

**PIANO TRIENNALE
DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**

Triennio 2023-2024-2025

Indice

1. Contesto normativo
2. Contesto strutturale, organizzativo ed economico-finanziario
3. Programmazione del fabbisogno di personale a tempo indeterminato
4. Il fabbisogno di personale a tempo determinato o con altre forme flessibili di lavoro
5. Dotazione organica
6. I costi del fabbisogno di personale
7. Riepilogo Piano occupazionale 2023/2025
8. Controlli preventivi, pubblicità e trasparenza

1. Contesto normativo

Il presente piano, relativo al triennio 2023-2024-2025, aggiorna e ridefinisce la programmazione dei fabbisogni precedentemente adottata con deliberazione di Giunta comunale n. 58 del 19/04/2022 e modificata con successiva deliberazione di Giunta comunale n. 134 del 15/09/2022. La prima di tali deliberazioni è stata adottata con l'obiettivo di affrontare le due maggiori criticità strutturali dell'Ente in ambito di personale, costituite dall'esiguità dell'organico rispetto ai parametri territoriali e sociodemografici del Comune di Pontinia e dall'elevato livello medio dell'età del personale, con ripercussioni sulla capacità di erogazione dei servizi e di far fronte alle necessità dell'utenza ed ai rapporti con gli interlocutori istituzionali.

Il secondo dei provvedimenti citati ha avuto essenzialmente la funzione di introdurre una serie di modifiche secondarie per ottimizzare l'assetto già delineato in funzione di una configurazione di organico ritenuta dall'Amministrazione maggiormente rispondente all'evolversi della situazione organizzativa e degli scenari operativi in cui l'Ente si trova a muoversi.

Relativamente ai provvedimenti sopra citati, va evidenziato come in ottemperanza al D.P.R. n. 81 del 24/06/2022 "*Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano Integrato di Attività ed Organizzazione*" il Piano triennale dei fabbisogni di personale previsto dall'Art. 6 commi 1 e 2 del D.Lgs. n. 165/2022 viene soppresso cessando quindi essere un documento a sé stante e confluisce nel PIAO divenendo una sezione specifica di tale documento: questa modifica assume un notevole rilievo in quanto dimostra come la programmazione del personale non possa essere condotta in modo slegato ed autonomo rispetto ad altri aspetti strategici della gestione della macchina amministrativa ma debba essere considerata come uno strumento da impiegare in coordinazione con la restante documentazione programmatica in modo da garantire una sostanziale armonia degli obiettivi strategici e delle finalità istituzionali che l'Ente si prefigge.

Questa nuova visione risulta del resto perfettamente in linea con altri interventi già attuati dal legislatore in ambito di gestione e valutazione del personale, tra cui il principale è costituito dal superamento del concetto di dotazione organica in favore di quello di fabbisogno, operato dal D. Lgs. n. 75 del 25/05/2017 (cd "Riforma Madia") che al posto del tradizionale approccio che considerava il personale in servizio e quello da assumere secondo parametri di misura prettamente dimensionali (basati su una struttura statica di ruoli e posizioni che dovevano essere riempiti man mano che si svuotavano a seguito delle cessazioni, conservandone immutata nel tempo la fissità) aveva per la prima volta introdotto un approccio dinamico e flessibile caratterizzato dalla connotazione di natura finanziaria, secondo la quale il personale viene considerato come risorsa produttiva avente un costo di acquisizione e mantenimento, consentendo all'Amministrazione di modulare le proprie scelte in funzione della possibilità di variare l'assetto

organizzativo per assecondare specifiche necessità avendo come riferimento principale non tanto la conservazione delle posizioni già create ma piuttosto i livelli totali di spesa in funzione della compatibilità di bilancio e del rispetto dei vincoli di finanza pubblica.

