

COMUNE DI CELENZA SUL TRIGNO

PIANO INTEGRATO DI  
ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE  
2023-2025

## **1.SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE**

**DENOMINAZIONE:** Comune di CELENZA SUL TRIGNO

**INDIRIZZO:** C.so Umberto I° n.23, 66050, Celenza sul Trigno (CH)

**SITO INTERNET:** <https://www.comune.celenzasultrigno.com>

### **E-MAIL:**

Ufficio Sindaco : sindaco@celenzasultrigno.com

Ufficio Segretario: segreteria@celenzasultrigno.com

Ufficio Tecnico: tecnico@celenzasultrigno.com

Ufficio Ragioneria: contabile@celenzasultrigno.com

Ufficio anagrafe: anagrafe@celenzasultrigno.com

**PEC:** comune@pec.celenzasultrigno.com

**SINDACO:** Walter DI LAUDO

**NUMERO DIPENDENTI AL 31/12/2022:** 4 a tempo pieno

**POPOLAZIONE AL 31/12/2022:** 803

**COD. FISCALE:** 83000210693

**P. IVA:** 00248510695

## **2. Sezione 2: PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

Per quanto riguarda il Piano delle Performance si rinvia alla deliberazione della Giunta Comunale n. 57 del 08/08/2022, con la quale si è approvato il Piano esecutivo di gestione per il triennio 2022/2024, con relative schede per singolo servizio.

Per quanto riguarda il Piano triennale di prevenzione della corruzione si rinvia alle deliberazioni e relativi allegati, pubblicati in “Amministrazione trasparente”, di seguito indicate:

1. deliberazione della Giunta Comunale n. 19 del 29/3/2022
2. deliberazione della Giunta Comunale n. 15 del 27/3/2023

[https://trasparenza.apkappa.it/celenzasultrigno/index.php?option=com\\_content&view=article&id=102&Itemid=27](https://trasparenza.apkappa.it/celenzasultrigno/index.php?option=com_content&view=article&id=102&Itemid=27)

### **3.SEZIONE 3 : ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

#### **SOTTOSEZIONE 3.1 – Struttura Organizzativa**

#### **I N D I C E**

|                                                                                    |   |
|------------------------------------------------------------------------------------|---|
| Organigramma e macrostruttura.....                                                 | 8 |
| Dettaglio della struttura e distribuzione del personale a tempo indeterminato..... | 8 |
| Livelli di responsabilità organizzativa.....                                       | 9 |
| Rappresentazione dei profili di ruolo.....                                         | 9 |

## ORGANIGRAMMA E MACROSTRUTTURA

Il decreto legislativo n. 165/2001, all'articolo 6, comma 1, stabilisce che la struttura degli uffici deve essere conforme al Piano Triennale dei Fabbisogni. Considerare la struttura degli uffici come un elemento fisso e non modificabile comporterebbe l'inversione dell'ordine logico della programmazione ed il rischio di non rispettare i principi di ottimizzazione delle risorse, basando la pianificazione sui posti vuoti invece che sulle effettive esigenze. Pertanto, la programmazione dei fabbisogni deve procedere di pari passo con l'analisi della struttura organizzativa.

Per tali ragioni, si rappresenta di seguito l'organigramma dell'ente, da ultimo approvato con deliberazione n. 74 del 21/11/2022.

| DOTAZIONE ORGANICA DEL COMUNE DI CELENZA SUL TRIGNO AL 31.11.2022 |    |                                          |                |                      |                            |          |                                    |
|-------------------------------------------------------------------|----|------------------------------------------|----------------|----------------------|----------------------------|----------|------------------------------------|
| pos. acc.                                                         | n. | Categoria                                | posti occupati | Cognome              | Nome                       | pos. ec. | posti vacanti fabbisogno 2023/2025 |
| D3                                                                | 1  | ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE           | 1              | DI NUNZIO            | CRISTINA                   | D3       | 0                                  |
|                                                                   |    |                                          |                |                      |                            |          |                                    |
| D1                                                                | 1  | ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO             |                | FABBISOGNO ANNO 2023 | Previsione assunzione 2023 | D1       | 1                                  |
|                                                                   |    |                                          |                |                      |                            |          |                                    |
| C1                                                                | 1  | ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE      |                | FABBISOGNO ANNO 2023 | Previsione assunzione 2023 | C1       | 2                                  |
|                                                                   | 1  | ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO                |                | FABBISOGNO ANNO 2023 | Previsione assunzione 2023 | C1       |                                    |
|                                                                   |    |                                          |                |                      |                            |          |                                    |
| B5                                                                | 1  | OPERAIO CUSTODE CIMITERO                 | 1              | ROSSI                | VINCENZO                   | B5       |                                    |
| B3                                                                | 1  | AUTISTA SCUOLABUS- OPERAIO SPECIALIZZATO | 1              | FELICE               | GABRIELE                   | B3       | 0                                  |
| TOTALI                                                            | 6  |                                          | 3              | TOTALE VACANTI       |                            |          | 3                                  |

### Dettaglio della struttura e distribuzione del personale a tempo indeterminato

Il personale dipendente a tempo indeterminato al 31/12/2022 è suddiviso all'interno delle strutture previste nell'organigramma come di seguito evidenziato:

| STRUTTURA                       | DIPENDENTI |
|---------------------------------|------------|
| [SETTORE ECONOMICO-FINANZIARIO] | [1]        |
| [SETTORE AMMINISTRATIVO]        | [1]        |
| [SETTORE TECNICO]               | [0]        |
| [SETTORE TECNICO-MANUTENTIVO]   | [2]        |

