

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

PIANO TRIENNALE
FABBISOGNO DEL
PERSONALE.

2024/2026

Premesso che:

la data odierna, giusta deliberazione n. 91 del 09.06.2023 (approvazione del Piao 2023-2025) esecutiva parzialmente modificata nella Sezione organizzazione e capitale umano con deliberazione n. 161 del 17.03.2023 e n. 196 del 28.12.2023 entrambe esecutive la situazione fattuale in materia di personale risulta essere la seguente:

n.36 dipendenti di cui:

- n.30 a tempo indeterminato di cui :
 - n. 19 dipendenti a tempo pieno
 - n. 7 part time a 30 ore
 - n.4 part-time a 18 ore

- n. 6 a tempo determinato di cui:
 - n.3 dipendenti a tempo pieno
 - n.2 dipendenti part-time a 27 ore
 - n.1 dipendente part-time a 9 ore

INQUADRAMENTO DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO

- **N. 6 dipendenti area dei funzionari ed EQ;**
- **N.11 dipendenti area degli istruttori di cui:**
 - n.4 area amministrativa / contabile,
 - n.3 area tecnica,
 - n.3 area vigilanza,
 - n.1 area attività produttive;
- **N. 13 dipendenti area degli operatori esperti di cui:**
 - n.8 area amministrativa / contabile,
 - n.1 area commercio e attività produttive;
 - n.4 area tecnica;

INQUADRAMENTO DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO

- N. 5 dipendenti area dei funzionari ed EQ.
- N.1 dipendente area degli istruttori

**RISPETTO NORMATIVA ART.68/99
TEMPO PIENO ED INDETERMINATO – (SITUAZIONE ATTUALE)**

20 dipendenti tempo indeterminato e pieno

- Nel calcolo non vanno computati (art.3 comma 4 L. 68/99) n.3 unità appartenenti alla Polizia Locale in quanto non adibiti ai servizi amministrativi.
- Nel calcolo non vanno computati, giusto interpello del Ministero n. 24/2009 n. 3 dipendenti titolari di E.Q. (ex P.O.) responsabili degli uffici (area tecnica-contabile ed attività produttive)

Quindi vanno computati **14 unità.**

TEMPO PART-TIME INDETERMINATO

Part-time (30 ore) $0,83 \times 7 = 5,81$

Part-time (18 ore) $0,50 \times 4 = 2,00$ (dipendente assegnata all'ufficio attività produttive e n.2

dipendenti assegnate ai servizi sociali e n. 1 dipendente squadra esterna)

Totale = 7,81

Totale unità tempo indeterminato = 21,81 (14+7,81)

TEMPO PIENO E DETERMINATO

n.3 dipendenti (n. 1 assistente sociale, n.1 educatrice e n. 1 amministrativo presso ufficio di piano)
totale n.3 unità

PART-TIME E DETERMINATO

n. 2 dipendenti tempo part-time e determinato di cui 2 per ore 27 (ufficio di staff ed ufficio di piano)

Nel calcolo non va computato, giusto interpello del Ministero n. 24/2009 n. 1 dipendente titolare di incarico di E.Q. (ex P.O.) responsabile dell'Ufficio (Ufficio di Piano)

$0,75 \times 1 = 0,75$

Totale tempo part-time e determinato 0,75

$21,81 + 3 + 0,75 = 25,56$

PROIEZIONE TEMPO INDETERMINATO

1. Assunzione operatore (custode) 24 ore settimanali
2. Trasformazione part-time (18H) a 36 figura appartenente all'area degli E.Q. (psicologa)
3. Assunzione fondi coesione funzionario e delle E.Q. (36 ore settimanali)
4. Assunzione agente di polizia locale istruttore a tempo pieno

TEMPO DETERMINATO E PART-TIME

1) 0,67

2) 0,50

3) 1,00

4) 1,00

Totale: 3,17

3,17 va aggiunto ad 25,56 per un totale di 28,73

Verifica di eventuali scoperture di quote d'obbligo per il collocamento dei disabili: **inesistenza
scopertura**

