



COMUNE DI SANTO STEFANO DEL SOLE
Provincia di AVELLINO

**PIANO INTEGRATO DI
ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
PIAO 2023/2025**

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

Sezione 1: ANAGRAFICA AMMINISTRAZIONE

Comune di SANTO STEFANO DEL SOLE

Indirizzo: VIA COLACURCIO 54

Codice fiscale: 80010190645

Partita IVA: 00281060640

Sindaco: Dott. Gerardo SANTOLI

Numero dipendenti al 31 dicembre 2022: n. 8 dipendenti

Numero abitanti al 31 dicembre anno 2022: n. 2087 abitanti

Telefono: 0825.673053

Sito internet: <http://www.comune.santostefanodelsole.it>

E-mail: comunesantostefanodelsole@legalmail.it

(Sezione 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE)

Sottosezione 2.2. PERFORMANCE

Piano “provvisorio” degli obiettivi per l’anno 2023

(prima versione base da sottoporre a revisione)

OBIETTIVI STRATEGICI 2023/2025	PESO	OBIETTIVI OPERATIVI 2023	PESO	DRIVER DI PERFORMANCE 2023	RISULTATI ATTESI (TARGET) 2023	ALBERO DELLA PERFORMANCE. RIPARTO OBIETTIVI					
						Segretario	Servizi amministrativi	Servizi finanziari	Territorio e Lavori Pubblici	Ambiente e Patrimonio	Sicurezza Urbana e ordine pubblico
Livello dimensionale (stato di salute economico finanziaria dell'Ente)											
1. Contenimento dei parametri -obiettivo di deficitarietà strutturale		1.1. Numero di parametri deficitari pari o inferiore a quello rendicontato nell'anno precedente		Parametri obiettivo (di deficit strutturale)	Numero di parametri deficitari non superiore a due	X	X	X	X	X	X
2. Rispetto dei principali vincoli di finanza pubblica		2.1. Rispetto saldo obiettivo Pareggio di Bilancio e ulteriori vincoli di spesa pubblica		Pareggio di bilancio (ex patto di stabilità) e tetti di spesa del personale (art. 1 c. 557 e 557-quater della l. 296/2006, art. 9 c. 28 D.L. 78/2010, art. 23 c. 2 del D.L. 75/2017)	Rispetto di tutti i vincoli imposti a legislazione vigente	X	X	X	X	X	X
Livello dimensionale (stato di realizzazione del programma strategico di mandato)											
1. Miglioramento dei livelli di realizzazione del Programma Triennale OO.PP. ed elenco annuale 2023		1. Contenimento dei ritardi nella tempistica di realizzazione delle Opere programmate		Stato di avanzamento opere programmate nell'anno di riferimento	Media semplice compresa tra il 50% e il 70%				X		
2. Efficacia della Programmazione triennale del Fabbisogno di Personale		1. Efficacia di esecuzione del Piano triennale del fabbisogno di personale		numero procedure selettive concluse nel corso dell'anno rispetto a quelle programmate (per ciascuna annualità di riferimento)	numero procedure indette compreso nel range 90-100%		X				
3. Miglioramento del grado di attuazione dei programmi indicati nella sezione operativa del DUP		1. Capacità di realizzazione dei programmi e progetti inseriti nel DUP		Percentuale di realizzazione dei programmi di spesa indicati nella sezione operativa del DUP nell'anno di riferimento	Percentuale compresa tra il 60% e il 75%	X	X	X	X	X	X
4. Realizzazione del Piano alienazioni e valorizzazioni degli immobili appartenenti al patrimonio comunale		1. Realizzazione del Piano delle alienazioni immobiliari previste nell'anno di riferimento		Stato di attuazione del Piano delle alienazioni del patrimonio immobiliare	numero procedure di vendita indette compreso nel range 90-100%				X		
5. Realizzazione delle contromisure di gestione del rischio previste nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione, la trasparenza e l'integrità		1. Minimizzare gli scostamenti e le difformità rispetto al Piano triennale		Numero difformità segnalate dal RPCT nel corso dell'anno	difformità < 10	X	X	X	X	X	X
Livello dimensionale (livello percepito di qualità generale dei servizi erogati)											
1. Migliorare la capacità di risposta dell'Ente in relazione alle diversificate occasioni di contatto con l'utenza		1. Potenziamento dei servizi di front-office		Attenzione e capacità progettuale dimostrata in relazione alla priorità di riorganizzazione delle attività e dei processi di front-office	Predisposizione progetti ed attività specifiche dirette al miglioramento dei servizi			X	X	X	X
2. Potenziare l'offerta dei servizi al cittadino in modalità multimediale		1. Miglioramento dell'offerta di servizi digitali		Progetti di informatizzazione dei servizi attivati nel corso dell'anno	Predisposizione progetti ed attività specifiche dirette alla digitalizzazione dei servizi	X	X	X	X	X	X

