



**COMUNE DI MONTESANO SALENTINO**

PROVINCIA DI LECCE

**Allegato C**

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ  
E ORGANIZZAZIONE**

**SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

**SOTTOSEZIONE 3.3 – Piano triennale dei fabbisogni di personale**

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

Il personale dipendente al 31/12/2022 è suddiviso come da tabella sotto riportata:

	Categoria A (dal 01/04/2023: Area degli Operatori)	Categoria B (dal 01/04/2023: Area degli Operatori Esperti)	Categoria C (dal 01/04/2023: Area degli Istruttori)	Categoria D (dal 01/04/2023: Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione)	TOTALE
Tempo indeterminato e pieno		1	2	2	5
Tempo indeterminato e parziale	4		2		6
Tempo determinato e pieno					
Tempo determinato e parziale				1	1
<b>TOTALE</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>12</b>

### Programmazione strategica delle Risorse Umane

La definizione dei fabbisogni di personale è uno dei principali fattori che compongono la programmazione strategica delle risorse umane per la creazione di valore pubblico. Il processo di definizione determina il numero di risorse di cui l'amministrazione necessita per soddisfare i bisogni della comunità, ma anche e soprattutto le competenze richieste ad essere richiesto.

La definizione dei fabbisogni di personale è pertanto basata su un'analisi delle attività e dei servizi erogati e sulla conseguente valutazione delle competenze necessarie per svolgere queste attività in modo efficace ed efficiente. Il processo sopra descritto consente di avere a disposizione le risorse umane richieste per la generazione di valore pubblico.

Al fine di elaborare una strategia in materia di capitale umane coerente con gli obiettivi dell'Amministrazione, è necessario valutare i seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base, dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione dei processi di digitalizzazione;
- Allocazione del personale secondo le priorità strategiche, modificandone la distribuzione, il livello/ inquadramento, con soluzioni interne all'amministrazione (mobilità interna tra settori, riqualificazione funzionale), con soluzioni esterne all'amministrazione (mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA, comandi e distacchi, concorsi).

### Limiti della dotazione organica in senso finanziario

La spesa di personale conseguente alla definizione dei fabbisogni di personale effettuata dall'Amministrazione è coerente con l'obbligo di riduzione della spesa di personale disposto dall'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 rispetto al valore medio del triennio 2011/2013, considerando l'aggregato rilevante comprensivo dell'IRAP ed al netto delle componenti escluse, tra cui la spesa conseguente ai rinnovi contrattuali, come da tabella sotto riportata:

Spesa Media Triennio 2011/2013			
voci di spesa	ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013
Spese intervento 01	€ 518.440,43	€ 529.933,38	512.632,82
IRAP	€ 33.900,00	€ 33.817,57	€ 33.381,88
Spese di personale escluse	- € 34.137,91	- € 18.592,44	- € 27.550,92
<b>TOTALE SPESE DI PERSONALE</b>	<b>€ 518.202,52</b>	<b>€ 545.158,51</b>	<b>€ 518.463,78</b>
<b>Media Spesa Triennio 2011/2013</b>	<b>€ 527.274,94</b>		

## Limiti delle facoltà assunzionali per il personale a tempo indeterminato

La spesa di personale è contenuta entro i limiti del valore soglia della fascia demografica di appartenenza, ai sensi dell'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019, convertito dalla L. n. 58/2019, come di seguito illustrato:

		ANNO		
		2023	<a href="#">Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno</a>	
		ANNO	VALORE	FASCIA
	Popolazione al 31 dicembre	2022	2.614	a
		ANNI	VALORE	
	Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2022	379.976,50 €	(I)
	<b>Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018</b>		376.934,65 €	(a1)
	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")	2020	2.084.282,05 €	
		2021	2.059.085,32 €	
		2022	2.055.343,16 €	
	Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		2.066.236,84 €	
	Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2022	108.773,80 €	
	Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	(b)	1.957.463,04 €	
	Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)	(c)		19,41%
	Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	(d)		29,50%
	Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM	(e)		31,60%

