



COMUNE DI ACQUAPPESA
(Provincia di Cosenza)

PIANO TRIENNALE
DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE
2023/2025

Sotto sezione 3.3 del Piano Integrato delle attività e dell'Organizzazione 2023/2025



COMUNE DI ACQUAPPESA (Provincia di Cosenza)

1. PREMESSA

Il piano triennale dei fabbisogni di personale rappresenta per l'Ente il quadro generale delle esigenze di personale nel triennio di riferimento, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e di assicurare il rispetto degli obiettivi di finanza pubblica. Il piano deve essere coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, parallelamente agli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento.

Si tratta di un adempimento obbligatorio e preliminare all'avvio di tutte le procedure di reclutamento che l'ente intende attivare per garantire la piena funzionalità dei propri servizi (art. 35, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001) mediante l'individuazione dei profili professionali necessari per il perseguimento degli obiettivi dell'Ente.

Con l'introduzione dell'art. 6 D.L. n. 80/2001, conv. con L. n. 131/2021 è stata prevista la redazione da parte degli Enti locali del PIAO – Piano integrato delle attività e organizzazione, il Piano triennale dei fabbisogni del personale sarà integrato nella sezione 3.3 dello stesso.

2. Durata

Il presente Piano triennale dei fabbisogni di personale si sviluppa in prospettiva triennale per il periodo 2023 – 2025, con aggiornamento annuale nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.

L'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata.

3. Assetto organizzativo dell'ente

Il Comune di Acquappesa con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 3 del 25/02/2021 ha dichiarato il dissesto finanziario ai sensi dell'art. 244 del D. Lgs. N. 267/2000 e che con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 10 del 16/08/2022 veniva approvato il bilancio stabilmente riequilibrato 2020/2022.

Dalla dichiarazione di dissesto il Comune è soggetto ai controlli centrali della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali (art. 155 Tuel) sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale ai sensi del combinato disposto dei commi 1 e 7 dell'art. 243 e del comma 6 dell'art. 259 Tuel.



COMUNE DI ACQUAPPESA (Provincia di Cosenza)

A tal proposito, a seguito di provvedimento della Cosfel del 03/05/2022, acquisita al prot. n. 2836, la dotazione organica del Comune di Acquappesa, con deliberazione di G.C. n. 27 del 17/05/2022, è stata così rideterminata:

DESCRIZIONE	DIRIGENTI	D3	D	C	B3	B1	A	TOT
POSTO A TEMPO PIENO	0	0	3	4	1	0	0	8
POSTI PART TIME A 18 H	0	0	0	2	0	0	0	2
TOTALI CATEGORIA	0	0	3	6	1	0	0	10
	0	0						
TOTALE EQUIVALENTE	0	0	3	5	2			9

4. Rappresentazione della consistenza di personale al 31/12/2022

Sempre al fine di assolvere al meglio i compiti istituzionali, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa di personale, come da proposta da parte Responsabili, viene predisposta la programmazione del fabbisogno di personale 2023/2024/2025, nell'ambito della quale vengono previste le nuove assunzioni a tempo indeterminato, le relative modalità di reclutamento, nonché il ricorso a forme flessibili di lavoro.

E' necessario e preliminare evidenziare che la dotazione organica al 31/12/2022 è così determinata.

PERSONALE DI RUOLO

Area/Categoria	n. previsto nella D.O.	Posizioni vacanti
Funzionari ed EQ/ex Cat. D	3 (tempo pieno)	1 (tempo pieno)
Istruttori/ex Cat. C	4 (tempo pieno)	1 (tempo pieno)
	2 (p.t.18h)	1 (p.t. 18h)
Operatori esperti/ex Cat.B3	1(tempo pieno)	1 (p.t. 20h)

Totale unità 9

V'è da specificare che il Comune di Acquappesa ha n. 17 lavoratori ex LSU/LPU contrattualizzati a tempo indeterminato a tempo parziale per un totale di n. 8,17 a



COMUNE DI ACQUAPPESA (Provincia di Cosenza)

tempo pieno e che, per effetto della stabilizzazione in deroga ai sensi dei commi 495 e 497 dell'art. 1 L. n. 160/2020 e del comma 2-bis del D.L. n. 44/2001 conv. L. n. 76/2021, il costo è interamente etero-finanziato.

L'Ente è articolato in 4 settori (Amministrativo – Finanziario – Tecnico – Vigilanza): in particolare, occorre rilevare che ciascun settore presenta delle difficoltà in quanto sottodimensionato ma l'ufficio di Polizia Locale risulta gravemente inficiato dalla mancanza di organico. Invero, al 31/12/2022 tale settore occupa una sola unità a tempo pieno e indeterminato, classificata nell'area dei Funzionari (ex categoria D).