Piano “provvisorio” delle azioni positive triennio 2023/2025

(prima versione base da sottoporre a revisione)

RIFERIMENTI LEGISLATIVI

D.lgs. 30/03/2001 n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" - art. 57;

D.lgs. 11 aprile 2006 n.198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma art. 6 della legge 28/11/2005 n. 246”;

Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e il Ministro per i Diritti e Le Pari Opportunità del 23 maggio 2007 sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche.

AZIONI POSITIVE DA ATTIVARE

Promuovere il ruolo e le attività del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.). Al fine consentire al CUG di poter svolgere al meglio il proprio ruolo, si ritiene prioritaria una azione di informazione rivolta a tutti i dipendenti relativamente alle tematiche di competenza. Si ritiene altrettanto fondamentale attivare quanti più canali possibili per offrire ai dipendenti la possibilità di segnalare al CUG eventuali situazioni di disagio o qualsiasi suggerimento al fine di migliorare l'ambiente di lavoro.

Per mantenere attiva l'attenzione dei dipendenti e per facilitare i contatti con il CUG verranno periodicamente inviati, tramite mailing list, attraverso la pubblicazione sul sito dell'Ente e con ogni altro mezzo ritenuto utile a raggiungere tutti i dipendenti, brevi notizie sull'attività del CUG.

Saranno attivati strumenti di raccolta delle segnalazioni dei dipendenti, in particolare attraverso la divulgazione della e-mail dedicata.

Le segnalazioni ed i suggerimenti saranno oggetto di approfondimento e potranno essere lo spunto per approfondire le criticità segnalate, nel corso del triennio di durata del presente piano, tramite una indagine conoscitiva.

1) Piano operativo rivolto: tutti i dipendenti dell'Ente

- Tempistica di realizzazione: triennio 2023/2025
- Obiettivo: garantire il benessere dei lavoratori attraverso la tutela dalle molestie, dai fenomeni di mobbing e dalle discriminazioni.
- Azioni specifiche: l'Ente si impegna ad attuare, in collaborazione e su impulso del Comitato Unico di Garanzia, ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate da:
 - pressioni o molestie sessuali;
 - casi di mobbing;
 - atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
 - atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore o della lavoratrice sotto forma di discriminazioni.

Tali azioni si concretizzeranno in:

- istituzione di un centro di ascolto per il personale dipendente;
- effettuazione di indagini specifiche attraverso questionari e/o interviste al personale dipendente;
- interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche-mobbing;

2) Piano operativo rivolto: tutti i dipendenti dell'Ente

- Tempistica di realizzazione: triennio 2023/2025
- Obiettivi: Azioni di sensibilizzazione sulle tematiche relative alle Pari Opportunità
- Azioni specifiche: portare a conoscenza di tutti i dipendenti della normativa esistente in materia di permessi, congedi e opportunità tramite le seguenti azioni:
 - diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni da adottare;
 - incontri formativi per i dipendenti sui temi della comunicazione, dell'autostima, sulla consapevolezza delle possibilità di reciproco arricchimento derivanti dalle differenze di genere per migliorare la qualità della vita all'interno del luogo di lavoro;
 - raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e del benessere lavorativo (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziabili, ecc.);
 - diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, invio di comunicazioni nel contesto della busta paga, aggiornamento costante del sito Internet e Intranet) o, eventualmente, incontri di informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc;
 - diffusione di informazioni e comunicazioni ai cittadini, attraverso gli strumenti di comunicazione propri dell'Ente e/o incontri a tema al fine di favorire la diffusione della cultura delle pari opportunità e del benessere lavorativo.