Ogni struttura è composta, in media, da n. 1 dipendente

## LIVELLI DI RESPONSABILITÀ ORGANIZZATIVA

Alla direzione delle strutture sopra evidenziate sono preposte le seguenti posizioni dirigenziali:

| POSIZIONE DIRIGENZIALE | GRADAZIONE DELLA POSIZIONE |
|------------------------|----------------------------|
| NESSUNA                |                            |

Alla direzione delle strutture sopra evidenziate sono preposte le seguenti posizioni organizzative (dal 01/04/2023 – i seguenti incarichi di elevata qualificazione):

| POSIZIONE ORGANIZZATIVA/ELEVATA QUALIFICAZIONE | GRADAZIONE DELLA POSIZIONE |
|------------------------------------------------|----------------------------|
| [SETTORE ECONOMICO-FINANZIARIO]                | [D3]                       |
| [SETTORE TECNICO]                              | [D1]                       |

## RAPPRESENTAZIONE DEI PROFILI DI RUOLO

I profili di ruolo descrivono le competenze, le conoscenze e le responsabilità associate a un determinato lavoro all'interno dell'Amministrazione.

Rappresentano la cornice di riferimento per la gestione delle risorse umane, supportando la selezione del personale, la formazione e la valutazione delle prestazioni.

Ai sensi delle 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 e dell'art. 12 del CCNL 16/11/2022, i profili di ruolo sono stati ricondotti, in relazione al modello organizzativo dell'Amministrazione, ai profili professionali dei dipendenti in servizio e delle risorse che si prevede di reclutare.

Si rimanda pertanto alla successiva sezione sul Fabbisogno di Personale per una descrizione più dettagliata dei profili all'interno dell'Ente.

**SOTTOSEZIONE 3.2 – Organizzazione del lavoro agile**

**I N D I C E**

Condizionalità e fattori abilitanti

Misure organizzative.....

Piattaforme tecnologiche .....

Competenze professionali .....

## **CONDIZIONALITÀ E FATTORI ABILITANTI**

La disciplina generale del lavoro agile negli Enti locali è contenuta, per quanto non normato dalla L. n. 81/2017, dagli artt. 63 e ss. del CCNL 16/11/2022.

L'organizzazione del lavoro agile deve altresì attenersi alle indicazioni del D.M. n. 132/2022, recante il contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, ai sensi e per gli effetti del quale l'attuazione del lavoro agile è vincolata al rispetto delle seguenti condizionalità:

1. invarianza dei servizi resi all'utenza;
2. adeguata rotazione del personale autorizzato alla prestazione di lavoro agile assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, del lavoro in presenza nonché evitando la contestuale assenza di tutti i dipendenti;
3. adozione di appositi strumenti tecnologici idonei a garantire l'assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni trattati durante lo svolgimento del lavoro agile;
4. eventuale previsione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove accumulato;
5. fornitura di idonea strumentazione tecnologica di norma da parte dell'Amministrazione – nei limiti delle disponibilità strumentali e finanziarie o, in alternativa, l'utilizzo di dotazioni tecnologiche del lavoratore che rispettino i requisiti di sicurezza;
6. stipula dell'accordo individuale di cui all'articolo 18, comma 1, della L. n. 81/2017;
7. prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti.

### **Misure organizzative**

Le condizioni appena esemplificate rispetto all'attuale dotazione di personale dell'ente fanno comprendere chiaramente come, al momento, non sia possibile dar corso all'attuazione del lavoro agile nell'Amministrazione, in quanto non si garantirebbero i servizi minimi da rendere ai cittadini/utenti, soprattutto in un contesto composto per la maggior parte da popolazione anziana.

### **Piattaforme tecnologiche**

Obiettivo prossimo è quello di attivare apposita piattaforma tecnologica per il lavoro agile nell'Amministrazione che includa l'accesso ai servizi tramite cloud e l'accesso ai server dell'Ente tramite VPN.

Queste soluzioni tecnologiche consentiranno ai dipendenti di accedere ai servizi e ai documenti necessari in modo flessibile, nonché l'utilizzo dei dispositivi personali dei dipendenti, garantendo l'efficienza e la qualità del lavoro nell'ambito delle risorse finanziarie e strumentali disponibili.

### **Competenze professionali**

Le competenze professionali per il lavoro agile nell'Amministrazione includono una formazione mirata sulla digitalizzazione e la limitazione del lavoro agile alle attività effettuabili da remoto.

La formazione sui nuovi strumenti digitali supporta i dipendenti nell'utilizzo delle tecnologie necessarie per massimizzare la propria efficienza ed efficacia.



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

#### **I N D I C E**

|                                                                                                      |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente.....             | 13 |
| Programmazione strategica delle Risorse Umane.....                                                   | 14 |
| Capacità assunzionale calcolata sui vigenti vincoli di spesa.....                                    | 14 |
| Trend delle cessazioni.....                                                                          | 15 |
| Evoluzione dei fabbisogni: strategia di copertura del fabbisogno e riallocazione delle risorse ..... | 15 |
| Formazione delle Risorse Umane.....                                                                  | 26 |
| Priorità strategiche.....                                                                            | 26 |
| Risorse interne ed esterne .....                                                                     | 27 |
| Misure per incentivare l'accesso alla formazione.....                                                | 27 |
| Obiettivi e risultati attesi .....                                                                   | 27 |
| Azioni Positive per le Pari Opportunità delle Risorse Umane.....                                     | 27 |