Il comune di Acquappesa dal 14/11/2022 ha non ha più vacante la sede di Segreteria.

4.1. Verifica eccedenze di personale al 31/12/2022

Al fine di poter procedere alla predisposizione del Piano del fabbisogno di personale per il triennio 2023/2025, è stata effettuata la preliminare ricognizione annuale delle eccedenze e/o sovrannumero di personale, ai sensi dell'art. 33 d. lgs. n. 165/2011, come da Deliberazione di G. C. n. 27 del 30/03/2023, dalla quale risulta che l'Ente non presenta situazioni di eccedenza e/o sovrannumero di personale, anzi il personale risulta sottodimensionato.

5. Programmazione strategica delle risorse umane: verifica vincoli di spesa.

Nel Piano del fabbisogno la dotazione organica va espressa in termini finanziari, partendo dall'ultima dotazione organica adottata, ricostruendo il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione in oneri finanziari teorici di ciascun posto previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Tale programmazione è stata inserita nel Documento unico di programmazione 2023/2025 adottata con deliberazione di C.C. n. 7 del 29/05/2023, da intendersi qui integralmente riportato, secondo quanto previsto dal principio contabile 4/1 sul contenuto della SeS del Dup, nell'ambito della quale debbono essere delineati gli indirizzi generali sulla disponibilità e gestione delle risorse umane e alla sua evoluzione nel tempo in termini di spesa.

Di seguito si riporta quanto già deliberato nel Dup 2023/2025.



COMUNE DI ACQUAPPESA (Provincia di Cosenza)

La spesa teorica della dotazione organica del Comune di Acquappesa, al netto dei lavoratori stabilizzati LSU/LPU il cui costo è interamente etero-finanziato, è pari ad Euro 399.086,00;

Ai sensi dell'art. 1 comma 557-quater legge 27 dicembre 2006, n. 296 gli enti sono tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013, per come qui di seguito specificato:

	Media 2011/2013	Consuntivo 2021	Consuntivo 2022	Bilancio 2023
	2008 per enti non soggetti al patto			
Spese macroaggregato 101 - Personale in servizio	914.161,45	864.123,41	660.816,26	728.208,00
Spese macroaggregato 101 - Fabbisogno Programmato	0,00	0,00	0,00	49.350,00
Spese macroaggregato 103	0,00	0,00	0,00	0,00
Irap macroaggregato 102 - Personale in servizio	33.819,55	64.412,88	56.169,38	48.758,00
Irap macroaggregato 102 - Fabbisogno Programmato	0,00	0,00	0,00	3.196,00
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo	0,00	0,00		0,00
Altre spese: Segreteria Comunale Convenzionata	0,00	12.000,00		0,00
Altre spese: Buoni Pasto	0,00	7.500,00	0,00	7.500,00
Altre spese: da specificare.....	0,00	0,00		-
Totale spese di personale (A)	947.981,00	948.036,29	716.985,64	837.012,00
(-) Componenti escluse (B) - Rinnovi Contrattuali	0,00	0,00		0,00
(-) Componenti escluse (B) - Contributo LSU / LPU	0,00	371.054,11	260.710,00	252.000,00
(-) Componenti escluse (B) - Contributo Ministeriale per Mobilità	0,00	43.731,31	43.731,31	0,00
(-) Componenti escluse (B) - Spese Eterofinanziate	0,00	0,00	41.618,26	37.746,00
Totale componenti escluse (B)	0,00	414.785,42	346.059,57	289.746,00
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	947.981,00	533.250,87	370.926,07	547.266,00

Per come rappresentato il Comune di Acquappesa ha rispettato il suddetto vincolo.



COMUNE DI ACQUAPPESA (Provincia di Cosenza)

Inoltre, il D.L. n.34/2019, articolo 33, e in sua applicazione il DPCM 17 marzo 2020 ha delineato un metodo di calcolo delle capacità assunzionali completamente nuovo rispetto al sistema previgente. In attuazione di quanto previsto dall'art. 33, co. 2, del D.L. n. 34/2019 i Comuni possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito dal Decreto attuativo come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità assestato in bilancio di previsione, nonché nel rispetto della percentuale massima di incremento annuale della spesa di personale, anch'essa definita dal Decreto attuativo.