Il decreto n. 132 del 30/06/2022 “*Regolamento recante definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione*” adottato congiuntamente dai Ministri della Pubblica amministrazione e dell’Economia e finanze ha sbloccato operativamente il PIAO definendone lo schema ed i contenuti e permettendo alle Amministrazioni Pubbliche di accedere all’apposito portale per caricare i propri Piani e trasmetterli al Dipartimento della Funzione pubblica.

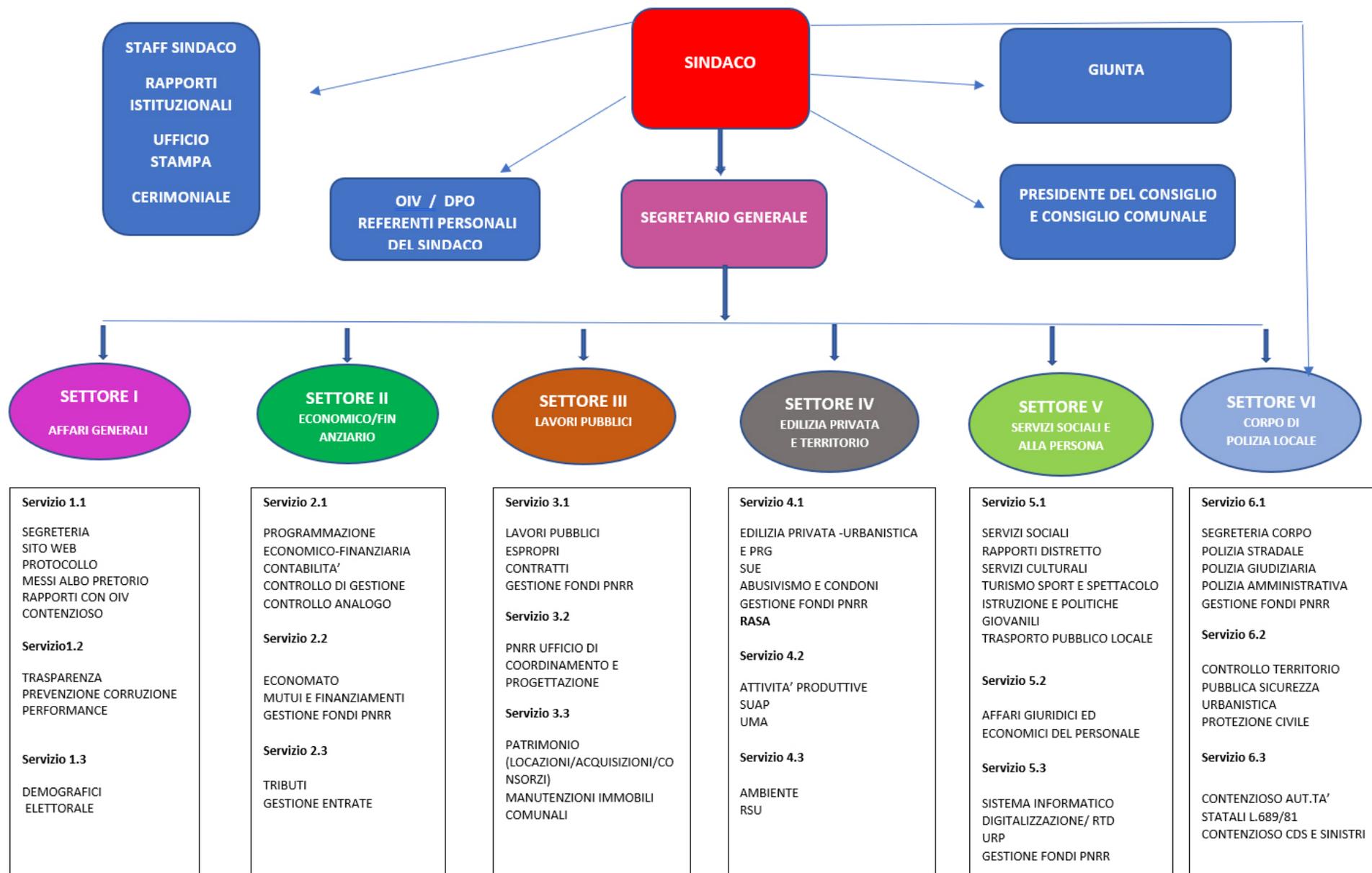
2. Contesto strutturale, organizzativo ed economico-finanziario