# 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<br>(dal<br>01/04/2023:<br>Area degli<br>Operatori) | Categoria B<br>(dal<br>01/04/2023:<br>Area degli<br>Operatori<br>Esperti) | Categoria C<br>(dal<br>01/04/2023:<br>Area degli<br>Istruttori) | Categoria D<br>(dal<br>01/04/2023:<br>Area dei<br>Funzionari ed<br>Elevata<br>Qualificazione) | Dirigenti | TOTALE |
|--------------------------------|----------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|--------|
| Tempo indeterminato e pieno    |                                                                | 1                                                                         |                                                                 |                                                                                               |           | 1      |
| Tempo indeterminato e parziale |                                                                |                                                                           |                                                                 | 1                                                                                             |           | 1      |
| Tempo determinato e pieno      |                                                                |                                                                           | 1                                                               |                                                                                               |           | 1      |
| Tempo determinato e parziale   |                                                                |                                                                           |                                                                 |                                                                                               |           |        |
| TOTALE                         |                                                                | 1                                                                         | 1                                                               | 1                                                                                             |           | 3      |

Sulla base dell'organizzazione dell'Ente, la suddivisione del personale in relazione ai profili professionali presenti è la seguente:

## Categoria A (dal 01/04/2023: Area degli Operatori)

| PROFILO | N° dipendenti |
|---------|---------------|
|         | 0             |
| ...     |               |

## Categoria B (dal 01/04/2023: Area degli Operatori Esperti)

| PROFILO                                 | N° dipendenti |
|-----------------------------------------|---------------|
| AUTISTA SCUOLABUS-OPERAIO SPECIALIZZATO | 1             |
| NECROFORO-OPERAIO SPECIALIZZATO         | 1             |

## Categoria C (dal 01/04/2023: Area degli Istruttori)

| PROFILO                   | N° dipendenti |
|---------------------------|---------------|
| ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO | 1             |
| ...                       |               |

## Categoria D (dal 01/04/2023: Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione)

| PROFILO                        | N° dipendenti |
|--------------------------------|---------------|
| ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE | 1             |
| ...                            |               |

## Dirigenti

| PROFILO | N° dipendenti |
|---------|---------------|
|         | 0             |

## 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 umano coerente con gli obiettivi dell'Amministrazione, è necessario valutare i seguenti fattori:

### Capacità assunzionale calcolata sui vigenti vincoli di spesa

A seguito dell'approvazione del rendiconto finanziario esercizio 2022 (delibera consiliare n.06 del 28/04/2023), si è proceduto al ricalcolo dei margini assunzionali, approvato con delibera di Giunta Municipale n.35 del 19/06/2023, del Piano Triennale del fabbisogno di personale 2023-2024-2025.- Elenco annuale 2023.

### 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 alla spesa sostenuta nel 2008, 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:

| Descrizione                                                 | Importo (€) |
|-------------------------------------------------------------|-------------|
| Limite di spesa art. 1 comma 557 L. n. 296/2006             | 264.078,27  |
| Spesa di personale anno 2023 calcolata come sopra descritto | 174.047,88  |

### 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:

- Rapporto tra ultimo triennio di entrate correnti al netto del FCDE e spese di personale, calcolato sulla base dell'ultimo rendiconto di gestione approvato: 23,59%;
- Valore-soglia di riferimento per la fascia demografica dell'amministrazione (art. 4, comma 1 DM 17/03/2020): 29,50%.

L'amministrazione ha pertanto previsto incrementi della spesa di personale nel rispetto delle percentuali individuate dall'art. 5 del suddetto decreto 17 marzo 2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze e con il Ministro dell'Interno, attuativo dell'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019), come di seguito evidenziato:

| Descrizione                                                       | Importo (€) |
|-------------------------------------------------------------------|-------------|
| (A) Spesa di personale anno 2018 (art. 5 co. 1 DM 17/03/2020)     | 236.000,11  |
| (B) Incremento massimo 2018 (Tab. 2 DM 17/03/2020)                | 0,00        |
| (C) Capacità assunzionali residue (art. 5 co. 2 DM 17/03/2020)    | 0,00        |
| (D) Incremento massimo possibile: valore maggiore tra B e C (nota | 77.880,04   |

|                                                              |            |
|--------------------------------------------------------------|------------|
| prot. 12454/2020 MEF – RGS)                                  |            |
| (E) Spesa massima teorica anno corrente (A + D)              | 313.880,15 |
| (F) Spesa di personale effettivamente prevista anno corrente | 174.047,88 |

L'amministrazione ha altresì verificato che l'applicazione dei maggiori spazi assunzionali di cui all'art. 5 del DM 17/03/2020, sopra rappresentata, sia contenuta all'interno del valore soglia di riferimento per la fascia demografica dell'amministrazione di cui all'art. 4 del DM citato, come di seguito riportato:

| Descrizione                                                       | Importo (€) |
|-------------------------------------------------------------------|-------------|
| (A) Spesa di personale anno corrente (lett. F tabella precedente) | 174.047,88  |
| (B) Valore soglia per la spesa (Art. 4 DM 17/03/2020)             | 220.882,43  |

L'Organo di revisione ha effettuato l'asseverazione, acquisita al prot. n. 4817 del 18/11/2022, dell'equilibrio pluriennale di bilancio tenuto conto delle indicazioni espresse dalla Corte dei conti, sezioni Riunite in sede giurisdizionale, sentenza 7/2022.

