

CITTA' DI CEPAGATTI

PROVINCIA DI PESCARA



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023 – 2025

(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Ai sensi del combinato disposto dell'art. 6 del D.Lgs n. 165/2001 e dell'art. 91 del D.Lgs n. 267/2000, la Giunta Comunale assume determinazioni organizzative in materia di personale e, relativamente alle assunzioni, procede alla programmazione del piano dei fabbisogni triennali di personale, quale atto di programmazione dinamica, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. L'art.6, comma 3, del D.Lgs n. 165/2001 stabilisce altresì che le amministrazioni pubbliche in sede di definizione del piano indichino la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati. Con il presente PIAO si procede all'approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2023/2025 e al piano delle assunzioni 2023 secondo la seguente rappresentazione.

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

Premessa

In questa sottosezione, alla consistenza in termini quantitativi del personale è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti.

CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2022:

Area	Posti coperti alla data del 31.12.2022		Posti da coprire per effetto del presente piano		Costo complessivo dei posti coperti e da coprire
	FT	PT	FT	PT	
Funzionari/ E.Q.	5	0	4	0	€ 229.773,99
Istruttori	17	5	4	2	€ 881.647,21
Operatori esperti	8	2	2	0	€ 298.517,57
Operatori	0	0	0	0	€ 0,00
TOTALE	30	7	10	2	€ 1.409.938,77

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE IN BASE AI PROFILI PROFESSIONALI:

Area	Analisi dei profili professionali in servizio al 31.12.2022
Funzionari/E.Q.	n. 5 E.Q. così articolate: n. 2 Specialista Amministrativo Contabile, n. 2 Specialista Tecnico e Ausiliario, n. 1 Specialista di Polizia Locale.
Istruttori	n. 22 Istruttori così articolati: n. 9 Istruttore Amministrativo Contabile, n. 8 Istruttore Tecnico e Ausiliario, n. 5 Agenti di Polizia Locale.

Operatori Esperti	n. 10 Operatori esperti così articolati: n. 1 Collaboratore servizi di supporto agli uffici, n. 2 Collaboratore tecnico e ausiliario, n. 5 Addetto ai servizi di supporto agli uffici, n. 2 operaio professionale tecnico e ausiliario.
Operatori	-----

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Premessa

Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e 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, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino 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:
 - a) alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);
 - b) alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni;
 - c) ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:

a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato.

In applicazione delle regole introdotte dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, convertito in legge n. 58/2019 e s.m.i., e del Decreto Ministeriale attuativo 17.03.2010, è stato effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2019, 2020 e 2021 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2021 per la spesa di personale:

SPESA DI PERSONALE ANNO 2018 Euro 1.437.965,04 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. Euro 301.972,66 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 1.739.937,70. LA SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2023 ammonta ad Euro 1.409.938,77 ed è pertanto inferiore al predetto limite.

a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

La spesa di personale per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006 come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 1.669.801,77

spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2023: Euro 1.598.114,40

a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile:

La spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2023, derivante 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, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 98.274,57

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2023: Euro 46.454,58

a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

L'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come da certificazione dei Responsabili allegata al presente piano, che ha data esito negativo.

a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere:

L'ente ha approvato il Piano Triennale delle Azioni Positive 2023/2025 con deliberazione di Giunta Comunale n. 21 del 15.03.2023.

L'Ente ha approvato il Piano degli Obiettivi di performance 2023 unitamente al piano esecutivo di Gestione 2023/2025 con deliberazione di Giunta Comunale n. 25 del 15.03.2023.

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.

Si attesta che il Comune di C e p a g a t t i non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

Stima del trend delle cessazioni:

Alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

Anno 2023:

n. 1 Addetto ai servizi di supporto agli uffici – Area Operatori Esperti a decorrere dal 01.03.2023

Anno 2024:

n. 1 Istruttore Tecnico e Ausiliario – Area Istruttori a decorrere dal 05.02.2024 (limite di età)

n. 1 Istruttore Amministrativo-Contabile - Area Istruttori decorrere dal 16.04.2024 (limite di età)

n. 1 Istruttore Amministrativo – Contabile - Area Istruttori (anzianità di servizio)

n. 1 Operaio professionale tecnico e ausiliario – Area operatori Esperti a decorrere dal 17.07.2024 (limite di età)

Anno 2025

n. 1 Istruttore Amministrativo-Contabile – Area Istruttori a decorrere dal 16.07.2025 (limite di età).

Stima dell'evoluzione dei bisogni – Anno 2023

Questo Ente necessita di definire il piano del fabbisogno triennale di personale 2023-2025, in coerenza con la predisposizione del bilancio di previsione relativo al triennio 2023-2025 e con il Documento Unico di Programmazione (DUP).