Il contesto interno relativo alla specifica situazione dell’Ente e la cui considerazione costituisce presupposto indispensabile per le valutazioni inerenti il percorso programmatico relativo alla definizione dei fabbisogni di personale è analizzabile con riferimento a 4 macroaree, la cui descrizione è per tutte riferita al 31/12/2022:

- Organigramma
- Organico
- Turn-over del personale dal 2010 ad oggi
- Andamento della spesa di personale;

Organigramma

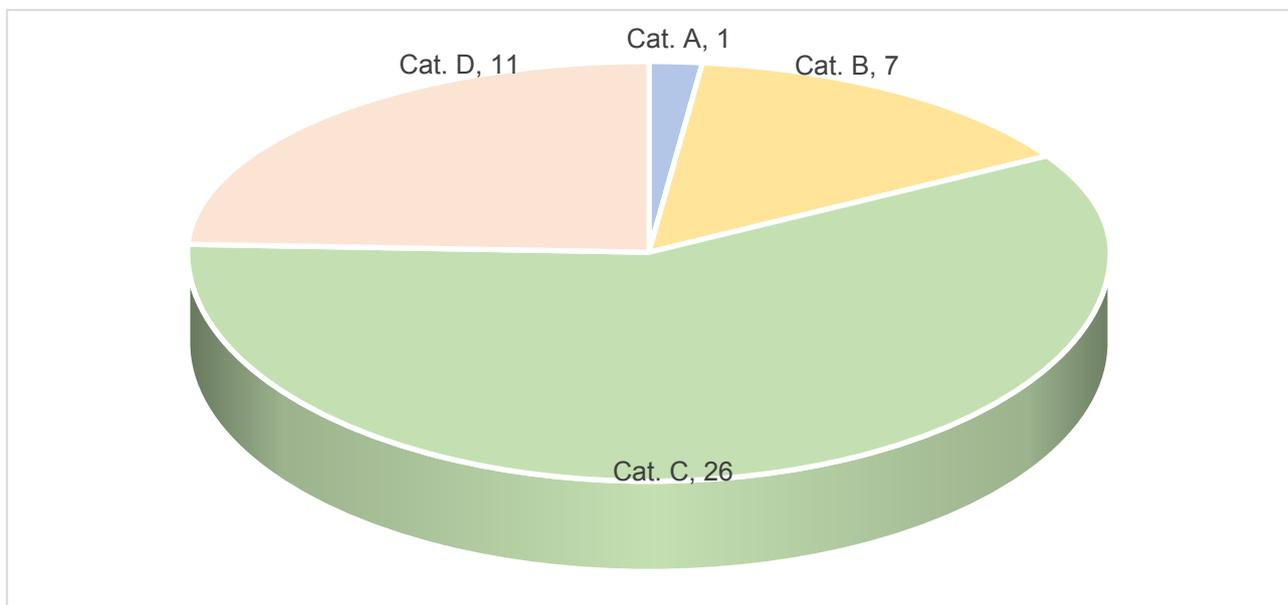
L’attuale assetto dell’Ente si basa sulla struttura approvata con deliberazione di Giunta comunale n. 33 del 17/03/2022