DOTAZIONE ORGANICA

AREA AMMINISTRATIVA / CONTABILE	AREA COMMERCIO/ ATTIVITA' PRODUTTIVE	AREA TECNICA/LL.PP.	AREA POLIZIA LOCALE	AREA UFFICIO DI PIANO AMBITO TERRITORIALE SOCIALE N. 4
Incarico E.Q. tempo pieno ed indeterminato	Incarico E.Q. tempo pieno e indeterminato	Incarico E.Q. tempo pieno e	Incarico E.Q..	Incarico E.Q. tempo

Responsabile: dott. Palmino Fiore n. 1 unità	Responsabile:Dott.ssa Teresa Orlando n. 1 unità	indeterminato Responsabile: Ing. Giovanni Dammiano n. 1 unità	Dipendente incardinato in altro Comune e in convenzione. (Dott. Michele Petrone)	determinato e part-time (ore 27) Responsabile: Maria Teresa Merlino) n. 1 unità
--	---	--	---	--

Totale n. 4 unità

AREA AMMINISTRATIVA/CONTABILE	AREA COMMERCIO / ATTIVITA' PRODUTTIVE	AREA TECNICA/LL.PP.	AREA POLIZIA LOCALE	AREA UFFICIO DI PIANO	UFFICIO DI STAFF
Numero addetti al servizio n.12	Numero addetti al servizio n.2	Numero addetti al servizio n.11	Numero addetti al servizio n. 3+1=4	Numero addetti al servizio n.6	n. 1
<i>Di cui tempo pieno ed indeterminato:</i> n.4 istruttori n.3 operatori esperti tempo pieno ed indeterminato n. 5 tempo part-time ed indeterminato (30 ore)	n.1 tempo part-time ed indeterminato 30ore: operatore esperto n. 1 tempo part-time ed indeterminato 18 ore - istruttore	<i>tempo pieno ed indeterminato:</i> n.3 istruttori tempo pieno ed indeterminato n.2 operatori esperti squadra esterna tempo pieno ed indeterminato ----- n.1 tempo part-time (30 ore settimanali presso gli uffici (operatore esperto) n.1 tempo indeterminato e part-time 24 ore settimanali (operatore squadra esterna-custode)da assumere n.1 tempo indeterminato e part-time operatore esperto squadra esterna 18 ore settimanali. n.1 istruttore tempo determinato e part-time (9 ore settimanali) anni 1. <u>n.1 Funzionario e E.O. (da assumere) tempo pieno.</u> <u>n.1 Funzionario E.O. (part time 12 ore settimanali da assumere)</u>	<i>tempo pieno ed indeterminato</i> n.3 istruttori Tempo pieno ed indeterminato n. 1 istruttore (da assumere)	n.4 a tempo indeterminato e pieno (n. 2 assistenti sociali,psicologa, educatrice) ----- n.1 assistente sociale tempo pieno e determinato; n. 1 amministrativi – tempo determinato e full-time	<i>n. 1 (a tempo determinato e part-time n. 27 ore)</i>

Per un totale di n. 36 dipendenti in organico vanno aggiunte le figure da assumere (n. 2 area tecnica –n.1 polizia locale)

Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa

Verifica rispetto contenimento della spesa ex art. 1 comma 557 L. 296/2006 ovvero della spesa potenziale massima imposta come vincolo € 1.267.418,33.

Non sussistono eccedenze di personale, così come risulta dalla deliberazione della Giunta Comunale n.17 del 20.02.2024 esecutiva

Verifica limite di spesa lavoro flessibile art. 9 comma 28 D.L. n.78/2010 € 45.558,06 (prot.17476 del 03.10.2023-allegato A)

Verifica presupposti normativi il cui mancato rispetto rende impossibile le procedure di assunzioni a qualsiasi titoli e con qualsivoglia tipologia contrattuale:inesistenza presupposti.

Bilancio 2024/2026 approvato con deliberazione del Consiglio comunale n 8 del 16.03.2024 e invio delle stesse al BDAP protocollo RGS 66746 del 3.04.2024

Rendiconto approvato con deliberazione n. 12 del 28/04/2023 ed invio dello stesso al BDAP protocollo RGS.137522 del 22.05.2023

Illustrata la situazione fattuale si relaziona illustra il quadro normativo:

- l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75 che dispone:
«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;

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.»;

- il DPCM 17 marzo 2020 (emanato in attuazione dell'art. 33 comma 2 del Decreto Legge 34/2019 convertito con modificazioni nella Legge n.58/2019) avente ad oggetto. **“Misure per la definizione delle capacità assunzione del personale nei Comuni”**. Il detto decreto che si applica a decorrere dal 20/04/2020 ha mutato il regime assunzionale dei comuni, introducendo in luogo del turn-over il principio della sostenibilità finanziaria.