ENTE VIRTUOSO				
	Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))	(f)	197.475,10 €	
	Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(f1)	577.451,60 €	
	Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024	2023		28,00%
	Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)	(i)	105.541,70 €	
	Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")	(l)	0,00 €	
	<b>Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)</b>	(m)	105.541,70 €	
	Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)	(m1)	482.476,35 €	

Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)	(n)	482.476,35 €
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno 2023	(o)	482.476,35 €

Sulla base dei valori corrispondenti della Tabella 2, l'incremento consentito della spesa di personale rilevata dal rendiconto 2018 è pari a € **105.541,70**;

Per l'anno 2023 il tetto massimo della spesa di personale è pertanto pari a € **482.476,35**.

Ai sensi della normativa previgente al D.L. 80-2021 e sulla base delle indicazioni della Commissione ARCONET, nella sezione del DUP "Programmazione delle risorse per il fabbisogno di personale" sono state indicate le risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale, determinate sulla base della spesa per il personale in servizio e nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi.

Con riferimento a tale obiettivo, si è tenuto conto:

- delle esigenze di funzionalità delle risorse umane in relazione agli adempimenti dell'Ente;
- della capacità assunzionale
- della spesa che incide in maniera strutturale sul bilancio dell'Ente.

definendo l'importo di € **61.461,12** per la copertura di posizioni di lavoro dell'area dei Funzionari ed EQ e degli Istruttori (CCNL 2019-2021).

### Limiti delle facoltà assunzionali per il personale a tempo determinato

Il ricorso a forme di lavoro flessibile è, nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale, riservato ad esigenze di carattere straordinario. Al fine di disincentivarne l'improprio utilizzo l'art. 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010, conv. con modif. dalla L. n. 122/2010, limita il ricorso al lavoro flessibile al valore della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, al netto delle esclusioni di legge. L'Amministrazione ha pertanto verificato il rispetto di tale soglia, come di seguito illustrato:

- Valore spesa sostenuta per il lavoro flessibile nell'anno 2009: € 0

### Ulteriori limiti delle facoltà assunzionali

L'amministrazione:

- ha effettuato, con Deliberazione di G.C. n. 51 del 28/06/2023, la ricognizione annuale della consistenza del personale, al fine di verificare situazioni di soprannumero o di eccedenza - art. 33, comma 1, D.Lgs. n. 165/2001 e circolare Dipartimento Funzione Pubblica n. 4/2014, accertando l'insussistenza di tali situazioni;
- non si trova in condizione di deficitarietà, poiché per gli Enti strutturalmente deficitari o in dissesto le assunzioni di personale sono sottoposte al controllo della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali presso il Ministero dell'Interno, in tale situazione - Art. 243, comma 1, D.Lgs. 267/2000
- non si trova nella condizione di mancata certificazione di un credito nei confronti delle PA - Art. 9, comma 3-bis, D.L. n. 185/2008;
- ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed il termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 13, legge n. 196/2009) - Art. 9, comma 1-quinquies, D.L. n. 113/2016.

### Trend delle cessazioni

Conoscere la consistenza delle cessazioni previste nel futuro è una componente della pianificazione dei fabbisogni di personale da cui non è possibile prescindere, se si desidera gestire efficacemente il capitale umano. Alla data di adozione del presente Piano è possibile stimare le cessazioni previste nel triennio, anche sulla base dei pensionamenti, come di seguito riportato:

Categoria (dal 01/04/2023: Area)	2023	2024	2025
A (dal 01/04/2023: Area degli Operatori)		1	

B (dal 01/04/2023: Area degli Operatori Esperti)			
C (dal 01/04/2023: Area degli Istruttori)	1		
D (dal 01/04/2023: Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione)			

### Evoluzione dei fabbisogni: strategia di copertura del fabbisogno e riallocazione delle risorse

La presente sezione intende evidenziare potenziali tendenze nell'evoluzione dei fabbisogni connessi a modifiche organizzative e funzionali in atto. Queste variazioni possono essere causate da fattori interni o esterni, per i quali è richiesta una discontinuità nei ruoli o nelle competenze delle risorse umane presenti.