Organico

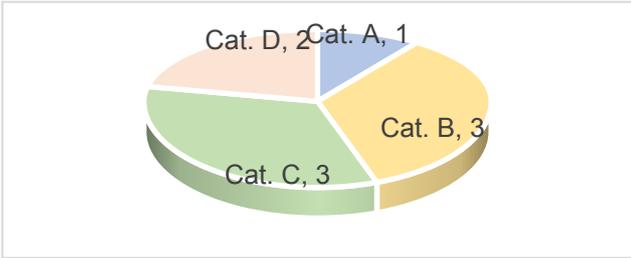
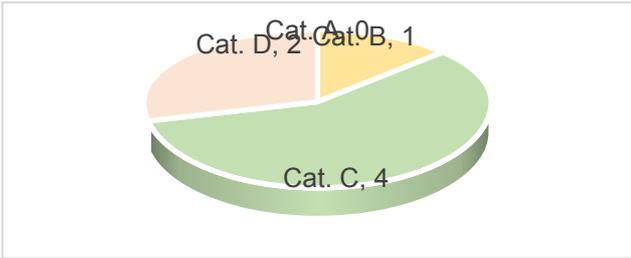
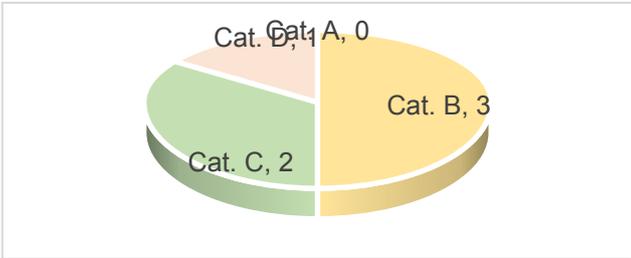
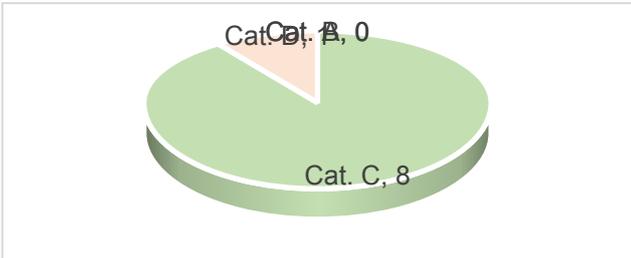
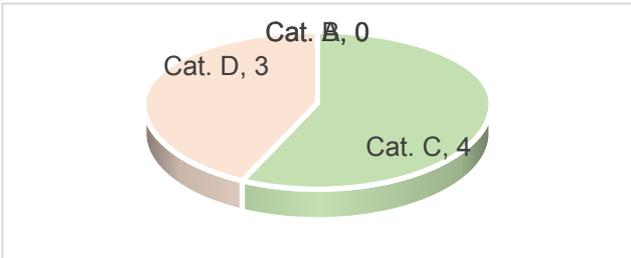
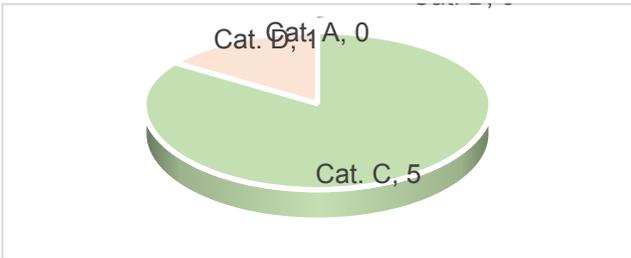
La situazione complessiva è descritta dalla tabella seguente:

Area	Posti occupati a tempo indeterminato	Posti occupati con contratto a termine
Operatori	1	0
Operatori esperti	7	0
Istruttori	26 Di cui 1 in comando	0
Funzionari ed elevata qualificazione	10 Di cui 1 in aspettativa	1



La situazione per Settore è invece descritta dalle tabelle seguenti:

Profilo	Set I	Set II	Set III	Set IV	Set V	Set VI	Tot
Operatori	1	0	0	0	0	0	1
Operatori esperti	3	1	3	0	0	0	7
Istruttore	3	4	2	8	4	5	26
Funzionari ed elevata qualificazione	2	2	1	1	3	1	10