Il DM dopo aver specificato cosa debba intendersi per spesa del personale e per entrate correnti, all'art.4 individua i valori soglia di massima spesa del personale.

Per i comuni tra 5000 e 9.999 abitanti il detto valore soglia risulta essere pari al 26,90.

Il Comune di Marsicovetere come risulta da quanto accertato dall'Ufficio Finanziario si colloca al di sotto del detto valore soglia avendo un rapporto tra spesa del personale e spese correnti secondo le definizioni dell'art.2 del DPCM 17 marzo 2020, pari al 15,17%.

In conseguenza di ciò, il Comune di Marsicovetere si colloca nella prima fascia.

RILEVATO che secondo l'art. 4 comma 2 del citato decreto *“i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, (...) 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”*.

CONSIDERATO inoltre che:

- ✓ l'art. 5 rubricato “percentuali massime di personale in servizio” statuisce che in sede di prima applicazione e fino al 31.12.2024, i comuni che si collocano al disotto del valore soglia di cui al comma 1, possono incrementare annualmente **per assunzioni di personale a tempo**

indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018 ,in misura non superiore al valore percentuale che varia a seconda della classe demografica dei comuni, fermo restando il rispetto pluriennali dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione del valore soglia di cui all'art. 4 comma1;

- ✓ dalla lettura della norma si evince che per i Comuni virtuosi, la legge non consente di effettuare assunzioni a tempo indeterminato sino al punto di raggiungere immediatamente la soglia media stabilita dall'art. 4 del Decreto, ma di poterlo fare solo gradualmente;
- ✓ **per i comuni nella fascia di popolazione tra 5000 – 9999 la percentuale massima di incremento è pari al 24% per l'anno 2022, ed aumenta sino al 2024.**

RICHIAMATO l'art. 36 del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. che disciplina tra l'altro all'interno delle forme di lavoro flessibile il contratto di somministrazione definito dal legislatore all'art. 30 del D. Lgs. 81/2015 come **“Il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata, ai sensi del decreto legislativo n. 27 del 2003, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore”.**

Il contratto di somministrazione è disciplinato inoltre dall'art. 52 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro degli enti locali 21/05/2018 che recita “Gli enti possono stipulare contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, secondo la disciplina degli articoli 30 e seguenti del D. Lgs. n. 81/2015, per soddisfare esigenze temporanee o eccezionali, ai sensi dell'art. 36, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001 e nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. I contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sono stipulati entro il limite di cui all'art. 50, comma 3”.

Il medesimo articolo statuisce altresì che non vi sono limitazioni **quantitative nel caso di personale che afferisce a progetti finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati.**

D'altra parte l'art. 9 comma 28 del D. Lgs. 78/2010 e ss.mm.ii. in materia di costo del lavoro a tempo determinato statuisce che le limitazioni in materia di spesa del **personale non si applicano nel caso in cui il costo del lavoro sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi** o da fondi dell'Unione Europea.

ATTESO CHE:

- dal 2021 le assunzioni coperte da finanziamenti specifici non entreranno nel rapporto tra spesa di personale e media triennale delle entrate così come statuito dall'art. 57, comma 3 septies, del D.Lgs 104/2021, convertito in legge 126/2020, che ha introdotto, una parziale eccezione all'obbligo di computare, per il rapporto spesa/entrate imposto dall'articolo 33, comma 2, del D.Lgs 34/2019, integralmente tutta la spesa di personale e tutte le entrate correnti, come definite dall'articolo 2 del D.M. 17.03.2020.
- **Il testo dell'art. 57, comma 3 septies, del D.L.104/2020, convertito in legge 126/2020, è il seguente: “ a decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui commi 1, 1 bis e 2 dell'art.33 del decreto –legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n.58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore di soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente.**

RAMMENTATO che le nuove assunzioni mediante i contratti di somministrazione risulteranno essere coperte **da finanziamenti specifici (Fondi RIPOV) e quindi finanziate da risorse provenienti da altri soggetti.**

RAMMENTATO infine che secondo il D. L. 36/22 come convertito dalla Legge n.79/2022 l'aumento conseguente ai rinnovi dei CCNL afferente la corresponsione degli arretrati di competenza delle annualità precedenti all'anno di effettiva erogazione di tale emolumenti, non rileva ai fini della verifica del rispetto dei valori soglia in base ai quali vengono determinate le facoltà assunzionali degli Enti Locali .