3) Piano operativo rivolto: tutti i dipendenti dell'Ente

- Tempistica di realizzazione: triennio 2023/2025
- Obiettivi: garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti.
- Azioni specifiche: l'Ente si impegna a promuovere il benessere organizzativo ed individuale attraverso le seguenti azioni:
 - accrescimento del ruolo e delle competenze delle persone che lavorano nell'Ente relativamente al benessere proprio e dei colleghi;
 - monitoraggio organizzativo sullo stato di benessere collettivo individuale e analisi specifiche delle criticità nel processo di ascolto organizzativo del malessere lavorativo nell'Ente;
 - realizzazione di azioni dirette ad indirizzare l'organizzazione verso il benessere lavorativo anche attraverso l'elaborazione di specifiche linee guida;
 - formazione di base sui vari profili del benessere organizzativo ed individuale;
 - prevenzione dello stress da lavoro correlato ed individuazione di azioni di miglioramento;
 - individuazione delle competenze di genere da valorizzare per implementare, nella strategia dell'Ente, i meccanismi di premialità delle professionalità più elevate, oltre che migliorare la produttività ed il clima lavorativo generale.

4) Piano operativo rivolto: tutti i dipendenti dell'Ente

- Tempistica di realizzazione: triennio 2023/2025
- Obiettivo: Analisi/Stato di fatto, flessibilità all'interno dell'Ente
- Azioni specifiche: effettuare una verifica sulla flessibilità dell'orario di lavoro e individuazione di eventuali altre tipologie di flessibilità dell'orario di lavoro che consentano di conciliare l'attività lavorativa con gli impegni di carattere familiare.

(Sezione 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO)

Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)

Riferimenti normativi:

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- D.M. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri *soglia* e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

<p>3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale</p>	<p>3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno 2022</p>	<p>DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2022:</p> <p>TOTALE: n. 8 unità di personale, di cui: n. 7 a tempo indeterminato n. 1 a tempo determinato n. 6 a tempo pieno n. 2 a tempo parziale</p> <p>SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO:</p> <p>n. 2 categorie D, con i seguenti profili professionali: n. 1 profilo di Istruttore Direttivo Contabile; n. 1 profilo di Funzionario Direttivo Tecnico;</p> <p>n. 4 categorie C con i seguenti profili professionali: n. 1 con profilo di Istruttore Tecnico (geometra) n. 2 con profilo di Istruttore amministrativo informatico n. 1 con profilo di Agente di Polizia Locale</p> <p>n. 2 categorie A con i seguenti profili professionali: n. 2 con profilo di Operario</p> <p>N.B.: in esito alla riclassificazione del personale, che entrerà in vigore il primo giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del CCNL 2019/2021, occorrerà sostituire - nella declinazione della dotazione organica - alle categorie (A, B, C, D), le nuove quattro Aree (Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari ed Elevata Qualificazione) e i nuovi profili professionali che saranno individuati dall'amministrazione al loro interno.</p>
	<p>3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane</p>	<p>A. Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa.</p> <p>A.1) <u>verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato.</u></p> <p>In applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, è stato effettuato il calcolo del limite massimo di spesa destinabile a nuove assunzioni, con riferimento ai dati del Rendiconto di Gestione degli esercizi finanziari 2019, 2020 e 2021 per le entrate, al netto del FCDE (valore definitivo assestato iscritto nel bilancio di previsione dell'esercizio 2021), e del valore della spesa del personale risultante dal Rendiconto di Gestione dell'esercizio finanziario 2021, come segue:</p>

