



PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

Nel presente documento sono illustrati i seguenti elementi:

- 1) consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno 2022;
- 2) programmazione strategica delle risorse umane, valutata sulla base dei seguenti fattori:
 - a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
 - b) stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
 - c) stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, alla digitalizzazione dei processi, alle esternalizzazioni o internalizzazioni, ovvero a potenziamento e 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 di quantità.

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).

Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2022:

TOTALE: n. 13 unità di personale di cui:

n. 12 a tempo indeterminato – di cui 1 in comando presso l'Ufficio del G. d. P. di Avellino

n. 01 a tempo determinato

n. 08 a tempo pieno n. 04 a tempo parziale

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

n. 1 cat. D in comando presso l'Ufficio del Giudice di Pace di Avellino;

n. 05 cat. C così articolate:

n. 02 con profilo di Istruttore amministrativo

n. 01 con profilo di Istruttore tecnico

n. 02 con profilo di Agente di Polizia Locale

n. 07 cat. B così articolate:

n. 01 con profilo di Collaboratore amm.vo contabile

n. 06 con profilo di Operaio specializzato

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

Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, n. 2.585 abitanti al 31/12/2022, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27,60% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 31,60%;

Il comune, ai sensi dei conteggi effettuati secondo la nuova disciplina, il parametro di spese di personale su entrate correnti come da ultimo consuntivo approvato risulta essere pari al 31,67% e che pertanto il Comune si pone al di sopra sia del primo "valore soglia" che del secondo limite previsto dall'art. 6 del DPCM;

Il DECRETO-LEGGE 30 aprile 2022 , n. 36 convertito dalla L. 29 giugno 2022, n. 79 , all'art. 3 comma 4 ter stabilisce quanto segue: A decorrere dall'anno 2022, per il contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al triennio 2019-2021 e per i successivi rinnovi contrattuali, la spesa di personale conseguente ai rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro, riferita alla corresponsione degli arretrati di competenza delle annualità precedenti all'anno di effettiva erogazione di tali emolumenti, non rileva ai fini della verifica del rispetto dei valori soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58))

Entrate correnti

Ultimo Rendiconto (2022) 1.637.767,81 €

Penultimo rendiconto (2021) 1.437.143,00 €

Terzultimo rendiconto (2020) 1.484.877,86 €

FCDE / stanziato nel bilancio 2022 -valore assestato) 84.751,41 €

Media - FCDE 1.435.178,15 €

SPESA DI PERSONALE ANNO 2022 AL NETTO DELL'IRAP

Redditi di lavoro dipendente (al netto degli arretrati contrattuali anni precedenti 2022- con esclusione del dipendente comandato al giudice di pace per i quali in entrata è previsto l'importo a rimborso-) 400.170,39 €

spesa convenzione personale UTC 25.806,00

spesa convenzione segreteria (al netto dell'IRAP) 28524,56

Per un totale di 454.500,95 €

Rapporto Spesa/Entrate 31,67%

Secondo l'art. 6 comma 3 del citato decreto *"I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma 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."*.

Il Comune di CESINALI è tenuto a programmare un piano di rientro rispetto alle spese di personale, allo scopo di rientrare entro il 2025 entro il secondo "valore soglia" previsto dal Decreto, e assicurando quindi una graduale e progressiva riduzione del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti;

a.1) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Si dà atto che l'ente ha effettuato la ricognizione di eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2 del d.lgs 165/2001, attraverso le certificazioni prodotte dai singoli responsabili apicali dell'Ente, conservate in atti, e tale ricognizione ha dato esito negativo;

a.2) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;

L'ente ha ottemperato 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;

L'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

Quindi si attesta che il Comune di Cesinali non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

Stima del trend delle cessazioni:

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si

prevede che nel triennio oggetto della presente programmazione non è prevista nessuna cessazione di personale.

Stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

Considerato che, in relazione agli obiettivi strategici definiti nella Sezione 2.1 (Valore pubblico) del presente Piano integrato di attività e organizzazione, si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente:

ANNO 2023

1. Copertura del posto resosi vacante dal 1° Luglio 2022 di nr. 1 istruttore di vigilanza, categoria "C" a tempo indeterminato e pieno, in prosieguo alla procedura di scorrimento da graduatoria a tempo indeterminato avviata nel 2022, giusto piano del fabbisogno 2022/2024, mediante Contratto in essere a tempo determinato pieno a tempo indeterminato pieno;

2. Copertura del posto resosi vacante per quiescenza di personale di categoria "D1" istruttore direttivo Contabile a tempo parziale 18 ore settimanali mediante mobilità/pubblico concorso e/o scorrimento da pubbliche graduatorie concorsuali e/o Comando;

3. Soppressione di nr. 1 posto a tempo pieno e indeterminato di categoria "D" nel Settore Economico/Finanziario e istituzione di nr. 1 posto a tempo pieno e indeterminato di Cat. "C" nel Settore Tecnico Manutentivo;

4. Procedura comparativa per le progressioni verticali (art. 52, c. 1-bis, D.lgs. n. 165/2000 e del D.L. 80/2021, convertito, con modificazioni, in Legge 6 agosto 2021, nr. 113/2021") nei limiti della capacità di spesa e della normativa vigente, riservata ai dipendenti inquadrati nella categoria giuridica:

- Nr. 1 Progressione dalla cat. "C" alla cat. "D" nel Settore Amministrativo;
- Nr. 1 Progressione dalla cat. "B" alla cat. "C" nel Settore Economico/Finanziario;
- Nr. 1 Progressione dalla cat. "C" alla cat. "D" nel Settore Tecnico/Manutentivo;
- Nr. 1 Progressione dalla cat. "C" alla cat. "D" nel Settore Amministrativo

Nell'anno 2024, non si prevede alcuna modifica all'organico del Comune di Cesinali;

Nell'anno 2025, non si prevede alcuna modifica all'organico del Comune di Cesinali;

Certificazioni del Revisore dei conti:

Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo 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, ottenendone parere positivo.

Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse/Strategia di copertura del fabbisogno

a) *modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:*

Non si ritiene di dover effettuare alcuna modifica alla distribuzione del personale tra i

settori nel triennio oggetto della presente programmazione.

b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:

Si ritiene di dover procedere alla copertura di n. 1 posto a tempo parziale 50% ed indeterminato, di cat. D, con profilo di Istruttore direttivo contabile, da assegnare all'Area Contabile e Personale, attraverso l'attivazione, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, di scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica in corso di validità e, ove questa non sia disponibile, di procedura concorsuale pubblica.

Si ritiene di dover procedere alla copertura di n. 1 posto a tempo pieno ed indeterminato, di cat. C, con profilo di Agente di Polizia Municipale, da assegnare al Settore Amministrativo, attraverso modifica del Contratto in essere a tempo determinato pieno a tempo indeterminato pieno.

c) assunzioni mediante mobilità volontaria:

Non si ritiene di dover effettuare alcuna assunzione tramite mobilità volontaria nel triennio oggetto della presente programmazione.

d) progressioni verticali di carriera:

Accanto alla disciplina ordinaria, stabilita dall'art. 52 del D.Lgs. n. 165/2001 e integrata dalla contrattazione collettiva, il CCNL Funzioni Locali 2019-2021, approvato il 16/11/2022, all'art. 13, commi 6, 7 e 8, introduce una disciplina derogatoria, in vigore fino al 31/12/2025, che prevede progressioni verticali, da effettuarsi tramite procedura valutativa, in cui si amplia la platea del personale ammesso anche a chi non è in possesso del titolo di studio richiesto in via generale per l'accesso alle singole aree, purché abbia maturato l'esperienza richiesta dalla norma contrattuale.

Tanto premesso:

Si ritiene di operare una Procedura comparativa per le progressioni verticali (art. 52, c. 1-bis, D.lgs. n. 165/2000 e del D.L. 80/2021, convertito, con modificazioni, in Legge 6 agosto 2021, nr. 113/2021) nei limiti della capacità di spesa e della normativa vigente, riservata ai dipendenti inquadrati nella categoria giuridica:

- Nr. 1 Progressione dalla cat. "C" alla cat. "D" nel Settore Amministrativo;
- Nr. 1 Progressione dalla cat. "B" alla cat. "C" nel Settore Economico/Finanziario;
- Nr. 1 Progressione dalla cat. "C" alla cat. "D" nel Settore Tecnico/Manutentivo;
- Nr. 1 Progressione dalla cat. "C" alla cat. "D" nel Settore Amministrativo

