

---

# COMUNE DI CARINOLA

---

PROVINCIA DI CASERTA

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE TRIENNIO 2025/2027

*ART. 6 COMMI DA 1 A 4 DEL DECRETO LEGGE N. 80 DEL 09.06.2021, CONVERTITO  
CON MODIFICAZIONI NELLA LEGGE N. 113 DEL 06.08.2021 E S.M.I.*

*ALLEGATO ALLA DELIBERA DI GIUNTA N. \_\_\_\_ DEL \_\_\_\_*

### 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Il Piano triennale del fabbisogno di personale, ai sensi dell'art. 6 del dlgs 165/2001 nel rispetto delle previsioni dell'art. 1 c. 557 della L. 296/2006, dell'art. 33 del DL 34/2019 e s.m.i., è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese, attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche. In relazione a queste, dunque l'amministrazione valuta le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio, o alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate) o alle esternalizzazioni/internalizzazioni o a potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni o ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi. In relazione alle dinamiche di ciascuna realtà, l'amministrazione elabora le proprie strategie in materia di capitale umano, attingendo dai seguenti suggerimenti:
- Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse: un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree e modifica del personale in termini di livello/inquadramento;
- Strategia di copertura del fabbisogno. Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:
  - soluzioni interne all'amministrazione;
  - mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;
  - meccanismi di progressione di carriera interni;
  - riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
  - job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali;
  - soluzioni esterne all'amministrazione;
  - mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
  - ricorso a forme flessibili di lavoro;
  - concorsi;
  - stabilizzazioni.
- Formazione del personale:
  - le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;

- le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative.
- le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);
- gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale inteso come strumento di sviluppo.

Alla programmazione del fabbisogno di personale si accompagnano i seguenti documenti:

- l'attestazione sul rispetto dei limiti di spesa del personale;
- la dichiarazione di non eccedenza di personale;
- le certificazioni sull'approvazione dei documenti di bilancio;
- le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità;
- le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere.

le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);

- gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale inteso come strumento di sviluppo.

Alla programmazione del fabbisogno di personale si accompagnano i seguenti documenti:

- l'attestazione sul rispetto dei limiti di spesa del personale;
- la dichiarazione di non eccedenza di personale;
- le certificazioni sull'approvazione dei documenti di bilancio;
- le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità;
- le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere.

### **Dotazione organica**

Con delibera n. 9 del 21/12/2020 il Commissario Prefettizio con i poteri della Giunta Comunale ha proceduto a rimodulare i settori ed i servizi, ed a rideterminare nel modo seguente la dotazione organica:

<b>Categoria</b>	<b>Numero posti</b>	<b>Tipologia</b>
categoria D	7	di cui 2 al 50%
categoria C	22	di cui 2 al 50%
categoria B	3	
categoria A	9	di cui 2 al 50%

La Commissione per la Stabilità Finanziaria degli Enti Locali – COSFEL, in data 14/12/2022 con decisione n. 244 loro protocollo in uscita n. 1199/2023, assunta al protocollo dell’Ente al n. 1096/2023, ha approvato tale dotazione organica.

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

Il personale dipendente al 31/12/2024 è suddiviso come da tabella sotto riportata:

	<b>Area degli Operatori (ex Cat. A)</b>	<b>Area degli Operatori Esperti (Ex Cat. B)</b>	<b>Area degli Istruttori (Ex Cat. C)</b>	<b>Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione (Ex Cat. D)</b>	<b>TOTALE</b>
<b>Tempo indeterminato e pieno</b>	2	1	6	2	11
<b>Tempo indeterminato e parziale</b>	0	0	0	0	0
<b>Tempo determinato e pieno</b>	0	0	0	0	0
<b>Tempo determinato e parziale</b>	0	0	0	0	0
<b>TOTALE</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>11</b>

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

#### **Area degli operatori – Ex cat. A – Dipendenti n. 2**

<b>PROFILO</b>	<b>N° dipendenti</b>
Operatore	<b>2</b>

#### **Area degli Operatori Esperti - Ex Cat. B – Dipendenti n. 1**

<b>PROFILO</b>	<b>N° dipendenti</b>
Collaboratore Amministrativo	<b>1</b>

### Area degli Istruttori – Ex Cat. C – n. 6 dipendenti

PROFILO	N° dipendenti
Istruttore Amm.vo	3
Istruttore Tecnico	1
Istruttore di Vigilanza*	2

\*Con decorrenza 02.01.2025 sono stati assunte n. 3 unità profilo istruttore di vigilanza.

### Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione – Ex Cat. D – n. 2 Dipendenti

PROFILO	N° dipendenti
Amministrativo	1
Contabile	1

E' inoltre in servizio n°1 Esperto in Funzioni Tecniche di particolare e comprovata specializzazione -Profilo Junior- con incarico di lavoro autonomo, ex art. 7, comma 6, del D. LGS. N. 165/2001, ai sensi dell'art. 11, comma 2, del D.L. N.36/2022, convertito con modificazioni dalla Legge N. 79/2022, ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

#### **3.3.1 La dichiarazione di non eccedenza del personale:**

Nell'Ente non sono presenti dipendenti in posizione soprannumeraria né dipendenti in eccedenza, pertanto, l'Ente non è tenuto ad avviare procedure per la dichiarazione di esuberanti.

Si può dare atto che, in base alle risultanze della ricognizione di cui all'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, non esistono situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria (Vedi delibera di G.C. n. 7 del 21.01.2025).

#### **3.3.2 La dichiarazione di regolarità nell'approvazione dei documenti di bilancio:**

I documenti di bilancio sono stati regolarmente approvati e tempestivamente trasmessi alla BDAP.

#### **3.3.3 Le assunzioni programmate e calcolo capacità assunzionale:**

Al fine della determinazione della reale capacità assunzionale si riporta il prospetto di calcolo del valore medio degli accertamenti di competenza relativi alle entrate correnti ultimo triennio, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato sul bilancio:

<b>CALCOLO RAPPORTO SPESA/ENTRATE PERSONALE - ARTICOLO 4, COMMA 1, DEL D.L. N. 34/2019</b>			
<b>FCDE PREVISIONE ULTIMA ANNUALITA' CONSIDERATA NEL TRIENNIO DI RIFERIMENTO (FINALE ULTIMO RENDICONTO APPROVATO) CHE CONCORRONO ALLA MEDIA</b>			
A	SPESA PERSONALE DA CONSIDERARE AI FINI CALCOLO RAPPORTO (AL NETTO DELL'IRAP)	€ 704.294,90	
B	MEDIA ENTRATE CORR. UTLIMI TRE RENDICONTI APPROVATI	€ 6.157.867,20	
C	FCDE ASSESTATO NEL BILANCIO DELL'ULTIMO RENDICONTO APPROVATO	-668.291,20	
D=B-C	DENOMINATORE	€ 5.489.576,00	
			<b>VALORE SOGLIA FASCIA DEMOGRAFICA</b>
<b>G=D/A</b>	<b>RAPPORTO SPESA/ENTRATE</b>	<b>12,83%</b>	<b>26,90%</b>

Considerato che i Comuni e possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, **non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1** di ciascuna fascia demografica i cui valori sono riportati nella tabella precedente.

In particolare il Comune di Carinola ha una capacità assunzionale pari **al 12,83%** della media delle entrate così come sopra riportate per un valore assoluto di **€ 772.401,04.**

### **3.3.4 Calcolo delle capacità assunzionali per lavoro flessibile e assunzioni a tempo indeterminato e determinato**

Per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative, ecc.), l'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 dispone all'art. 4-bis che "All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276" è inserito il seguente periodo: "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 legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente".

La deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, prevede che: "Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, l. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28."

Alla luce di quanto disposto dal vigente art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4bis, del d.l. 90/2014, ai fini delle assunzioni per lavoro flessibile questo Comune deve rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

La deliberazione n. 23/2016/QMIG della Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, che ha affermato il principio di diritto secondo cui "Il limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, non trova applicazione nei casi in cui l'utilizzo di personale a tempo pieno di altro Ente locale, previsto dall'art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, avvenga entro i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, senza oneri aggiuntivi, e nel rispetto dei vincoli posti dall'art. 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. La minore spesa dell'ente titolare del rapporto di lavoro a tempo pieno non può generare spazi da impiegare per spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni";

Il nuovo comma 2, dell'articolo 36, del d.lgs.165/2001, come modificato dall'art. 9 del d.lgs.75/2017, conferma la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi esclusivamente per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali.

Tra i contratti di tipo flessibile ammessi dalla legislazione vigente, vengono ora inclusi solamente i seguenti:

i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;

i contratti di formazione e lavoro;

i contratti di somministrazione di lavoro, a tempo determinato, con rinvio alle omologhe disposizioni contenute nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che si applicano con qualche eccezione e deroga.