- ☑ Il Comune evidenzia un rapporto percentuale tra spese di personale (rendiconto esercizio 2021) e valore medio delle entrate correnti (rendiconti esercizi 2019/2020/2021) al netto del FCDE (bilancio assestato 2021) pari al **26,48%**;
- ☑ Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al **27,60%** e quella prevista in Tabella 3 è pari al **31,60%**;
- ☑ Il Comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine teorico di spesa aggiuntiva rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, calcolato ai sensi della Tabella 1 del medesimo decreto attuativo, pari a **euro 18.223,60**;
- ☑ Non ricorre l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale (29% per l'anno 2023, 30% nell'anno 2024) rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in Tabella 2 del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1, poiché il calcolo del valore "calmierato" di spesa per l'anno 2023 restituisce un valore (euro 126.511,34 = spese personale 2018 x 29% = 436.246 x 29%) superiore all'importo "soglia" della Tabella 1 (euro 18.223,60);
- ☑ Il Comune non dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, che alla luce dell'art. 5 comma 2 del d.m. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della Tabella 2 già menzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente alternativi, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la Tabella 2 del decreto attuativo;
- ☑ Alla luce delle considerazioni appena svolte, il Comune soggiace ad un limite complessivo di spesa di personale pari a complessivi euro **448.271,84 oltre IRAP**; tale spazio finanziario complessivo al netto dell'IRAP è ottenuto sommando alla spesa "storicizzata" di **euro 430.048,24 (spesa di personale Rendiconto esercizio 2021)** il margine aggiuntivo di **euro 18.223,60 (spesa residuale rispetto al valore soglia della Tabella 1)**;

Il Piano delle assunzioni contenuto nel presente atto è stato predisposto nel rispetto dell'obbligo di contenimento della spesa di personale previsionale del triennio 2023/2025 entro il suddetto limite finanziario di spesa pari a euro 448.271,84, e tenendo conto dei "risparmi di spesa" derivanti dalle **cessazioni di personale intervenute nell'anno 2022**, come risultante dal seguente elenco:

- **n. 1 unità di personale di categoria/posizione economica D3/D7;**
- **n. 1 unità di personale di categoria/posizione economica C/C5;**
- **n. 1 unità di personale di categoria/posizione economica B/B7.**

Pertanto, è stato accertato che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal D.M. 17 marzo 2020;

- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della “soglia”, secondo il principio della sostenibilità finanziaria;
- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del D.M. 17 marzo 2020, pari a euro 18.223,60, sono utilizzati, conformemente alla norma dell’articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

A.2) Verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale.

È stato verificato che la spesa di personale per il triennio 2023/2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, risulta compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale, in valore assoluto, determinato ai sensi dell’art. 1, comma 557 e 557-*quater* della legge 296/2006, anche tenuto conto della esclusione dal precitato tetto di spesa dei maggiori spazi finanziari concessi dal D.M. 17/03/2020 ex art. 7, comma 1, come di seguito rappresentato:

- Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell’**art. 1, comma 557-*quater*, della l. 296/2006**, introdotto dall’art. 3 del D.L. 90/2014, pari a **euro 438.899,11** come attestato dal responsabile dei servizi finanziari con nota prot. n. 2319/2020.
- La spesa di personale prospettica per ciascuna annualità del triennio 2023/2025, oggetto del presente atto di programmazione, non supera il tetto di euro 438.899,11 in quanto le assunzioni di personale previste per ciascuna annualità del triennio risultano finanziate dai risparmi di spesa storicizzata (2021) derivanti dalle cessazioni di personale intervenute nel corso dell’anno 2022 e dagli ulteriori margini del D.M. 17/03/2020 computati “fuori tetto”; pertanto, ai fini assunzionali, saranno utilizzati i risparmi di spesa “storicizzata” (spesa a rendiconto 2021, pari a euro 430.048,24), e gli ulteriori margini derivanti dall’applicazione del D.M. 17/03/2020 (pari a euro 18.223,60). Inoltre, agli stessi fini, potrà essere utilizzato l’ulteriore margine di spesa derivante dalla differenza tra l’importo di spesa storicizzata (2021) e il tetto massimo ex art. 1 comma 557-*quater* l. 296/2006, pari a complessivi **euro 8.850,87**;

A.3) Verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile;