### **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: € 32.473,00
- Valore spesa sostenuta per il lavoro flessibile nell'anno corrente, al netto delle esclusioni previste dalla normativa vigente: € 31.884,17

### **Ulteriori limiti delle facoltà assunzionali**

L'amministrazione:

- ha effettuato, con delibera G.M. n. 73 del 21/11/2022, 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, 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, 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) |      |      |      |

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

### **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.

Nel caso di questo Comune, la forte sotto dotazione di unità di personale, non consente ulteriori riduzione di personale, rispetto ai propri fabbisogni organizzativi (che corrispondono all'attuale dotazione potenziale), al fine di garantire i servizi minimi ai cittadini/utenti.

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

Anche il potenziamento o la dismissione di servizi, attività o funzioni, così come le esternalizzazioni o internalizzazioni, possono influire sul fabbisogno di personale.

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 è stata effettuata internamente con apposita delibera di Giunta Comunale n. 2 del 16/01/2023 che si riporta integralmente con la sola variazione dell'allegato C) intervenuta a seguito dell'approvazione del D.L.n.44 del 22/04/2023 art.3 comma 5, convertito in legge n.74 del 22/06/2023 e pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n.143 del 21/06/2023:

#### **“Premesso che:**

- il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.lgs. n. 267/2000 e dal D.lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta Comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;
- l'art. 91, comma 1, del T.U.E.L., sull'ordinamento degli Enti Locali, stabilisce che nell'ambito dell'Ente Locale, ai fini della funzionalità e della ottimizzazione delle risorse, *“...omissis Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.”*;
- a norma dell'art. 1, comma 102, L. 30.12.2004 n. 311, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, e all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- l'art. 19, comma 8, della Legge 448/2001 dispone che a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva delle spese e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- secondo l'art. 3, comma 10/bis, del D.L. n. 90/2014, convertito dalla Legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal

Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;

**Visto** l'art. 6 del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75: «1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali. 2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente. 3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente. 4. (...omissis...). Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali (...omissis...); 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale (...omissis...);

**Rilevato** che in esecuzione delle linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale, di cui all'art. 6-ter del D. Lgs 165/2001, occorre adeguare gli strumenti di programmazione delle risorse umane ai nuovi indirizzi legislativi, finalizzati anche al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione;

**Visto** l'art. 33 del Decreto Legge 30 Aprile 2019 n.34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019 n.58, e ss.mm.ii. ad opera della L.160/2019 (legge di Bilancio 2020), il quale al comma 2 prevede testualmente che: "A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore (...omissis...);

**Rilevato** che:

- l'innovazione operata dall'articolo 33 del D.L. n. 34/2019, consente di avviare il superamento del turnover come tetto per le nuove assunzioni. I comuni "virtuosi" nel rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti, calcolate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità, potranno effettuare nuove assunzioni a tempo indeterminato superando il tetto dei risparmi delle cessazioni. Le amministrazioni comunali "non virtuose" dovranno assumere l'impegno a rientrare entro il 2025 all'interno di tale rapporto;

- nella seduta dell'11 dicembre 2019 della Conferenza Stato-Città ed Autonomie Locali è stata raggiunta l'intesa, sullo schema di Decreto del Ministero per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e del Ministro dell'Interno, per l'individuazione delle fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio;
- in data 27.04.2020, veniva pubblicato in G.U. (GU Serie Generale n.108 del 27-04-2020) il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 17 marzo 2020 ad oggetto: *"Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni"*;
- in data 08.06.2020, veniva emanata la Circolare del Ministero per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze e il Ministero dell'Interno n. 1374 avente ad oggetto *"Circolare del Ministero per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze e il Ministero dell'Interno, in attuazione dell'art. 33, comma 2 del D.L. 30 aprile 2019 n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019 n. 58, in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni."*;
- in data 11.09.2020, veniva pubblicata in G.U. (GU n.226 del 11-9-2020) la Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica del 13 maggio 2020 avente ad oggetto: *"Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni"*;

**Evidenziato** che l'art. 7 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 17 marzo 2020 testualmente recita *"La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296"*;

**Rilevato**, ulteriormente che l'art. 3, comma 8, della Legge 56/2019 (cd. Legge concretezza) che di seguito testualmente si riporta, introduce misure per accelerare le assunzioni ed il ricambio generazionale, nel solco già previsto dalla legge di bilancio, dal D.L. 4/2019 e dal decreto crescita: *"Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31 dicembre 2024, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001"*;

**Richiamato**, inoltre, l'articolo 33 del D. Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così dispone:

1. *Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevinano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.*
2. *Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.*
3. *La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.*
4. *Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informazione preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area.*

**Visto** che, per quanto riguarda le assunzioni a tempo determinato, l'art. 11, comma 4 bis, del D.L. n. 90/2014, convertito con modificazioni dalla L. n. 114/2014, che ha modificato l'art. 9, comma 28, del D.L.n. 78/2010, fermo restando il limite di spesa complessivo con riferimento al valore medio del triennio precedente 2011-2012-2013, ha dettato che *"A decorrere dall'anno 2011 le amministrazioni dello Stato ....possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa nel limite del 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nel 2009 (...). Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della L. 296 del*

27.12.2006, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente.(...) Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267" (...);

**Visto**, in particolare, il principio di diritto espresso dalla Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti nell'adunanza del 29.01.2015 sulla corretta applicazione dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 il quale sentenza che "le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del citato decreto, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4 bis, del D.L. 90/2014 non si applicano agli enti in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della L. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009"; a tal riguardo, già la Corte dei Conti Sezione delle Autonomie, con deliberazione n. 2 del 9 febbraio 2015, ha risolto i dubbi interpretativi relativi al predetto art. 11, comma 4-bis, del D.L. n. 90/2014 confermando in diritto che gli enti virtuosi non possono superare il tetto del 100 per cento della spesa per le assunzioni flessibili sostenuta nel 2009, pari per il nostro Ente ad euro 235.891,44 oltre oneri a carico dell'Ente medesimo;