A seguito del confronto fra i Responsabili di Servizio e l'Amministrazione comunale, dopo un'attenta valutazione delle funzioni istituzionali da assicurare, degli obiettivi prioritari da perseguire e delle cessazioni dal servizio di alcune unità di personale nel prossimo triennio, come sopra indicate, alle quali non si può far fronte con riorganizzazioni dei servizi, è emersa la necessità di definire il piano del fabbisogno triennale di personale 2023-2025, nel senso di seguito esposto:

Anno 2023

Assunzioni a tempo indeterminato

N. 1 Specialista Tecnico e Ausiliario - Area Funzionari/E.Q. p.e. 1 full time a 36 ore – Progressione verticale ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs n. 165/2001;

N. 1 Specialista di Vigilanza - Area Funzionari/E.Q. p.e. 1 full time a 36 ore – Progressione verticale ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs n. 165/2001;

N. 1 Specialista Amministrativo Servizi alla Persona – Area Funzionari/E.Q. p.e. 1 full time a 36 ore – Utilizzo elenchi di idonei ex art. 3bis, comma 6, D.L. n. 80/2021 e in via subordinata concorso pubblico;

N. 1 Istruttore Amministrativo – Contabile – Area Istruttori p.e 1 full time a 36 ore – Trasformazione rapporto di lavoro part-time 83,33%;

N. 1 Istruttore Amministrativo – Contabile – Area Istruttori p.e. 1 full time a 36 ore – Progressione verticale ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs n. 165/2001;

N. 2 Istruttore Amministrativo - Contabile - Area Istruttori p.e. 1 part-time 18 ore – Utilizzo elenchi di idonei ex art. 3bis, comma 6, D.L. n. 80/2021 e in via subordinata utilizzo graduatorie attive di altri enti del comparto, concorso pubblico/mobilità tra enti;

N. 1 Istruttore Tecnico e Ausiliario – Area Istruttori p.e. 1 full-time a 36 ore – Utilizzo elenchi di idonei ex art. 3bis, comma 6, D.L. n. 80/2021 e in via subordinata utilizzo graduatorie attive di altri enti del comparto, concorso pubblico e/o mobilità tra enti;

N. 2 Agenti di Polizia Locale - Area Istruttori p.e. 1 full time 36 ore (di cui n. 1 in sostituzione di dipendente assunto in data 08.08.2022 e dimissionario in data 30.11.2022 senza completamento del periodo di prova, con procedura avviata in data 13.12.2022) – Utilizzo elenchi di idonei ex art. 3bis, comma 6, D.L. n. 80/2021 e in via subordinata utilizzo graduatorie attive di altri enti del comparto, concorso pubblico/mobilità.

Restano altresì confermate le seguenti previsioni di reclutamento del Piano del fabbisogno 2022,

regolarmente riportate nel PIAO 2022/2024, conseguenti a procedure già avviate nell'esercizio 2022 e in corso di svolgimento:

N. 1 Specialista Tecnico e Ausiliario – Area Funzionari/E.Q. p.e. 1 full time a 36 ore – Utilizzo graduatorie di altri enti del comparto;

N. 1 Agente di Polizia Locale – Area istruttori p.e. 1 full time 36 ore in sostituzione di dipendente assunto in data 08.08.2022 e dimissionario in data 30.11.2022 senza completamento del periodo di prova;

N. 1 addetto ai servizi di supporto agli uffici – Area Operatori Esperti p.e. 1 full time a 36 ore – selezione a mezzo Centro per l'Impiego di Scafa;

N. 1 addetto ai servizi di supporto agli uffici – Area Operatori Esperti p.e. 1 full time a 36 ore – Trasformazione rapporto di lavoro part-time 83,33%.

Assunzioni a tempo determinato

N. 2 Agenti di Polizia Locale dal 15.04.2023 al 31.12.2023 Cat. C p.e. 1 – part-time 83,33%

N. 1 Specialista tecnico e ausiliario – Area Funzionari/E.Q. p.e. 1 – part-time 18 ore mediante selezione ex art. 110, comma 1, del D.Lgs n. 267/2000 o convenzione ex art. 23, comma 5, del CCNL 16.11.2022

Eventuali assunzioni a tempo determinato per la sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto;

Eventuali assunzioni di personale non dirigenziale per l'attuazione del PNRR, ai sensi degli artt. 9, comma 18-bis, e 31bis, commi 1, 3, 4 e 5 del D.l. n. 152/2022.

Anno 2024

Nessuna previsione

Anno 2025

Nessuna previsione

Certificazione del Revisore dei Conti

La proposta di deliberazione del PIAO, con particolare riferimento alla sezione 3.3.2 (Programmazione strategica delle risorse umane) è stata sottoposta al revisore dei Conti per l'accertamento della conformità 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. 32 in data 08.09.2023, pervenuto al protocollo comunale n. 25.128 dell'11.09.2023.

Rilevazione situazioni di eccedenza (art. 6 e art. 33, comma 1, del D.Lgs n. 165/2001):

Con il presente PIAO si prende atto delle relazioni redatte dai Responsabili dei Servizi dell'ente, agli atti presso il Servizio Personale, dalle quali non risultano, per l'anno 2023, eccedenze funzionali di personale in relazione all'organizzazione dei relativi servizi.

Si prende atto che ai sensi del combinato disposto dell'art. 6 e dell'art. 33 del D.lgs. 165/2001, non si rilevano situazioni né di eccedenza in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione

finanziaria, né di soprannumero di personale rispetto alla dotazione organica dell'ente e che pertanto il Comune di Cepagatti non deve avviare, nel corso del presente anno, procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti.