Settore	Distribuzione per profilo										
I – Affari generali	 <table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoria</th> <th>Conteggio</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Cat. A</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Cat. B</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Cat. C</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Cat. D</td> <td>2</td> </tr> </tbody> </table>	Categoria	Conteggio	Cat. A	1	Cat. B	3	Cat. C	3	Cat. D	2
Categoria	Conteggio										
Cat. A	1										
Cat. B	3										
Cat. C	3										
Cat. D	2										
II – Economico/finanziario	 <table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoria</th> <th>Conteggio</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Cat. A</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Cat. B</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Cat. C</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Cat. D</td> <td>2</td> </tr> </tbody> </table>	Categoria	Conteggio	Cat. A	0	Cat. B	1	Cat. C	4	Cat. D	2
Categoria	Conteggio										
Cat. A	0										
Cat. B	1										
Cat. C	4										
Cat. D	2										
III – Lavori pubblici	 <table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoria</th> <th>Conteggio</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Cat. A</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Cat. B</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Cat. C</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Cat. D</td> <td>1</td> </tr> </tbody> </table>	Categoria	Conteggio	Cat. A	0	Cat. B	3	Cat. C	2	Cat. D	1
Categoria	Conteggio										
Cat. A	0										
Cat. B	3										
Cat. C	2										
Cat. D	1										
IV – Edilizia privata e territorio	 <table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoria</th> <th>Conteggio</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Cat. A</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Cat. B</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Cat. C</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>Cat. D</td> <td>1</td> </tr> </tbody> </table>	Categoria	Conteggio	Cat. A	0	Cat. B	0	Cat. C	8	Cat. D	1
Categoria	Conteggio										
Cat. A	0										
Cat. B	0										
Cat. C	8										
Cat. D	1										
V – Servizi sociali e alla persona	 <table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoria</th> <th>Conteggio</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Cat. A</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Cat. B</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Cat. C</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Cat. D</td> <td>3</td> </tr> </tbody> </table>	Categoria	Conteggio	Cat. A	0	Cat. B	0	Cat. C	4	Cat. D	3
Categoria	Conteggio										
Cat. A	0										
Cat. B	0										
Cat. C	4										
Cat. D	3										
VI – Corpo di Polizia locale	 <table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoria</th> <th>Conteggio</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Cat. A</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Cat. B</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Cat. C</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>Cat. D</td> <td>1</td> </tr> </tbody> </table>	Categoria	Conteggio	Cat. A	0	Cat. B	0	Cat. C	5	Cat. D	1
Categoria	Conteggio										
Cat. A	0										
Cat. B	0										
Cat. C	5										
Cat. D	1										

Turn-over del personale

La tabella seguente sintetizza la dinamica relativa al turn-over del personale tra il 2010 e il 2022, che anche da una valutazione approssimativa mostra un progressivamente crescente impoverimento dell'Ente dal punto di vista della dotazione organica, situazione che appare ancora più rimarcabile se si evidenzia che 14 delle nuove assunzioni (pari ad addirittura oltre l'80% dei nuovi assunti) sono state effettuate solo alla fine del 2022 ed è stato quindi necessario riportarle nella presente valutazione esclusivamente in quanto rappresentazione da effettuare al 31/12/2022, non avendo avuto allora alcun significativo contributo al potenziamento della dotazione organica.

Le precedenti considerazioni risultano doverose soprattutto tenendo conto che l'Ente è riuscito a conservare un soddisfacente livello medio di erogazione dei servizi e soddisfazione dell'utenza nonostante la scarsità di personale che nel decennio considerato è divenuto un deficit cronico.