**Accertato** che l'assunzione di personale è vincolata al rispetto delle prescrizioni stabilite dalla normativa vigente in materia, ovvero:

- a. *ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'art. 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima, ai sensi dell'art. 6, comma 3, del d. lgs. n. 165/2001;*
- b. *invio del Piano triennale dei fabbisogni di personale ai sensi dell'art. 6-ter, comma 5, del D. Lgs. 165/2001;*
- c. *alla ricognizione delle eventuali eccedenze di personale e delle situazioni di soprannumero ai sensi dell'art. 33 del d. lgs 165/2001;*
- d. *all'adozione da parte delle amministrazioni di piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne - La mancata adozione dei piani comporta il divieto di assumere nuovo personale compreso quello delle categorie protette (art. 48 citato). Art. 48, comma 1, D.Lgs. n. 198/2006;*
- e. *all'adozione del Piano delle Performance ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. 150/2009;*
- f. *al rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, di rendiconti, del bilancio consolidato e del 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) ai sensi dell'art. 9 comma 1 quinquies, D.L. n. 113/2016 - Divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo (il divieto permane fino all'adempimento da parte degli enti);*
- g. *alla mancata certificazione di un credito nei confronti delle PP.AA. ai sensi dell'art. 9, comma 3-bis, D.L. n. 185/2008;*
- h. *all'assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto - Art. 243, comma 1, D.Lgs. 267/2000;*

**Richiamata**, inoltre, la deliberazione di Giunta Comunale n. 07 del 26.01.2022, esecutiva ai sensi di Legge, e sue ss.mm.ii., con la quale è stata approvata la dotazione organica dell'ente nonché la programmazione triennale del fabbisogno di personale relativa agli anni 2022-2024;

**Richiamata**, inoltre, la deliberazione di Giunta Comunale n. 74 del 21.11.2022, esecutiva ai sensi di Legge, e sue ss.mm.ii., con la quale è stata approvata la dotazione organica dell'ente nonché la programmazione triennale del fabbisogno di personale relativa agli anni 2023-2025;

**Ritenuto** opportuno procedere ad una precisazione relativa agli allegati C e D alla citata deliberazione ed, in particolare, alla parte relativa all'assunzione a tempo pieno ed indeterminato di n. 1 istruttore amministrativo, cat. C, precisando che la data di assunzione prevista dipende dalla conclusione del concorso pubblico (data presunta assunzione e conseguente spesa al 1/7/2023), prorogando, di conseguenza, la data di possibile cessazione dell'assunzione a tempo determinato fino al 31.12.2023, al fine di non interrompere i servizi istituzionali di governo (in ogni caso, con invarianza della spesa complessiva, come già certificata dal Revisore dei conti);

**Visto** l'art. 3 comma 5 del Decreto Legge n.44 del 22/04/2023 convertito in Legge n.74 del 22/06/2023 e ritenuto procedere alla conseguente variazione del Piano Triennale 2023-2025, come da allegato C);



**Preso atto che:**

- è stata effettuata la ricognizione annuale di eccedenze di personale per il 2023, attraverso le certificazioni prodotte dai singoli responsabili apicali dell'Ente, conservate in atti, e tale ricognizione ha dato esito negativo, delibera di Giunta Municipale n.73 del 21/11/2022;
- con deliberazioni di C.C. n. 27 del 24.11.2021 e n. 27 del 30.05.2022 sono stati approvati rispettivamente il DUP e il Bilancio di Previsione 2022-2024 e con la deliberazione di C.C. n. 13 del 29.04.2022 è stato approvato il rendiconto di gestione 2021;
- che l'ente non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 243, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 e successive modificazioni;

**Dato Atto** che propedeuticamente all'assunzione occorre essere in regola con gli obblighi previsti in materia di gestione e certificazione dei crediti attraverso la piattaforma informatica e con l'invio alla Banca Dati Pubbliche Amministrazioni del bilancio di previsione, del rendiconto della gestione e bilancio consolidato;

**Ritenuto**, pertanto, nel rispetto di quanto sopra specificato:

- di rideterminare la Dotazione Organica del Comune di Celenza sul Trigno, nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 6 del 165/2001, in coerenza con la presente programmazione di fabbisogno di personale anni 2023/2025, intesa come numero totale dei dipendenti in servizio e del personale da assumere, giusta programmazione di fabbisogno, come da allegato al presente provvedimento per formarne parte integrante e sostanziale;
- di approvare il piano del fabbisogno di personale per triennio 2023-2025, in concomitanza con la definizione dei documenti di programmazione economico finanziaria per lo stesso triennio, dandosi atto che il piano triennale di fabbisogno di personale del Comune di Celenza sul Trigno, predisposto per gli anni 2023-2024-2025 prende in considerazione principalmente:
  - a) le esigenze organiche delle strutture presenti nell'ente e la gestione dei servizi all'utenza;
  - b) il collocamento in quiescenza dei dipendenti per dimissioni volontarie, raggiunti limiti di servizio e/o di età;