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse

Premessa

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;
- modifica del personale in termini di livello/inquadramento.

Contestualmente all'attuazione del piano, l'amministrazione si riserva di attivare anche procedure di mobilità interne, secondo quanto previsto dal vigente Regolamento Comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione G.C. n. 51 del 31.03.2009 e s.m.i., ed in particolare dagli articoli da 64 a 67 in materia di mobilità interna, al fine di garantire una migliore utilizzazione delle risorse umane.

3.3.4 Strategia di copertura del fabbisogno

Premessa

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.

A) Le modalità di assunzione del personale possono consistere in:

- procedura concorsuale pubblica, anche nella forma di cui all'art. 3 bis del .L. n. 80/2021, convertito in legge n. 113/2021 (selezioni uniche per la formazione di elenchi di idonei all'assunzione);
- utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti proprie o detenute da altri enti del comparto, secondo le previsioni del Regolamento comunale approvata con Deliberazione di Giunta Comunale n. 6 del 19.01.2021;
- procedura di mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs n. 165/2001.

L'Amministrazione dà mandato al Responsabile del Servizio Personale di attuare il Piano delle assunzioni 2023/2025 valutando di volta in volta le procedure di reclutamento più idonee ad assicurare i principi di speditezza ed economicità dell'azione amministrativa.

B) Progressioni verticali di carriera:

L'amministrazione prevede di attivare durante l'anno 2023, nei limiti consentiti dalle disposizioni di legge e dai vincoli di spesa, previsti dalla normativa vigente, procedure di progressione verticale di carriera, ex art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. 165/2001, di cui all'art. 15 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022, a copertura di posti già individuati nella presente programmazione, successivamente all'approvazione di un apposito regolamento da adottare previo confronto con le organizzazioni sindacali, secondo le modalità previste dall'art. 5 del sopra citato CCNL.

C) Assunzioni mediante forme di lavoro flessibile

Le assunzioni flessibili, sia nella forma della somministrazione che del contratto a tempo determinato, saranno effettuate al ricorrere dei presupposti di cui all'art. 35 del D.Lgs n. 165/2001, essenzialmente per fronteggiare esigenze stagionali e sostitutive di personale assente con diritto alla conservazione del posto.

Tutte le assunzioni saranno comunque precedute, se richiesto dalla normativa, dall'attivazione della procedura di cui all'art. 34 bis del D.Lgs n. 165/2001.

3.3.5 Formazione del personale

Premessa

Questa sottosezione sviluppa le seguenti attività riguardanti la 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.

Tutti i dipendenti dell'Ente sono destinatari di attività formative.

Per l'analisi dei fabbisogni, nell'ambito del processo di elaborazione di tale programmazione, sono coinvolti i Responsabili dei servizi, ai quali è richiesto di esporre le esigenze formative correlate alle specifiche funzioni relative agli uffici di propria competenza.

Nel Bilancio comunale è presente uno specifico capitolo di spesa per la formazione dei dipendenti, utilizzabile dai Responsabili di Posizione Organizzativa al fine di fornire ai dipendenti del proprio Servizio aggiornamenti, corsi, abbonamenti a riviste (per lo più online) ecc, avendo cura di provvedere, ognuno per il proprio Servizio, ad effettuare una rotazione tra il personale individuato quale destinatario dei corsi di formazione.

Le attività di formazione vengono realizzate mediante diverse tipologie di intervento:

- formazione interna: attività formative progettate ed erogate direttamente dall'Ente, al fine del contenimento della spesa, nel rispetto dell'efficacia dell'azione formativa. A tal fine ci si avvale principalmente della collaborazione dei titolari di Posizioni Organizzative nel ruolo di formatori interni, individuati in base alle specifiche competenze e professionalità nei diversi ambiti formativi;
- formazione mediante incarichi esterni: svolta attraverso la collaborazione esterna di soggetti pubblici e privati che operano nel settore della formazione;
- formazione a catalogo: attività formative specifiche organizzate all'esterno dell'Ente da appositi Enti di formazione a cui partecipano i dipendenti di un determinato servizio;
- formazione a distanza: i dipendenti partecipano ad attività formative a distanza, prediligendo la modalità webinar.

Alla formazione specifica settoriale, si aggiunge la formazione obbligatoria annuale:

- in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, a cura del Responsabile prevenzione corruzione e trasparenza (RPCT);
- in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, a cura del Responsabile della Sicurezza

designatodall'Ente.

L'Amministrazione comunale inoltre si avvale dei corsi di formazione promossi dall'INPS nell'ambito del progetto "Valore P.A.", secondo le proprie esigenze formative.

In questo momento gli obiettivi che meglio esprimono le peculiarità dell'azione amministrativa, da cui si può aspettare un cambiamento nei contenuti e negli obiettivi, sono riconducibili ai cambiamenti organizzativi quali digitalizzazione, *smart working*, benessere organizzativo, sviluppo delle competenze digitali, sviluppo della gestione delle informazioni e delle procedure.