ATTESO CHE che in questa sede quest'esecutivo intende confermare la programmazione approvata in sede di PIAO 2023-2025 per quanto concerne gli esercizi 2024 e 2025 mentre per quanto concerne l'esercizio 2026, al momento, con salvezza di ulteriori determinazioni, non intende procedere ad alcuna assunzione.

Atteso che il revisore del conto dott. Salerno Luciano con verbale n. 66 del 08/03/2024 prot. 4586 (Allegato B) ha espresso parere favorevole.

Atteso che quest'amministrazione ha adempiuto alla relazione sindacale prevista dal vigente CCNL prot. 3229 del 16.05.2024.

Tutto ciò premesso

La dotazione organica per il triennio 2024-2026 è la seguente:

DOTAZIONE ORGANICA

AREA AMMINISTRATIVA / CONTABILE	AREA COMMERCIO/ ATTIVITA' PRODUTTIVE	AREA TECNICA/LL.PP.	AREA POLIZIA LOCALE	AREA UFFICIO DI PIANO AMBITO TERRITORIALE SOCIALE N. 4
Incarico E.Q. tempo pieno ed indeterminato Responsabile: dott. Palmino Fiore n. 1 unità	Incarico E.Q. tempo pieno e indeterminato Responsabile:Dott.ssa Teresa Orlando n. 1 unità	Incarico E.Q. tempo pieno e indeterminato Responsabile: Ing. Giovanni Dammiano n. 1 unità	Incarico E.Q.. Dipendente incardinato in altro Comune e in convenzione. (Dott. Michele Petrone)	Incarico E.Q. tempo determinato e part-time (ore 27) Responsabile: Maria Teresa Merlino) n. 1 unità

Totale n. 4 unità

AREA AMMINISTRATIVA / CONTABILE	AREA COMMERCIO / ATTIVITA' PRODUTTIVE	AREA TECNICA/LL.PP.	AREA POLIZIA LOCALE	AREA UFFICIO DI PIANO	UFFICIO DI STAFF
Numero addetti al servizio n.12	Numero addetti al servizio n.2	Numero addetti al servizio n.11	Numero addetti al servizio n. 3+1=4	Numero addetti al servizio n.6	n. 1
Di cui tempo pieno ed indeterminato: n.4 istruttori n.3 operatori esperti tempo pieno ed indeterminato n. 5 tempo part-time ed indeterminato (30	n.1 tempo part-time ed indeterminato 30ore: operatore esperto n. 1 tempo part-time ed indeterminato 18 ore - istruttore	tempo pieno ed indeterminato: n.3 istruttori tempo pieno ed indeterminato n.2 operatori esperti squadra esterna tempo pieno ed indeterminato ----- n.1 tempo part-time (30 ore settimanali presso gli	tempo pieno ed indeterminato n.3 istruttori Tempo pieno ed indeterminato n. 1 istruttore (da assumere)	n.4 a tempo indeterminato e pieno (n. 2 assistenti sociali, psicologa, educatrice) ----- n.1 assistente sociale tempo pieno e determinato; n. 1 amministrativi - tempo determinato e	n. 1 (a tempo determinato e part-time n. 27 ore)

ore)		uffici (operatore esperto) n.1 tempo indeterminato e part-time 24 ore settimanali (operatore squadra esterna-custode) <i>da assumere</i> n.1 tempo indeterminato e part-time operatore esperto squadra esterna 18 ore settimanali. n.1 istruttore tempo determinato e part-time (9 ore settimanali) anni 1. <u>n.1 Funzionario e E.Q. (da assumere) tempo pieno.</u> <u>n.1 Funzionario E.Q. (part time 12 ore settimanali da assumere)</u>		full-time	
------	--	--	--	-----------	--