L'ente si pone, altresì, l'obiettivo di valutare gli esiti dei percorsi formativi che interesseranno i dipendenti nel corso del periodo di vigenza del presente Piano anche al fine di valutare il ricorso allo strumento sopra citato, nel rispetto delle procedure e dei criteri stabiliti previo confronto sindacale, nonché dei limiti e delle norme applicabili alla materia, al fine di valorizzare le esperienze e le competenze acquisite dalle risorse interne e permettere loro una concreta occasione di responsabilizzazione e crescita professionale.

e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:

Non si ritiene di dover effettuare alcuna assunzione mediante forme di lavoro flessibile nel triennio oggetto della presente programmazione.

f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:

Si ritiene di dover procedere alla stabilizzazione di n. 1 posto a tempo parziale 50% ed indeterminato, di cat. C, con profilo di Agente di Polizia Municipale portando le ore di impiego di detta unità di personale al 100% entro il periodo di vigenza de presente piano.

Formazione del personale

Priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:

Le priorità strategiche dell'Ente sono riconducibili ai seguenti ambiti:

- formazione informatica e digitale del personale legata al processo di manutenzione e aggiornamento dei sistemi informatici in uso con l'attuazione degli interventi per la transizione digitale avviati anche con il ricorso ai fondi PNRR;
- formazione in materia di anti corruzione e trasparenza;
- formazione necessaria per l'adeguamento delle competenze del personale alle modifiche del contesto normativo al fine di mantenere l'efficienza operativa e l'adeguato aggiornamento previsti dagli obiettivi strategici generali;

Risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative

L'ente si impegna a fornire ai dipendenti interessati al passaggio tra aree di assegnazione una formazione c.d. "on the job", tramite affiancamento con dipendenti con esperienza, per adeguare e aggiornare le competenze al fine di raggiungere in tempi brevi il maggior grado di integrazione nell'organizzazione dell'Ente con l'efficiente svolgimento delle mansioni assegnate.

Per le necessità formative da espletare negli ambiti strategici, definite in coordinamento con i singoli Responsabili di Area, inoltre, l'Ente ha previsto specifiche risorse da destinare all'attivazione di corsi tramite l'assegnazione di incarichi a soggetti specializzati esterni, scelti nel rispetto delle norme generali sull'affidamento incarichi professionali e gli appalti di servizi.

Misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non)

L'Ente favorisce e sostiene l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale impegnandosi a riconoscere ai dipendenti che ne facciano richiesta l'accesso a tutte le forme di agevolazione del diritto allo studio previste dal vigente CCNL.

a) obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di:

- a. riqualificazione e potenziamento delle competenze
- b. riqualificazione e potenziamento delle competenze livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti

Si ritiene che attraverso una corretta implementazione del programma formativo all'interno dell'Ente si possano ottenere i seguenti obiettivi e risultati attesi:

- Relativamente all'obiettivo della formazione informatica e digitale i risultati attesi sono

l'acquisizione da parte di tutti i dipendenti delle competenze necessarie per permettere la transizione ai nuovi applicativi e la assimilazione di procedure standard, condivise tra i diversi Uffici, in modo da permettere un aggiornamento dei sistemi che non aggravi i procedimenti e influisca positivamente sulla qualità dei servizi offerti;

- In materia di anticorruzione e trasparenza i risultati attesi sono una maggiore consapevolezza in materia di etica pubblica e integrità, conoscenza puntuale degli adempimenti che costituiscono attuazione delle misure anticorruzione adottate nell'Ente e della specifica normativa sulla trasparenza amministrativa;
- Relativamente all'obiettivo della formazione e aggiornamento professionale i risultati attesi riguardano la tempestività e la pertinenza dell'aggiornamento che permettano, accanto alla crescita professionale e alla specializzazione nell'ambito di attività di ogni dipendente, un complessivo miglioramento della qualificazione generale dei dipendenti che si rifletta sulla qualità dei servizi erogati all'utenza e un miglioramento dei risultati della performance del personale coinvolto.