**Dato Atto** che il nuovo piano triennale di fabbisogno di personale 2023-2025 trova specificazione negli allegati come sopra descritti, parti integranti e sostanziali del presente provvedimento, e che potrà essere rivisto in funzione di ulteriori cessazioni, limitazioni o vincoli rilevanti, derivanti da innovazioni nel quadro normativo in materia di personale o diverse valutazioni. Resta inteso che la copertura dei posti già in dotazione organica e attualmente ricoperti qualora si rendessero vacanti successivamente al presente provvedimento, non necessitano di modifica del presente fabbisogno nel rispetto dei vincoli di spesa e ordinamenti vigenti in materia;

**Dato Atto**, altresì, che:

- il presente piano triennale di personale si riferisce al fabbisogno di personale a tempo indeterminato, su posti vacanti di organico, oltre che di personale reclutato con forme flessibili;
- le assunzioni sia a tempo indeterminato che con forme flessibili avverranno nel rispetto delle normative vigenti;
- l'allegato piano tiene conto delle cessazioni dal servizio già avvenute negli anni 2020-2021-2022 ed quelle previste per gli anni 2023-2024-2025;
- la spesa derivante dal presente atto sarà prevista nell'approvando bilancio di previsione 2023-2025;
- il rapporto dipendenti-popolazione è pari ad 1/69, quindi più favorevole rispetto a quanto fissato dal Decreto Ministero dell'Interno del 18 novembre 2020, pari a 1/112 per i comuni di analoga dimensione demografica;

**Visti** gli allegati, parti integranti e sostanziali del presente provvedimento, come di seguito indicati:

- All. A) Dotazione organica del personale;
- All. B) Tabella delle cessazioni anni 2020-2021-2022 e previsioni anni 2023-2024-2025;
- All. C) Prospetto previsioni assunzioni a tempo indeterminato anni 2023-2024-2025;
- All. D) Prospetto assunzioni flessibili anni 2023-2024-2025;

**Visto** l'art. 39 della Legge n. 449/1997;

**Visto** l'art. 91 del D.lgs. n. 267/2000;

**Visto** l'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001;

**Visto** l'art.35 del D.Lgs. n. 165/2001, il quale detta disposizioni in materia di reclutamento di personale;

**Visto** l'art. 14, co. 9 del D.L. 31.5.2010, n. 78, così come convertito in Legge 31.07.2010, n.122;

**Visto** il D.L. n. 90 del 24/06/2014.

**Visto** il D.L. n. 50/2017;

**Visto** il D.Lgs. n. 75/2017;

**Visto** il D. Lgs. n. 267/2000, Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali;

**Visto** il D. Lgs. 165/2001, riguardante le norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche;

**Visto** il vigente regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi del Comune di Celenza sul Trigno;

**Viste** le circolari della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica:

- n. 3/2005 del 03/11/2005 ad oggetto: *“Direttiva concernente gli adempimenti delle amministrazioni pubbliche di cui all’articolo 35, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 in materia di avvio delle procedure concorsuali”*;
- n. 3/2006 del 02/05/2006 ad oggetto: *“Linee di indirizzo per una corretta organizzazione del lavoro e gestione delle risorse umane, chiarimenti sulla responsabilità della dirigenza e degli organi di controllo interno in materia di personale”*;

**Viste:**

- le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche” (DM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27.07.2018);
- le “Linee di indirizzo per l’individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle Amministrazioni Pubbliche” (DM 27 luglio 2022 pubblicato in G.U. n. 215 del 14.09.2022);

**Visti** i pareri di regolarità tecnica e contabile, espressi, ai sensi ed agli effetti dell’art. 49 D.Lgs. n.267/2000 dei responsabili;

### **PROPONE**

Per tutto quanto in narrativa premesso che qui si intende integralmente riportato:

- 1) **Di approvare**, la Dotazione Organica del Comune di Celenza sul Trigno, di cui all'allegato A), parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, dando atto che la stessa è coordinata con la presente programmazione del personale ai sensi dell’art. 6 D.Lgs. 165 del 30 marzo 2001;
- 2) **Di Approvare** il piano triennale del fabbisogno del personale del Comune di Celenza sul Trigno per gli anni 2023, 2024 e 2025, così come precisato in narrativa e specificato negli allegati di seguito indicati parti integranti e sostanziale del presente provvedimento:
  - All. B) Tabella delle cessazioni anni 2020-2021-2022 e previsioni per il triennio 2023-2025;
  - All. C) Prospetto previsioni assunzioni tempo indeterminato per il triennio 2023-2025;
  - All. D) Prospetto assunzioni flessibili per il triennio 2023-2025;
- 3) **Di dare atto** che:
  - tale piano triennale potrà essere ridefinito in funzione di limitazioni o nuove disposizioni derivanti da innovazioni nel quadro normativo in materia di personale ovvero diverse valutazioni;
  - la copertura dei posti già in dotazione organica e attualmente ricoperti qualora si rendessero vacanti successivamente al presente provvedimento, non necessita di modifica del presente fabbisogno nel rispetto dei vincoli di spesa e ordinamenti vigenti in materia;
  - gli oneri di spesa per la copertura dei posti previsti nel piano triennale trovano finanziamento nell’approvando bilancio di previsione 2023-2025;
  - a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell’articolo 33, comma 1, del D. Lgs. n.165/2001, non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, G.M. n. 73 del 21/11/2022;