Per il Comune di Carinola il limite di spesa per lavoro flessibile è pari ad euro € 386.344,44. L'Ente, pertanto, ha facoltà di effettuare assunzioni a termine con contratti di lavoro flessibile entro lo spazio finanziario di € 386.344,44.

Il Comune di Carinola, in quanto ente in dissesto, è soggetto altresì limite dell'art 259 comma 6 del TUEL, la spesa per il personale a tempo determinato deve essere altresì ridotta a non oltre al 50% della spesa media sostenuta nel triennio antecedente l'anno dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato pari ad € 18.299,16

Negli ultimi anni si sono verificate numerose cessazioni di personale come di seguito indicate:

#### **Anno 2019**

N. 1 Funzionario ( Ex Cat. D)

N. 3 Istruttori ( Ex Cat. C)

#### **Anno 2020**

N. 1 Operatore (Ex categoria A)

N. 2 Istruttori (Ex categoria C)

#### **Anno 2021**

N. 1 Operatore Esperto ( Ex Cat. B)

N. 3 Istruttori (Ex Cat. C)

#### **Anno 2022**

N. 4 Istruttori ( Ex Cat C)

N. 2 Operatori (Ex Cat. A)

#### **Anno 2023**

N. 2 Istruttori ( Ex Cat. C)

#### **Anno 2024**

N. 1 Operatore (Ex categoria A)

Ai sensi dell'art 1, comma 562 della Legge n. 296/2006 e s.m.i. il limite di spesa imposto pari alla media del triennio 2011-2013 è quantificato per il Comune di Carinola in € 1.424.668,39.

La quantificazione della spesa di personale stimata per l'anno 2025 e la verifica della coerenza delle spese di personale per l'anno 2024 con il limite della media del triennio 2011-2013 (ai sensi dell'art 1 commi 557- 557 quater L 27 Dicembre 2006 n. 296) risulta rispettata;

Per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2025- 2027 l'ente deve programmare una spesa complessiva nel rispetto del seguente limite di spesa potenziale massima

Spesa potenziale massima per il rispetto del Valore Soglia Massimo pari al 26,9%	<b>€ 772.401,04</b>
--	---------------------

Si riportano di seguito le assunzioni in parte già programmate con delibera di G.C. n. 71 del 10.10.2023 e con l'adozione del PIAO 2023/2025 ed autorizzate con decisione n 1 del 15.01.2024 della Commissione per la stabilità Finanziaria degli Enti Locali, ricordando che risultano soddisfatte le quote d'obbligo sia relativamente ai soggetti disabili di cui all'art 3 della Legge 12 Marzo 1999 n. 68, sia relativamente ai soggetti di cui all'art 18 della Legge n. 68/1999.

### ANNO 2025

#### ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2025

N° UNITA'	Area	Profilo Professionale	Impiego	MODALITA' DI ASSUNZIONE				Spesa annua prevista (comprensiva di oneri al netto dell'IRAP)	
				Progressione tra le Arece Art. 13 c.6 CCNL 2022	Progressione tra le Arece Art. 15 CCNL 2022	Stabilizzazione	Scorrimento graduatorie e/o mobilità		
1	FUNZIONARIO	Funzionario di Vigilanza	Tempo pieno		X			<b>1.978,42</b>	ASSUNZIONE AUTORIZZATA CON DECISIONE N. 1 DEL 15.01.2024
1	ISTRUTTORE	Istruttore amministrativo	Tempo pieno	X				<b>2.562,21</b>	ASSUNZIONE AUTORIZZARE DA
1	OPERATORE ESPERTO	Operatore Esperto	Tempo pieno	X				<b>821,38</b>	ASSUNZIONE AUTORIZZARE DA
2	FUNZIONARIO ED EQ	Funzionario Tecnico	Tempo parziale 18 H pro-capite settimanali					<b>30.642,89</b>	ASSUNZIONI AUTORIZZATE CON DECISIONE N. 1 DEL 15.01.2024
1	ISTRUTTORE	Istruttore amministrativo	Tempo Pieno				X	<b>28.166,07</b>	ASSUNZIONI AUTORIZZATE CON DECISIONE N. 1 DEL 15.01.2024
1	AREA DEGLI OPERATORI	Operatore Servizi Generali	Tempo Pieno			X		<b>26.344,00</b>	ASSUNZIONE AUTORIZZARE DA
<b>Totale</b>								<b>90.514,97</b>	

La spesa derivante da nuove assunzioni a tempo indeterminato (**euro 90.514,97**) risulta contenuta entro il limite dell'incremento calmierato di **euro 772.401.04**.