Più in dettaglio, il Decreto individua per ciascuna fascia demografica due distinte percentuali: una prima percentuale che definisce il valore-soglia, il cui rispetto abilita il Comune alla piena applicazione della nuova disciplina espansiva delle assunzioni, e una più alta percentuale che definisce il valore di rientro, come riferimento per i Comuni che hanno una maggiore rigidità strutturale della spesa di personale in relazione all'equilibrio complessivo del Bilancio.

Di seguito il calcolo per individuazione del valore-soglia dell'Ente:

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	1743
Anno Corrente	2023
Entrate correnti	
Ultimo Rendiconto	4.949.960,34 €
Penultimo rendiconto	4.253.083,80 €
Terzultimo rendiconto	3.253.806,02 €

Prima soglia	Seconda soglia
28,60%	32,60%
FCDE	211.800,00 €
Media - FCDE	3.940.483,39 €
Rapporto Spesa/Entrate	
21,26%	

Incremento massimo ipotetico spesa	
%	€
34,00%	363.947,52 €

Incremento spesa - I FASCIA	
%	€
34,51%	289.147,76 €



COMUNE DI ACQUAPPESA (Provincia di Cosenza)

Nell'ambito del tetto finanziario massimo potenziale individuato, l'Ente procede a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali, come da proposta da parte Responsabili, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa di personale.

In quest'ottica, tenuto conto altresì della conferma dell'articolazione organizzativa dell'Ente come da Deliberazione di G. C. n. 06 del 04/03/2022 e n. 10 del 26/01/2023 e in coerenza con le linee guida del Ministero della Pubblica amministrazione (D.M. 2022), e nel rispetto delle prescrizioni impartite dalla Commissione e di quelle previste dal Tuel (art. 256, co 6 - art. 267), **l'Ente intende procedere come segue** alla redazione del fabbisogno del personale per il triennio 2023/2025 con indicazione delle seguenti procedure per la copertura dei posti vacanti.

Anno 2023

Area/Categoria	Posizioni vacanti	Copertura posizioni
Funzionari ed EQ/ex Cat. D	1 (tempo pieno)	Progressione verticale ex art. 13, co 6 CCNL 2022
Istruttori/ex Cat. C	1 (tempo pieno)	Agenti polizia municipale Assunzione a tempo indeterminato mobilità esterna/ graduatoria altri enti/procedura concorsuale
	1 (p.t. 18h)	Agenti polizia municipale Assunzione a tempo indeterminato mobilità esterna/ graduatoria altri enti /procedura concorsuale
Operatori esperti/ex Cat.B3	1 (p.t. 20h) 2 (p.t.18h)	Settore tecnico Assunzione a tempo indeterminato copertura n. 1 unità p.t. 20h e n. 2 unità p.t. a 18h ottenute dalla soppressione n.1 unità tempo pieno ex cat. C vacante per progressione verticale, mediante reclutamento tramite



COMUNE DI ACQUAPPESA
(Provincia di Cosenza)

		mobilità esterna7 scorrimento graduatoria e, in subordine, procedura concorsuale.
--	--	---

Nello specifico vengono previste e meglio dettagliate, nel rispetto dei vigenti vincoli sopra esplicitati, le seguenti assunzioni a copertura dei posti vacanti per **annualità 2023** come indicate in tabella:

- 1) Copertura n. 1 unità area dei Funzionari → Progressione verticale dall'Area degli Istruttori (ex cat. C) all'Area dei Funzionari ed EQ (ex cat. D) in applicazione dell'istituto delle **progressioni verticali "in deroga"** previste dall'art. 13, comma 6, del nuovo CCNL del Comparto Funzioni Locali.

COSTO PROGRESSIONE VERTICALE

COSTO ANNUO (ONERI DIRETTI + ONERI RIFLESSI) 40.186,00 €

ECONOMIA POSTO TRASFORMATO

COSTO ANNUO (ONERI DIRETTI + ONERI RIFLESSI) 32.625,00 €

Avvenuta la progressione verticale si renderà vacante una posizione ex Cat. C a tempo pieno che si rende necessario trasformare in Cat. Ex B a tempo pieno, da dividere in n. 2 posizioni in dotazione organica a tempo parziale.

- 2) Copertura n. 2 unità area Istruttori (ex cat. C) di cui n.1 unità a tempo pieno 36h e n. 1 unità a tempo parziale 18h → **assunzioni a tempo indeterminato di n. 2 Agenti polizia municipale**, reclutamento mediante mobilità esterna, graduatoria altri enti o, in subordine, procedura concorsuale.