- 4) **Di trasmettere** copia del presente provvedimento:
- al Responsabile del Settore Gestione Risorse Umane per gli adempimenti conseguenti al presente provvedimento, ivi compresi la redazione degli atti di avvio delle procedure di reclutamento del personale;
  - alle Organizzazioni Sindacali e alle R.S.U. per opportuna conoscenza;
- 5) **Di trasmettere** il presente Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2023/2025 alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "Piani dei fabbisogni" presente in SICO ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. 75/2017, secondo le istruzioni previste dalla Circolare RGS n. 18/2018;
- 6) **Di dichiarare**, a seguito di separata ed unanime votazione, il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi del comma 4 dell'art. 134 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

# Comune di CELENZA SUL TRIGNO

## DOTAZIONE ORGANICA DEL COMUNE DI CELENZA SUL TRIGNO AL 30.11.2022

| pos.<br>acc.  | n. | Categoria                                  | posti<br>occupati | Cognome                 | Nome                       | pos.<br>ec. | posti<br>vacanti<br>fabbisogno<br>2023/2025 |
|---------------|----|--------------------------------------------|-------------------|-------------------------|----------------------------|-------------|---------------------------------------------|
| <b>D3</b>     | 1  | ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE             | <b>1</b>          | DI NUNZIO               | CRISTINA                   | D3          | <b>0</b>                                    |
| <b>D1</b>     | 1  | ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO               |                   | FABBISOGNO ANNO<br>2023 | Previsione assunzione 2023 | D1          | <b>1</b>                                    |
| <b>C1</b>     | 1  | ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE        |                   | FABBISOGNO ANNO<br>2023 | Previsione assunzione 2023 | C1          | <b>2</b>                                    |
|               | 1  | ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO                  |                   | FABBISOGNO ANNO<br>2023 | Previsione assunzione 2023 | C1          |                                             |
| <b>B5</b>     | 1  | OPERAIO CUSTODE CIMITERO                   | <b>1</b>          | ROSSI                   | VINCENZO                   | B5          |                                             |
| <b>B3</b>     | 1  | AUTISTA SCUOLABUS-OPERAIO<br>SPECIALIZZATO | <b>1</b>          | FELICE                  | GABRIELE                   | B3          | <b>0</b>                                    |
| <b>TOTALI</b> | 6  |                                            | <b>3</b>          | TOTALE VACANTI          |                            |             | <b>3</b>                                    |

**Allegato "B)" alla Deliberazione di Giunta Comunale n. 2 del 16/01/2023**

**TABELLA RIASSUNTIVA PERSONALE CESSATO ANNI 2020, 2021, 2022 E PREVISIONI DI CESSAZIONE DI PERSONALE TRIENNIO 2023/2025**

| <b>CESSAZIONI 2020</b> |      |                |                 |                        |
|------------------------|------|----------------|-----------------|------------------------|
| ND                     | Cat. | COGNOME E NOME | DATA CESSAZIONE | Modalità di cessazione |

| <b>CESSAZIONI 2021</b> |              |                        |                   |                              |
|------------------------|--------------|------------------------|-------------------|------------------------------|
| ND                     | Cat.         | COGNOME E NOME         | DATA CESSAZIONE   | Modalità di cessazione       |
| 1                      | <b>D1-D3</b> | <b>AQUILANO MANOLA</b> | <b>31/01/2021</b> | <b>Dimissioni volontarie</b> |
| 2                      | <b>C1-C5</b> | <b>FELICE GIUSEPPE</b> | <b>30/09/2021</b> | <b>QUOTA 100</b>             |

| <b>CESSAZIONI 2022</b> |      |                |                 |                        |
|------------------------|------|----------------|-----------------|------------------------|
| ND                     | Cat. | COGNOME E NOME | DATA CESSAZIONE | Modalità di cessazione |

| <b>PREVISIONI CESSAZIONI 2023</b> |           |                       |                 |                              |
|-----------------------------------|-----------|-----------------------|-----------------|------------------------------|
| ND                                | Cat.      | COGNOME E NOME        | DATA CESSAZIONE | Modalità di cessazione       |
| 1                                 | <b>B5</b> | <b>ROSSI VINCENZO</b> |                 | <b>Dimissioni volontarie</b> |

| <b>PREVISIONI CESSAZIONI 2024</b> |      |                |                 |                        |
|-----------------------------------|------|----------------|-----------------|------------------------|
| ND                                | Cat. | COGNOME E NOME | DATA CESSAZIONE | Modalità di cessazione |
| <b>Nessuno</b>                    |      |                |                 |                        |

| <b>PREVISIONI CESSAZIONI 2025</b> |      |                |                 |                        |
|-----------------------------------|------|----------------|-----------------|------------------------|
| ND                                | Cat. | COGNOME E NOME | DATA CESSAZIONE | Modalità di cessazione |
| <b>Nessuno</b>                    |      |                |                 |                        |

## PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2023 - 2025

| N. POSTI | AREA           | Tempo pieno o parziale              | PROFILO PROFESSIONALE               | CAT. - POS. ECON | MODALITÀ' DI RECLUTAMENTO | DATA ASSUNZIONE | SPESA            |
|----------|----------------|-------------------------------------|-------------------------------------|------------------|---------------------------|-----------------|------------------|
| 1        | FINANZIARIA    | Tempo parziale (18 ore settimanali) | ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE | C - C1           | CONCORSO PUBBLICO         |                 | 7.808,09         |
| 1        | AMMINISTRATIVA | Tempo pieno                         | ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO           | C - C1           | Art.3 comma 5 D.L.44/2023 | Anno 2023       | 15.616,17        |
|          |                |                                     |                                     |                  | <b>TOTALE</b>             |                 | <b>23.424,26</b> |

