 - Quota LSU in carico all'ente	0,00
1.03.02.12.003 - Collaborazioni coordinate e a progetto	0,00
1.03.02.12.999 - Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	0,00
1.03.02.12.999 - Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	0,00
Totale spesa	398.849,54

Entrate correnti (accertamenti di competenza)

Titolo	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022
1 - Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	2.072.209,20	1.153.729,05	1.969.537,58
2 - Trasferimenti correnti	997.975,88	943.370,80	899.527,25
3 - Entrate extratributarie	61.128,79	30.231,15	38.357,10
Totale entrate	3.131.313,87	2.127.331,00	2.907.421,93
Valore medio entrate correnti ultimi 3 anni			2.722.022,26
F.C.D.E.			345.784,00
Valore medio entrate correnti al netto F.C.D.E.			2.376.238,26

Rapporto spesa/entrate	Soglia	Soglia di rientro	Incremento massimo
16,78 %	27,20 %	31,20 %	10,42 %
Soglia rispettata	SI	SI	

Incremento massimo spesa	247.487,26	Possibile utilizzo 38.000
Totale spesa con incremento massimo	646.336,80	NO

Spesa del personale anno 2023	290.025,23
Resti assunzionali	0,00

Anno	% massima	Spesa permessa
2023	27,00	368.332,04
2024	28,00	371.232,29
2025	0,00	290.025,23
2026	0,00	290.025,23
2027	0,00	290.025,23