La digitalizzazione dei processi può comportare la necessità di rafforzare competenze specifiche, anche riducendo il numero di personale impiegato in determinate attività.

È quindi essenziale monitorare l'evoluzione dei fabbisogni per garantire una gestione efficiente del capitale umano e la continuità delle attività amministrative. La conoscenza delle novità nel fabbisogno di personale consente di adattarsi in modo tempestivo ai cambiamenti e di mantenere una dotazione di personale coerente con il raggiungimento degli obiettivi strategici dell'amministrazione.

In ragione di quanto sopra evidenziato, nei percorsi di reclutamento del personale si presterà particolare attenzione all'accertamento delle conoscenze e delle abilità richieste per partecipare attivamente alla trasformazione digitale della pubblica amministrazione.

L'esito dell'analisi sull'evoluzione dei fabbisogni effettuata internamente ha portato alla seguente programmazione delle assunzioni:

N.	Profilo professionale	Cat.	Modalità di copertura posto	Anno
1	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	D1	Concorso pubblico/ graduatorie/mobilità/conv. tra enti	2023
1	Area degli Istruttori – C	C/p.t. 30 ore	Mobilità interna	2023
1	Area degli Istruttori – C	p.t. 18 ore	Concorso pubblico/ graduatorie/mobilità/conv. tra enti	2023
2	Area degli Istruttori – C	+ 12 ore	Passaggio da 30 a 36 ore	2023
1	Specialista in attività socio - assistenziali	p.t. 18 ore	Procedura Ambito di Zona	2023

### PREVISIONE DI SPESA NUOVE ASSUNZIONI

Profilo professionale da coprire		PT/FT	Modalità di reclutamento	COSTO ANNUALE	Tempi di attivazione procedura
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	N.1	FT	Concorso pubblico/ graduatorie/mobilità/conv. tra enti	€ 34.762,82	2023
Area degli Istruttori	N. 1	PT 30 ORE	MOBILITA' INTERNA	//	2023
Area degli Istruttori	N. 1	PT 18 ORE	Concorso pubblico/ graduatorie/mobilità/conv. tra enti	€ 16.018,98	2023
Area degli Istruttori	N. 2	+ 12 ORE	PASSAGGIO DA 30 A 36 ORE FULL TIME	€ 10.679,32	2023
Specialista in attività socio - assistenziali	N.1	PT	Procedura Ambito di Zona	Contributo Statale	2023

## DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE per effetto del piano assunzionale

Cat.	Posti coperti		Posti da coprire per effetto del presente piano		TOTALE
	FT	PT	FT	PT	
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	2		1		3
Area degli Istruttori	2	1	1 (p.t. a f.t.)	2	5
Area Operatori Esperti	1				1
Area Operatori		4			4
<b>TOTALE</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>13</b>

La programmazione del fabbisogno di personale sopra riportata è prevista dall'art. 39, comma 1 della Legge 449/1997 e dall'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 ed è stata approvata secondo le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte della PA" emanate con Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione del 08/05/2018 e secondo le indicazioni di cui alla "Definizione di linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche" approvate con Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione del 22/07/2022.

L'Organo di revisione ha verificato che la programmazione triennale del fabbisogno di personale tenga conto dei vincoli assunzionali e dei limiti di spesa previsti dalla normativa, e ritiene che la previsione triennale sia coerente con le esigenze finanziarie espresse nell'atto di programmazione dei fabbisogni.

L'Organo di revisione ha formulato il parere sul PIAO, limitatamente alla parte dedicata alla programmazione del fabbisogno del personale, con verbale n. 28 del 24-08-2023.