**ANNO 2024**

| N. POSTI | AREA | Tempo pieno o parziale | PROFILO PROFESSIONALE | CAT. - POS. ECON | MODALITÀ' DI RECLUTAMENTO | DATA ASSUNZIONE | SPESA |
|----------|------|------------------------|-----------------------|------------------|---------------------------|-----------------|-------|
|----------|------|------------------------|-----------------------|------------------|---------------------------|-----------------|-------|

Nessuno

**ANNO 2025**

| N. POSTI | AREA | Tempo pieno o parziale | PROFILO PROFESSIONALE | CAT. - POS. ECON | MODALITÀ' DI RECLUTAMENTO | DATA ASSUNZIONE | SPESA |
|----------|------|------------------------|-----------------------|------------------|---------------------------|-----------------|-------|
|----------|------|------------------------|-----------------------|------------------|---------------------------|-----------------|-------|

Nessuno

|   |  |  |  |  |  |  |   |
|---|--|--|--|--|--|--|---|
| 0 |  |  |  |  |  |  | - |
|---|--|--|--|--|--|--|---|

**Allegato "D)" alla Deliberazione di Giunta Comunale n. 2 del 16/01/2023**

**PREVISIONI DI LAVORO FLESSIBILE TRIENNIO 2023/2025**

**2023**

| <b>QUANTITA'</b>   | <b>PROFILO PROFESSIONALE</b>    | <b>categoria</b> | <b>tipo reclutamento</b>                           | <b>TIPOLOGIA DI RAPPORTO</b>              | <b>spesa</b>       | <b>data presunta di reclutamento</b> |
|--------------------|---------------------------------|------------------|----------------------------------------------------|-------------------------------------------|--------------------|--------------------------------------|
| 1                  | Istruttore Direttivo<br>Tecnico | D1               | Art. 110 del D. Lgs.<br>267/2000                   | Tempo Determinato<br>(18 ore settimanali) | 16.268,00<br>€     | 01/01/2023                           |
| 1                  | Istruttore<br>amministrativo    | C1               | Proroga tempo<br>determinato fino al<br>31/12/2023 | Art.3 comma 5<br>d.l.n.44/2023            | 15.616,17<br>€     |                                      |
| <b>limiti 2009</b> | <b>€ 32.473,00</b>              |                  |                                                    | <b>€ 32.473,00</b>                        | <b>€ 31.884,17</b> |                                      |

**2024**

| <b>QUANTITA'</b> | <b>PROFILO PROFESSIONALE</b> | <b>categoria</b> | <b>tipo reclutamento</b> | <b>TIPOLOGIA DI RAPPORTO</b> | <b>spesa</b> | <b>data presunta di reclutamento</b> |
|------------------|------------------------------|------------------|--------------------------|------------------------------|--------------|--------------------------------------|
|                  |                              |                  |                          |                              |              |                                      |
|                  |                              |                  |                          |                              |              |                                      |

**2025**

| <b>QUANTITA'</b> | <b>PROFILO PROFESSIONALE</b> | <b>categoria</b> | <b>tipo reclutamento</b> | <b>TIPOLOGIA DI RAPPORTO</b> | <b>spesa</b> | <b>data presunta di reclutamento</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.12 del 18/11/2022.

## **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**

- Riqualificazione 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: Segretario comunale;
- 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.

### **Obiettivi e risultati attesi**

- Riqualificazione 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.

## **AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ DELLE RISORSE UMANE**

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 68 del 06/11/2020 è stato approvato il Piano per le azioni positive per il triennio 2021/2023.

L'amministrazione si impegna a:

1. assicurare, quando possibile, a ciascun dipendente, con particolari necessità di tipo familiare o personale, la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita;
2. valutare, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, eventuali richieste di ulteriore flessibilità derivanti da particolari necessità di tipo familiare o personale, valutando possibilità di introdurre diverse modalità spazio-temporali nell'esecuzione del lavoro (telelavoro e lavoro agile), qualora compatibili con i servizi minimi da garantire ai cittadini/utenti.
3. garantire il rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali relative alla concessione e all'utilizzo di permessi, congedi ed aspettative.

**Letto, approvato e sottoscritto:**  
**IL PRESIDENTE**  
**F.to Dott. Walter DI LAUDO**

---

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
**F.to DOTT. ALDO D'AMBROSIO**

---

---

Il sottoscritto Responsabile del Servizio Amministrativo certifica che la presente deliberazione è stata pubblicata, mediante affissione all'albo pretorio on line presso il sito istituzionale di questo Comune, dal 18.07.2023, per rimanervi per 15 giorni consecutivi, ai sensi dell'art. 124, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000.

**Il Responsabile Pubblicazioni**  
**F.to Matteo DI CHIELLO**

---

☐ Trasmessa in elenco ai capigruppo (prot. n. 2426 del 10.07.2023)  
Addì, **18.07.2023**

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
**F.to DOTT. ALDO D'AMBROSIO**

---

Copia conforme all'originale, in carta libera, ad uso amministrativo.  
Addì, 18/07/2023

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
**F.to DOTT. ALDO D'AMBROSIO**

---

Il sottoscritto Segretario certifica che la presente deliberazione è stata pubblicata, mediante affissione all'albo pretorio on line attivato presso il sito istituzionale di questo Comune, per cui la stessa è divenuta **ESECUTIVA**, ai sensi del 3° comma dell'art.134 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267, in quanto decorsi 10 giorni dalla pubblicazione, il 03.07.2023.  
Dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4 D. Lgs. n. 267/2000) SI/NO. S  
Data,03.07.2023

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
**F.to DOTT. ALDO D'AMBROSIO**

---