La spesa di personale da assumere mediante forme di lavoro flessibile nel triennio 2023/2025, oggetto dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto dell’art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010. È stato accertato, infatti, che ai fini della determinazione della soglia di spesa per la verifica del rispetto delle disposizioni vincolistiche dell’art. 9 c. 28 del D.L. 78/2010, non potrà essere considerato né l’anno 2009 né tantomeno il triennio 2007-2009, in quanto l’Ente in tali annualità non ha fatto ricorso a contratti di lavoro flessibile, così come attestato dal responsabile dei servizi finanziari e riportato nel conto annuale del personale con riferimento al triennio 2007-2009. Sul punto, la Sezione Autonomie della Corte dei conti con pronuncia n. 1/2017 e

successiva n. 15/2018, ha deliberato il principio di diritto che consente ai Comuni che non abbiano fatto ricorso a contratti di lavoro flessibile nell'anno 2009 o nel triennio 2007-2009, ovvero che abbiano in tali anni sostenuto a tale titolo una spesa di importo modesto idoneo a costituire un ragionevole parametro assunzionale, di determinare un nuovo parametro di riferimento costituito dalla spesa strettamente necessaria per far fronte, in via del tutto eccezionale, ad un servizio essenziale per l'Ente.

Alla luce delle considerazioni che precedono, è determinato il **nuovo parametro di spesa di riferimento per le assunzioni di lavoro flessibile**, ai fini del rispetto della disciplina contenuta all'art. 9 c.28 del D.L. 78/2010, nel **valore medio di spesa del triennio 2021/2023 costituito dalla spesa strettamente necessaria per far fronte, in via del tutto eccezionale, a servizi essenziali per l'Ente.**

A.4) Verifica dell'assenza di eccedenze di personale.

L'ente ha effettuato la ricognizione annuale relativa a situazioni di soprannumero o eccedenza di personale, prescritta all'art. 6 e 33 del T.U. n. 165/2001, condotta con riferimento alle due condizioni, esigenza funzionale e situazione finanziaria, ed è stato rilevato quanto segue:

- a) a livello di Ente, non sono presenti dipendenti e/o responsabili in soprannumero in quanto non è rilevata la presenza di personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica, e/o dipendenti in eccedenza rispetto alle esigenze funzionali delle ripartizioni in cui la struttura organizzativa è articolata;
- b) a livello di Ente, non sono ravvisabili condizioni di eccedenza di personale con riferimento alla situazione finanziaria complessiva, in quanto sul fronte della spesa, questo Ente prevede di rispettare tutti i parametri di spesa imposti dalla vigente disciplina vincolistica in materia di personale.

A.5) Verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere.

È stato verificato che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

Pertanto, si attesta che il Comune non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

B. Stima delle cessazioni nel triennio 2023/2025 oggetto di programmazione.

Non sono state previste e computate eventuali cessazioni di personale nel triennio 2023/2025.

C. Stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale.

Il dinamico contesto esterno di vincoli ed opportunità ha innescato un profondo ripensamento dell'organizzazione e delle principali leve strategiche per l'innovazione e il miglioramento continuo degli apparati amministrativi.

A livello di contesto interno, la reingegnerizzazione dei processi di servizio abilitata dalla digitalizzazione, nonché la semplificazione ed eliminazione di intere fasi del procedimento amministrativo, unita alla valorizzazione degli strumenti di "partecipazione" dell'utente finale nella fase istruttoria del procedimento, richiederà una spinta focalizzazione sulla "qualità" del risultato finale e sugli aspetti "relazionali" delle prestazioni. La riprogettazione dei flussi di lavoro conseguente alla semplificazione dei processi relazionali tra PA e utente finale, l'esigenza di incrementare i livelli di qualità, rapidità e speditezza, dei processi decisionali e tecnico-operativi, impone di realizzare il *reskilling* del personale in servizio, così come la rimodulazione "a regime" della dotazione organica di profili professionali.

In questa logica, l'acquisizione di personale con contratti di "lavoro flessibile" risponde alla duplice esigenza di ottenere rapidamente le risorse occorrenti per assicurare la continuità amministrativa dei servizi essenziali ma anche per riallineare la struttura di competenze e professionalità alle esigenze della gestione ed agevolare/presidiare i processi di transizione organizzativa e tecnologica oramai avviati.