NR 1 - ISTRUTTORE C FULL TIME

COSTO ANNUO (ONERI DIRETTI + ONERI RIFLESSI) 32.625,00 €



COMUNE DI ACQUAPPESA (Provincia di Cosenza)

NR. 1 - ISTRUTTORE C PART TIME 18 ORE

COSTO ANNUO (ONERI DIRETTI + ONERI RIFLESSI) 16.313,00 €

Vi è urgenza di provvedere a tali assunzioni in quanto è necessario sopperire alla preminente e urgente carenza di organico del Settore di Polizia Municipale, che vede allo stato un solo dipendente, al fine di garantire il mantenimento dell'ordine pubblico, la maggiore sicurezza stradale e la pubblica incolumità.

3) Copertura n. 3 unità area Operatori Esperti (ex cat. B) di cui n. 1 unità a tempo parziale a 20h e n. 2 unità a tempo parziale a 18h ottenuta dalla trasformazione di n.1 unità ex cat. C a tempo pieno che si rende vacante dopo la progressione verticale da cat. C a cat. D → **assunzioni a tempo indeterminato Operatori esperti per settore tecnico**, reclutamento mediante mobilità esterna, graduatoria di altri enti/ procedura concorsuale.

NR 1 - OPERATORE ESPERTO - 20H

COSTO ANNUO (ONERI DIRETTI + ONERI RIFLESSI) 17.034,00 €

NR 2 - OPERATORI ESPERTO - 18H

COSTO ANNUO (ONERI DIRETTI + ONERI RIFLESSI) 30.660,00 €

Tale operazione si è rende necessaria per far fronte all'esigenza di cogliere i cambiamenti di processi organizzativi e gestionali, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione, in considerazione delle mutate esigenze dell'ente, come da confronto con i responsabili di settore, ed in particolare relativamente ai pensionamenti che si prevedono nel corso del prossimo triennio.

La nuova dotazione organica, sempre nel rispetto della rideterminazione organica approvata dalla Cosfel di n. 9 unità, a seguito dell'espletamento di tutte le procedure a fine 2023, dovrebbe essere così costituita



COMUNE DI ACQUAPPESA (Provincia di Cosenza)

DESCRIZIONE	DIRIG ENTI	Funz (ex D)	Istr (ex C)	Op.E. (ex. B3)	Op. (ex cat A)	TOT
POSTO A TEMPO PIENO	0	3	3	0	0	6
POSTI PART TIME A 16 H	0	0	0	1	0	1
POSTI PART TIME A 18 H	0	0	2	2	0	4
POSTI PART TIME A 20 H	0	0	0	1	0	1
TOTALI CATEGORIA	0	3	5	4	0	12
	0					
TOTALE EQUIVALENTE	0	3	4	2	0	9

8. Ulteriore previsione del fabbisogno di personale 2023/2025

Settore Tecnico

- 8.1. Incarico di lavoro autonomo relativamente al profilo FT (Tecnici) in riferimento alla selezione delle risorse umane previste in applicazione dell'art. 11 comma 2) del Decreto Legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni con la legge n. 79 del 29 giugno 2022, "Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)" → **Assunzione etero-finanziata**. Avvio procedure di reclutamento mediante Deliberazione di G.C. n. 33 del 18/04/2023.

9. Aggiornamento personale

L'aggiornamento costante del personale è uno degli aspetti fondamentali della gestione delle risorse umane. In ambito di pubblica amministrazione, poi, esso è particolarmente necessario a fronte del frequentissimo rinnovarsi delle norme che regolano il funzionamento e l'attività degli Enti Locali.

L'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi alla città.

Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi.



COMUNE DI ACQUAPPESA (Provincia di Cosenza)

Per l'anno 2023 l'Ente utilizzerà la piattaforma di formazione gratuita Syllabus, istituita presso il Dipartimento della Funzione pubblica, al fine di permettere a ciascun dipendente di gestire le attività formative in modalità e-learning per rafforzare le conoscenze.

L'attività di formazione si ispira ai seguenti principi:

- valorizzazione del personale: il personale è considerato come un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini;
- uguaglianza e imparzialità: il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;
- continuità: la formazione è erogata in maniera continuativa;
- partecipazione: il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti e modi e forme per inoltrare suggerimenti e segnalazioni;
- efficacia: la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro;
- efficienza: la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e costi della stessa.

Si ritiene quindi necessario provvedere a fornire al personale dipendente il più ampio ventaglio di strumenti utili alla formazione e all'aggiornamento, al fine di garantire una adeguata prestazione professionale da parte dei dipendenti e soprattutto una azione amministrativa aderente ai dettati normativi.