Profilo	Cessati	Assunti	Saldo
Operatore	3	0	-3
Operatori esperti	10	1	-9
Istruttore	14	13	-1
Funzionari ed elevata qualificazione	8	3	-5
Totali	35	17	-18

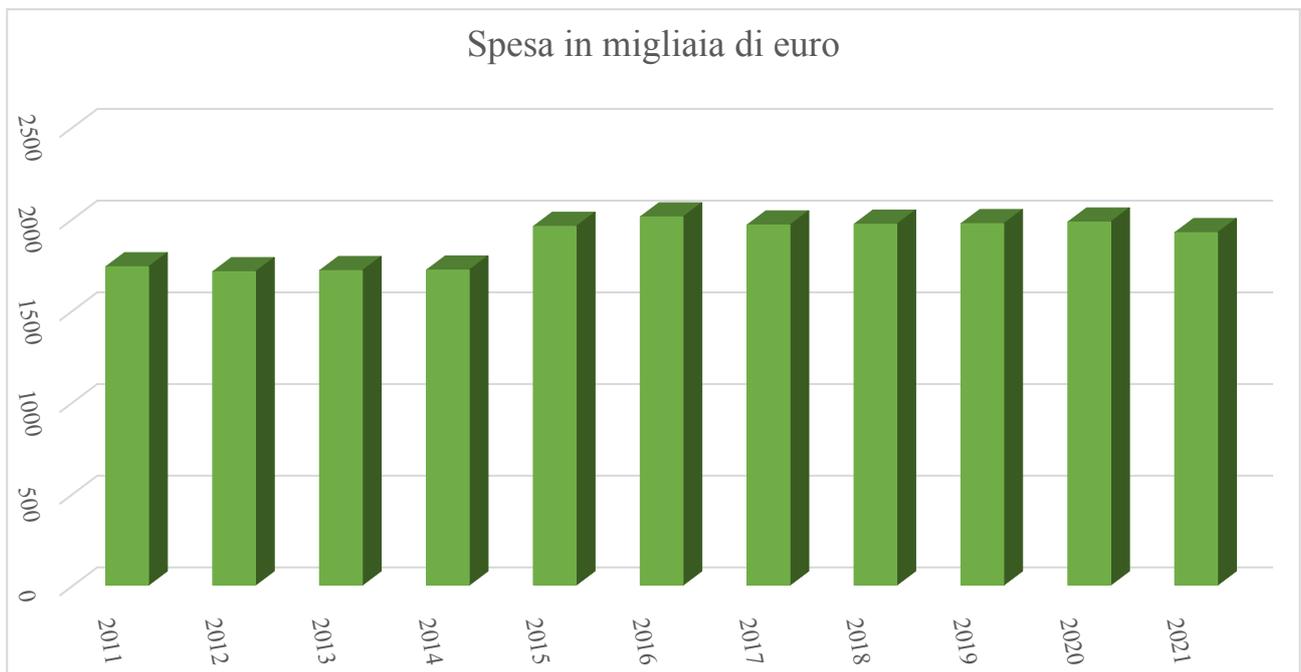
Andamento della spesa di personale

La spesa di personale costituisce una delle voci di bilancio di maggiore rilievo non tanto dal punto di vista della consistenza dimensionale quanto da quello dei controlli e dei monitoraggi a cui gli Enti Locali sono sottoposti e da quello degli adempimenti che essi devono garantire in termini di rispetto del tetto limite.

Il decennio 2011-2021 (ultima finestra utile considerabile tenendo conto che il Rendiconto 2022 non risulta ancora approvato) è stato caratterizzato dalle imposizioni legate al Patto di Stabilità, con regole specifiche disposte anno per anno dalla vigente Legge di Stabilità e dai diversi Decreti Legge che si sono succeduti introducendo le misure finanziarie in ambito di revisione e gestione della spesa pubblica relativamente al concorso degli Enti Locali alle manovre di finanza pubblica stabilite dal Governo, anche per consentire all'Italia il rispetto dei parametri fissati a livello di

Comunità Europea.

L'andamento della spesa di personale è sinteticamente descritto dal seguente grafico, tenendo conto che il valore di riferimento è quello da rendiconto valido ai fini delle valutazioni rilevanti per il Patto di Stabilità, dato dalla spesa lorda (inclusa IRAP) decurtata delle sole voci espressamente individuate dalla legge come non rilevanti per tali valutazioni (es. personale trasferito dalla Regione per l'esercizio di funzioni delegate, incentivi per la progettazione a favore degli Uffici tecnici, personale appartenente alle categorie protette L. 68/1999, oneri per rinnovi contrattuali...)