Nei successivi aggiornamenti del presente Piano, sarà riposta particolare attenzione allo sviluppo degli uffici tecnici dell'organizzazione, con riguardo all'attivazione dei processi di sviluppo di carriera del personale già in servizio, alla programmazione di assunzioni a tempo indeterminato, alla creazione di una unità temporanea di missione per la gestione del PNRR.

Accertate le esigenze di questo Ente, anche evolutive e prospettiche, di natura funzionale ed organizzativa, si ritiene di potere rappresentare il fabbisogno prioritario di risorse umane, compatibile con il rispetto della disciplina vincolistica in materia di personale, come segue:

- potenziare la dotazione di risorse umane assegnate ai servizi amministrativi, attraverso la trasformazione del contratto individuale di lavoro da tempo parziale a tempo pieno per l'unità di personale inquadrata nella categoria/posizione economica C/C1 con il profilo di "istruttore

		<p>amministrativo informatico”, e il reclutamento di n. 1 unità di personale da inquadrare nella categoria/posizione economica B3/B3 con il profilo di “operatore esperto amministrativo-informatico”;</p> <ul style="list-style-type: none"> - potenziare la dotazione di risorse umane assegnate ai <u>servizi finanziari e gestione delle entrate</u>, attraverso il reclutamento di n. 1 unità di personale da inquadrare nella categoria/posizione economica C/C1 con il profilo di “istruttore amministrativo-contabile”; - ricorrere ai rapporti di lavoro flessibile per esigenze temporanee di continuità amministrativa dei servizi essenziali, nonché per riallineare la struttura di competenze e professionalità alle esigenze della gestione ed agevolare/presidiare i processi di transizione organizzativa e tecnologica oramai avviati; - rinviare a successivi aggiornamenti del PIAO, la pianificazione delle attività necessarie al potenziamento dell’attuale dotazione di risorse umane assegnate ai <u>servizi tecnici</u> attraverso il reclutamento di personale stabilmente incardinato nell’organico dell’Ente. <p>D. Certificazioni del Revisore dei conti.</p> <p>La presente sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta al Revisore dei conti per l’asseverazione della conformità del Piano al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l’asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale n. 1/2023 del 28.01.2023.</p>
	<p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell’allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno</p>	<ul style="list-style-type: none"> a) <u>modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree</u>: non sono previste modifiche; b) <u>assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti</u>: <ul style="list-style-type: none"> 1) reclutamento ordinario tramite avviamento degli iscritti al centro per l’impiego, o alternativamente tramite scorrimento di graduatorie di altri Enti, ovvero tramite procedura concorsuale pubblica, per l’assunzione a tempo indeterminato e pieno, di n. 1 unità di personale da inquadrare nella categoria giuridica B3, posizione economica B3, del vigente ordinamento di classificazione del personale, nel profilo di “operatore esperto amministrativo-informatico”; la spesa annuale prevista, pari a complessivi euro 20.620,72 oltre oneri riflessi e IRAP a carico dell’Ente, è finanziata con i risparmi di spesa storicizzata 2021, derivanti dalla cessazione di n.1 unità di personale inquadrato, con contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, nella categoria/posizione economica B/B7; 2) reclutamento ordinario tramite utilizzo di elenco di soggetti idonei alle assunzioni a tempo indeterminato, ai sensi dell’art.3-bis del D.L. n.80/2021, convertito in legge n.113/2021, di n. 1 unità di personale da inquadrare nella categoria giuridica C, posizione economica C1, del vigente

ordinamento di classificazione del personale, nel profilo di “istruttore amministrativo-contabile”; la spesa annuale prevista, pari a complessivi euro 23.175,61 oltre oneri riflessi e IRAP a carico dell’Ente, è finanziata con i risparmi di spesa storicizzata 2021, derivanti dalla cessazione di n.1 unità di personale inquadrato, con contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, nella categoria/posizione economica C/C5;