### Formazione delle Risorse Umane

Il ruolo della formazione quale leva strategica per lo sviluppo organizzativo dell'Ente è ribadito dal CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022, che agli articoli 54 "Principi generali e finalità della formazione", 55 "Destinatari e processi della formazione" e 56 "Pianificazione strategica di conoscenze e saperi" conferma l'importanza dei processi formativi nell'ambito della corrente fase di rinnovamento e modernizzazione delle pubbliche amministrazioni, al fine di conseguire una maggiore qualità ed efficacia delle attività istituzionali.

Attraverso la formazione, la P.A. può sviluppare i punti di forza dei dipendenti, aiutandoli a costruire le competenze e le conoscenze necessarie per affrontare nuove sfide lavorative. Essa è quindi una leva strategica per accrescere la resilienza e la capacità di adattamento ai cambiamenti, anche in funzione delle importanti innovazioni tecnologiche, progettuali ed organizzative che attendono il comparto pubblico italiano, come sottolineato nel "Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale" e come inevitabilmente emerso nell'ambito del PNRR.

In tale contesto, risulta pertanto indispensabile incoraggiare processi di rafforzamento delle competenze professionali.

Nell'ambito della costruzione del piano formativo dell'Amministrazione sono state altresì prese in considerazione le vigenti disposizioni in materia di formazione obbligatoria, con particolare riferimento a:

- il D.Lgs. 165/2001, art. 1, comma 1, lettera c) in materia di pari opportunità nella formazione e nello sviluppo professionale dei dipendenti;
- il D.Lgs. 165/2001, art. 7, comma 4 in materia di sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione;
- il D.Lgs. 165/2001, art. 54 in materia di formazione sui temi dell'etica pubblica e del comportamento etico;

- il D.Lgs. 82/2005, art. 13 in materia di formazione finalizzata alla conoscenza e all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all'accessibilità e alle tecnologie assistive ed allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale;
- il D.Lgs. 81/2008, art. 37 in materia di formazione obbligatoria sulla salute e la sicurezza;
- la L. 190/2012 ed i suoi decreti attuativi, con particolare riferimento al D.Lgs. 33/2013 ed al D.Lgs. 39/2013, in materia di formazione sui temi dell'anticorruzione e della trasparenza;
- il D.P.R. 62/2013, art. 15 comma 5 in materia di formazione sui temi della trasparenza e dell'integrità;
- il Reg. (UE) 2016/679 in materia di formazione sul trattamento dei dati personali.

Alla luce delle già indicate considerazioni, l'amministrazione ha elaborato il seguente piano formativo per l'anno 2023:

### **Priorità strategiche**

- Riqualficazione della competenza nel lavoro con i cittadini, attraverso un percorso di formazione sulle tecniche di comunicazione e di risoluzione dei problemi;
- Potenziamento delle competenze informatiche del personale, attraverso corsi di formazione sulle tecnologie più recenti e sulle applicazioni utilizzate in ambito lavorativo;

### **Risorse interne ed esterne**

- Risorse interne: formatori interni, esperti del settore e dipendenti con competenze specifiche;
- Risorse esterne: Enti di formazione accreditati, università e associazioni professionali.

### **Misure per incentivare l'accesso alla formazione**

- Possibilità di seguire specifici corsi di formazione durante l'orario lavorativo;
- Possibilità di ottenere riconoscimento delle competenze acquisite durante la formazione, attraverso il rilascio di certificati e attestati.
- La partecipazione ai corsi di formazione entrerà a far parte della valutazione individuale del dipendente e conterà ai fini delle progressioni professionali all'interno della stessa area e tra le aree o qualifiche diverse.

### **Obiettivi e risultati attesi**

- Riqualficazione e potenziamento delle competenze del personale;
- Accrescimento del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti;
- Maggiore soddisfazione dei cittadini, grazie della migliore qualità del servizio offerto dall'ente.