3. Programmazione del fabbisogno di personale a tempo indeterminato

Il quadro normativo di riferimento da cui si traggono i riferimenti da seguire ed i vincoli da rispettare, andando così a delineare i confini generali entro i quali il presente piano potrà esplicare i suoi effetti, è costituito dalle seguenti norme principali:

- D.M. Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione del 08/05/2018 "*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche*".
- D.Lgs. n. 165 del 30/03/2001 "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*" (cd "Testo unico del pubblico impiego" TUIPI).
- Il D.L. n. 78 del 31/05/2010 "*Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica*", il cui Art. 9 comma 28 dispone i limiti di spesa per le assunzioni a tempo determinato e i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa individuando il parametro generale di riferimento in base al quale deve essere quantificata la riduzione.
- D.L. n. 34 del 30/04/2019 "*Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi*", il cui Art. 33 contestualizza la quantificazione delle possibilità assunzionali e che è stato reso attuativo dal successivo D.M. Ministri per la Pubblica Istruzione, dell'Economia e delle finanze e dell'Interno del 17/03/2020 "*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*".

Tenendo conto della necessità di rispettare il quadro normativo di riferimento, al momento non vi sono i presupposti normativi per procedere a nuove assunzioni nell'anno 2023, salvo future ed eventuali cessazioni che dovessero verificarsi e previa ulteriore verifica sul rispetto dei limiti stabiliti dalla L. 296/2006 e dalla legge 8 del 28/02/2020;

In sede di aggiornamento del piano e nel rispetto degli equilibri di bilancio, l'Amministrazione valuterà la possibilità di programmare nuove assunzioni in base ai fabbisogni ed alle cessazioni verificatesi e non previste al momento della redazione del presente piano.

4. Il fabbisogno di personale a tempo determinato o con altre forme flessibili di lavoro

Si procederà in conformità alle normative vigenti di settore, all'assunzione, di agenti di polizia locale stagionali a progetto e nelle forme di contratti a tempo determinato e a forme flessibili di lavoro, finanziando dette assunzioni con le risorse derivanti dal codice della strada.

5. Dotazione organica

Come già anticipato con riferimento alla contestualizzazione dello scenario normativo, in ambito di personale il D.L.gs. n. 75 del 25/05/2017 (cd "Riforma Madia") ha introdotto una nuova concezione in base alla quale approcciare il concetto di "dotazione organica", che cessa di essere un'entità statica basata su una struttura costituita da ruoli e posizioni da riempire – in base alla quale la dotazione organica assume una collocazione prettamente dimensionale – per trasformarsi in un'entità la cui consistenza diviene individuabile in termini di costo per le spese di personale – in base alla quale la dotazione organica viene a ricoprire una collocazione di natura prettamente economico-finanziaria sottesa dai costi di gestione delle risorse umane impiegate nell'Ente.

La dotazione organica può quindi essere espressa in termini di tetto massimo di spesa potenziale che l'Ente può affrontare rispettando non solo le possibilità derivanti dai meri equilibri di bilancio e quindi legato alle proprie capacità di incamerare risorse, ma anche (e forse soprattutto) i vincoli di finanza pubblica nazionali e quelli provenienti dalla normativa comunitaria: poiché il riferimento non è più costituito dalla conservazione di un'architettura di posizioni funzionali da reintegrare man mano che avvengono le cessazioni, la nuova concezione di dotazione organica ha come elemento peculiare le elevate caratteristiche di flessibilità per quanto riguarda le figure ed i profili da scegliere per il reintegro delle cessazioni, permettendo all'Amministrazione comunale di modulare la consistenza dell'organico in servizio più agevolmente ma soprattutto – ed è questo il maggiore vantaggio del nuovo approccio – di rimodulare l'organico per adeguarne le capacità alle nuove esigenze ed ai cambiamenti del contesto in cui l'Ente si muove, garantendo una più evidente capacità di adattamento a scenari socio-culturali, territoriali e normativi sempre mutevoli.