- c) assunzioni mediante mobilità volontaria:
non è previsto il reclutamento tramite procedura di mobilità volontaria;
- d) progressioni verticali di carriera:
saranno eventualmente previste nelle successive versioni di aggiornamento del PIAO;
- e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:
 - reclutamento tramite procedura selettiva ex art. 110 c.1 del TUEL D.lgs. n. 267/2000, per l’assunzione a tempo determinato e parziale al 50% di **n. 1 unità di personale inquadrato nella categoria giuridica D, posizione economica D1, con il profilo di “Istruttore Direttivo Tecnico”** del vigente ordinamento di classificazione del personale, cui affidare la responsabilità dei servizi afferenti alla posizione n. 4 denominata “Governo del Territorio e Lavori Pubblici” secondo l’articolazione organizzativa da ultimo approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 105/2022; la spesa annuale prevista, pari a complessivi € 12.573,36 oltre oneri riflessi e IRAP a carico dell’Ente, è finanziata con i risparmi di spesa storicizzata 2021, derivanti dalla cessazione di n.1 unità di personale inquadrato, con contratto di lavoro a tempo determinato, nella categoria/posizione economica D/D1 con prestazione lavorativa al 50% (18 ore settimanali), e in conseguenza della cessazione del rapporto di lavoro instaurato ai sensi dell’art. 1 comma 557 della legge n. 311/2004 per n. 12 ore settimanali oltre l’orario d’obbligo, con n. 1 unità di personale inquadrata nella categoria/posizione economica D3/D7;
 - ricorso al lavoro flessibile ai sensi dell’art. 36 del TUPI D.lgs. n. 165/2001 per l’attivazione di **rapporti di somministrazione a tempo determinato in conformità agli artt. 30 e ss. del D.lgs. n. 81/2015 e CCNL applicabili**, entro i limiti dell’art. 9 comma 28 del D.L. n. 78/2010, convertito nella legge n. 122/2010, come modificato dal D.L. 90/2014; la spesa massima prevista con riferimento al limite ex art. 1 comma 557-quater della legge 296/2006 è pari a complessivi € 9.000,00, ed è finanziata per euro 8.850,87 con il margine di spesa derivante dalla differenza tra l’importo di spesa storicizzata (2021) e il tetto massimo ex art. 1 comma 557-quater l. 296/2006;
- f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:
non sono previste stabilizzazioni di personale;
- g) completamento nell’esercizio finanziario 2023 di altre attività già previste nel PIAO 2022/2024:
 - trasformazione del rapporto di lavoro per l’unità di personale in servizio con inquadramento nella

categoria C posizione economica C1 e nel profilo di Istruttore amministrativo informatico da “part-time” al 33,33% (12 ore settimanali) a “part-time” al 66,67% (24 ore settimanali), e successiva trasformazione a “tempo pieno”, attraverso la modifica consensuale del contratto individuale di lavoro e la corrispondente programmazione della prestazione lavorativa settimanale in regime di tempo pieno per n. 36 ore d’obbligo; a regime, la spesa annuale aggiuntiva prevista, pari a euro 15.450,41 oltre oneri riflessi e IRAP a carico dell’Ente, è finanziata per euro 18.223,60 con il margine aggiuntivo previsto dal D.M. 17/03/2020.

Dotazione organica complessiva per il triennio 2023/2025
ai sensi dell’art.6 del D.lgs. n.165/2001, novellato dal D.lgs. n.75/2017

CATEGORIA PROFILO CCNL 21.05.2018	DIPENDENTI IN SERVIZIO		CESSAZIONI PREVISTE		ASSUNZIONI PREVISTE						TOTALE	
	T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time	2023		2024		2025		T. Pieno	P. Time
					T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time		
D - Istruttore Direttivo Contabile	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
C – Istruttore amministrativo-contabile	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0
D - Istruttore Direttivo Tecnico	0	1	0	1	0	1 (18 ore)	0	0	0	0	0	1 (18 ore)
C - Istruttore geometra	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
C - Istruttore amministrativo-informatico	1	1 (12ore)	0	0	1 (dal part-time)	0	0	0	0	0	2	0
B3 - operatore esperto amministrativo-informatico	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0
C – Agente di Polizia Locale	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
A - Operatore	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0