La spesa per le progressioni verticali in deroga (Art. 13 comma 6 CCNL 2022) pari ad € **3.383,59** è finanziata con il budget rappresentato dallo 0.55% del monte salari 2018 pari ad € **5.329,14**.

#### ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO ANNO 2025

N° UNITA'	Area	Profilo Professionale	Impiego	MODALITA' DI ASSUNZIONE	Spesa annua prevista (comprensiva di oneri al netto dell'IRAP)	AUTORIZZAZIONE COSFEL
				Art. 1, c. 557, L. 311/2004		
1	ISTRUTTORE	ISTRUTTORE	10h	x	€ 7.823,90	ASSUNZIONE AUTORIZZATA CON DECISIONE COSFEL N. 8 DEL 22.01.2025
<b>Totale</b>					<b>€ 7.823,90</b>	

Le assunzioni a tempo determinato realizzate e programmate per l'anno 2025 saranno contenute entro il limite di spesa per il lavoro a tempo determinato pari ad euro di € 18.299,16 (Art. 259 comma 6 TUEL).

#### ANNO 2026

Le assunzioni a tempo indeterminato saranno programmate in seguito alle cessazioni intervenute ed in base ai dati risultati dal consuntivo anno 2025.

#### ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO ANNO 2026

N° UNITA'	Area	Profilo Professionale	Impiego	MODALITA' DI ASSUNZIONE	Spesa annua prevista (comprensiva di oneri al netto dell'IRAP)	AUTORIZZAZIONE COSFEL
				Art. 1, c. 557, L. 311/2004		
1	FUNZIONARIO	Funzionario Tecnico	12 h	x	10.214,00	DA AUTORIZZARE
1	ISTRUTTORE	Istruttore	10 h	x	7.823,90	DA AUTORIZZARE

<b>Totale</b>	<b>18.037,90</b>	
---------------	------------------	--

La spesa derivante da assunzioni a tempo determinato programmate per l'anno 2026 quantificata in € 18.037,30 risulta contenuta entro il limite di spesa per il lavoro flessibile di euro di € 18.299,16 (Art. 259 comma 6 TUEL).

#### ANNO 2027

Le assunzioni saranno programmate in seguito alle cessazioni intervenute ed in base ai dati risultati dal consuntivo anno 2026.

#### **3.3.4 La dotazione organica:**

Il seguente prospetto, illustrativo della dotazione organica del triennio 2025/2027 comprensiva delle assunzioni programmate in tali anni:

CATEGORIA PROFILO	DOTAZIONE ORGANICA AL 01.01.2025		CESSAZIONI PREVISTE NEL 2025		ASSUNZIONI PREVISTE 2025	TOTALE DIPENDENTI
	T.Pieno	P.Time	T. Pieno	P.Time		
FUNZIONARIO -EX CAT D - DIRETTIVO CONTABILE	1					1
FUNZIONARIO EX CAT D - DIRETTIVO TECNICO	0					
FUNZIONARIO EX CAT D DIRETTIVO VIGILANZA	0				1(P.V.)	1

<b>FUNZIONARIO EX CAT. D – DIRETTIVO AMM.VO</b>	<b>1</b>					<b>1</b>
<b>ISTRUTTORE EX CAT C - ISTRUTTORE AMM.VO</b>	<b>3</b>				<b>1(P.V.)</b>	<b>4</b>
<b>ISTRUTTORE EX CAT. C – AMMV. CONTABILE</b>	<b>0</b>					
<b>ISTRUTTORE EX CAT C – ISTRUTTORE DI VIGILANZA</b>	<b>5</b>					<b>4</b>
<b>ISTRUTTORE EX CAT. C - ISTRUTTORE TECNICO</b>	<b>1</b>					<b>1</b>
<b>OPERATORE ESPERTO EX CAT. B-</b>	<b>1</b>				<b>1 (P.V.)</b>	<b>1</b>
<b>OPERATORE EX CAT. A – OPERATORI</b>	<b>2</b>				<b>1 (stabilizzazione LSU)</b>	

E' in servizio n°1 Esperto in Funzioni Tecniche di particolare e comprovata specializzazione -Profilo Junior- con incarico di lavoro autonomo, ex art. 7, comma 6, del D. LGS. N. 165/2001, ai sensi dell'art. 11, comma 2, del D.L. N.36/2022, convertito con modificazioni dalla Legge N. 79/2022, ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).