Subito dopo l'introduzione della riforma Madia, il Ministero per la Semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche, avvenuta con D.P.C.M. dell'8 maggio 2018: premesso che tale documento non ha natura regolamentare ma piuttosto mira a fungere da strumento metodologico per consentire ai diversi Enti Locali di arrivare ad una definizione il più possibile uniforme e standardizzata di condotte strategiche e documenti che le formalizzano, nel rispetto dei principi fondamentali di autonomia organizzativa riconosciuta a tali Enti, la descrizione della dotazione organica del Comune di Pontinia come situazione di riferimento per l'individuazione dei fabbisogni del triennio 2023-2024-2025 può essere effettuata tramite il seguente prospetto:

Area	Posti occupati a tempo indeterminato		Posti occupati con contratto a termine	
	Tempo pieno	Tempo parziale	Tempo pieno	Tempo parziale
Operatori	1	0	0	0
Operatori esperti	7	0	0	0
Istruttori	26	0	0	0
Funzionari ed elevata qualificazione	10	0	1	0
Totale	44	0	1	0

Sono inclusi i dipendenti in comando presso altre Pubbliche Amministrazioni per i quali l'Ente corrisponde il trattamento economico, poi rimborsato dall'Ente che usufruisce effettivamente della prestazione lavorativa, e quelli in aspettativa senza assegni.

6. I costi del fabbisogno di personale

La spesa di personale stanziata nel triennio nel Bilancio di previsione 2023/2025 e riportata sui competenti capitolo di bilancio non evidenzia aumenti di spesa, atteso che non vi sono le condizioni per poter procedere a nuove assunzioni nel rispetto dei limiti della legge 296/2006 e della L. 8 del 28/02/2020.

Si procederà in conformità alle normative vigenti di settore, all'assunzione, di agenti di polizia locale stagionali a progetto e nelle forme di contratti a tempo determinato e a forme flessibili di lavoro, finanziando dette assunzioni con le risorse derivanti dal codice della strada

7. Riepilogo Piano occupazionale 2023/2025

Si riporta di seguito il riepilogo del piano occupazionale per il triennio 2023-2024-2025:

Area	Posti 2023	Posti 2024	Posti 2025	Tipo di contratto	Modalità di reclutam.	Spesa 2023	Spesa 2024	Spesa 2025
Operatori	0	0	0	-	-	0	0	0
Operatori esperti	0	0	0	-	-	0	0	0
Istruttori	0	0	0	-	-	0	0	0
Funzionari / EQ	0	0	0	-	-	0	0	0

8. Progressioni verticali

- N° 1 passaggio dall'Area degli Istruttori a quella dei Funzionari / EQ nell'ambito del Settore IV "Edilizia privata e territorio" e relativa a profilo tecnico con decorrenza 01/09/2023 e con un incremento di spesa di 803,80 euro per l'anno 2023 e di 2.089,88 euro per gli anni 2024 e 2025. La suddetta spesa verrà finanziata con l'applicazione dello 0,55 del monte salari anno 2018

9. Controlli preventivi, pubblicità e trasparenza

Ai sensi delle norme citate in premessa, il presente Piano è inserito nel DUP 2023/2025, successivamente all'approvazione del Bilancio finanziario di previsione per il triennio 2023/2025 e costituirà apposita sezione del PIAO ed anche in quell'occasione sottoposto al controllo dell'Organo di Revisione economico-finanziaria che ne verificherà la coerenza con i vincoli di finanza pubblica. Il presente Piano, ai sensi dell'Art. 16 del D.Lgs. n. 33/2013, sarà inoltre pubblicato nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale dell'ente.