Totale dipendenti 39 (comprensivi delle 3 figure da assumere)

Il piano assunzionale per il triennio 2024-2026 risulta essere il seguente:

ANNO 2024

TEMPO INDETERMINATO

AREA POLIZIA LOCALE:

assunzione agente polizia locale (istruttore) tempo indeterminato full-time per le ipotesi di sostenibilità finanziaria della spesa (concorso/mobilità)

UFFICIO DI PIANO:

Stabilizzazione educatrice (36 ore settimanali) decorrenza settembre

Trasformazione part-time /full-time psicologa.(Nuova assunzione) decorrenza marzo/aprile.

AREA TECNICA:

Assunzione Funzionario ed appartenente all'area delle E.Q.

assunzione a tempo indeterminato e part-time (24 ore settimanali-custode).Area operatori.

TEMPO DETERMINATO:

n.1 istruttore tecnico mediante contratto di somministrazione – finanziamento fondi PO-24 ore settimanali –*anni 1 prorogabile;*

n.1 istruttore per attività d raccolta elaborazione analisi e comunicazione dei dati mediante contratto di somministrazione –Finanziamento fondi PO.- 12 ore settimanali –*anni 1 prorogabile.*

Nuova assunzione Ufficio di Staff (27 ore settimanali) n.1 funzionario ed E.Q.

Nuova assunzione Ufficio di Piano (27 ore settimanali) n.1 funzionario ed E.Q.

ANNO 2025

Assunzione di una figura di “area dei funzionari ed elevata qualificazione” presso l’area tecnica (12 ore settimanali).

ANNO 2026

Nessuna assunzione.

La strategia di copertura del fabbisogno risulta essere la presente:

ANNUALITA' 2024

Agente polizia locale (istruttore) concorso/mobilità.

Stabilizzazione educatrice- area dei funzionari e delle E.Q. legge art.3 comma 5 D.L. 44/2023.

Trasformazione part-time–full-time psicologa appartenente all’area dei funzionari e delle E.Q.

Legge art.3 comma 101 -legge 244/2007.

Operatore:Legge 56/87.

Funzionario ed E.Q.: DL 124/2023 convertito con modificazione nella legge 13.11.20123 n. 162 ingegnere.

Contratto di somministrazione: (n.2 istruttori) art. 52 C.C.N.L. Enti Locali

Nuova assunzione Ufficio di Staff (27 ore settimanali) (Art.90 D.Lgs 267/00 e s.m.i.)

Nuova assunzione Ufficio di Piano (27 ore settimanali) (Art. 110 D.lgs 267/00 e s.m.i.)

ANNUALITA' 2025

Funzionario ed E.Q.: concorso

COMUNE DI MARSICOVETERE
Prov. di Potenza

Allegato B

Verbale n.66 del 08/03/2024

PARERE DELL'ORGANO DI REVISIONE sul documento **PIAO nuova modifica marzo 2024. AVENTE AD OGGETTO: PIAO 2024_2026. Nuova modifica nella parte relativa alla Sezione organizzazione e capitale umano. Piano triennale fabbisogno personale.**

Il sottoscritto, dott. Salerno Luciano, Revisione dei Conti del Comune Marsicovetere (PZ), nominato con delibera dell'Organo Consiliare n.63 del 28/12/2021, limitatamente alla sezione PIAO afferente il fabbisogno del personale;

TENUTO CONTO

che:

a) l'art. 239, D. Lgs. 18 agosto 2000, n.267, lettera b) n.1) come modificato dalla legge n. 213/2013 richiede che l'organo di revisione esprima il proprio motivato parere contenente un giudizio di congruità, coerenza e attendibilità contabile delle operazioni dell'Ente, fra le quali anche le "strumenti di programmazione economico-finanziaria";

b) l'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, stabilisce che:

"1. Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.

2. Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:

• h) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;



- i) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
- j) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei

fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo

2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della

- valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento

ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;

- k) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;

- l) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche

mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;

- m) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità ;

- n) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche

con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

3. Il Piano definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 del presente articolo pubblicano il Piano e i relativi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno nel proprio sito internet istituzionale e li inviano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale”;



PRESO ATTO

che:

- in data 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, del 2 dicembre 2021, è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151, il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, recante "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", di cui all'articolo 6, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;

DATO ATTO

che:

- E richiamate le proprie precedenti deliberazioni: - n. 55 del 21.06.2022 ad oggetto: "Piano assunzioni 2022-2024. Aggiornamento deliberazione di Giunta Comunale n. 159/2021"; - n.89 del 02.08.2022 ad oggetto: "Piano assunzioni 2022-2024. Nuova modifica". - n. 136 del 17.11.2022 ad oggetto. "Piano Integrato di attività ed organizzazione. Approvazione". - n. 168 del 29.12.2022 ad oggetto: "Piano integrato di attività ed organizzazione. Atto di modifica parziale" Necessita approvare la modifica PIAO 2023/2025.

- quest'Amministrazione con propria precedente deliberazione n.91 del 09.06.2023 esecutiva ha approvato il PIAO contenente tra l'altro il piano triennale di fabbisogno di personale. con propria precedente deliberazione n.161 del 17.10.2023 esecutiva ha modificato il PIAO relativamente alla Sezione organizzazione e capitale umano, piano triennale fabbisogno del personale 2023/2024.

La modifica necessita, anche perché per l'esercizio 2024 quest'Amministrazione intende ricorrere (utilizzando ora il residuo dei fondi RIPOV, ora i fondi del P.O.) a contratti di somministrazione di lavoro, e quindi finanziate da risorse rinvenienti da altri soggetti.

Trattasi di assunzioni etero finanziate quindi neutre rispetto alle facoltà assunzionali di cui all'art. 33 commi 1 -bis e 2 del D.L. 34/2019.

VISTO

il parere favorevole del responsabile del servizio finanziario e del personale;

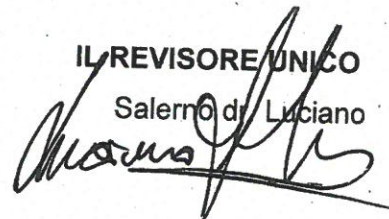
ESPRIME

ai sensi dell'art. 19, c. 8, L. n. 448/2001 e dell'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020, parere **FAVOREVOLE, RELATIVAMENTE ALLA SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE 2024-2026 modifica MARZO 2024.**

Senise 08/03/2024

IL REVISORE UNICO

Salerno di Luciano



COMUNE DI MARSICOVETERE

Provincia di Potenza

TEL. 0975/69033 – FAX 0975/69271



C.A.P. 85050

ALLE OO.SS.Territoriali:**C.I.S.L. FPS –**

Via Del Gallitello n. 56 –
85100 Potenza (0971506119)
cislpbasilicata@pec.it
(giovanni.sarli@gmail.com)

C.G.I.L. Funzione Pubblica

Via del Gallitello n. 163
85100 Potenza (0971 650466)
fpcgilbasilicata@pec.it

UIL FPL Enti Locali

Piazza Gorizia, 1 –
85100 Potenza (0971 51098)
basilicata@pec.uilfpl.it

Alle Rappresentanze Sindacali Unitarie Aziendali:

Sig. Giuseppe Gambioli
Geom Sisto Magalotti

Ai Responsabili di Servizio:

Dott.ssa Giuseppina Marsicano
Ing. Giovanni Dammiano
Ten. Michele Petrone
Dott.ssa Teresa Orlando
Dott.ssa Maria Teresa Merlino

OGGETTO:	INFORMATIVA SINDACALE – PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DI PERSONALE (PTFP) 2024/2026.
----------	---

Richiamate le vigenti norme contrattuali e normative concernenti le relazioni sindacali, ovvero:

- Articoli 4-5 del CCNL 2019/2021 comparto Funzioni Locali del 16.11.2022;
- Art.5, comma 2, Decreto legislativo n. 165/2001 (t.u. del pubblico impiego) come modificato con il Decreto Legislativo n. 150/2009;

SI INFORMA che questo Ente deve approvare all'interno del PIAO 2024-2026 il nuovo fabbisogno del personale, valevole per lo stesso Triennio.

Di seguito, a valere quale informativa sindacale si riporta il quadro di sintesi della programmazione di che trattasi:

ANNO 2024

TEMPO INDETERMINATO

AREA POLIZIA LOCALE:

assunzione agente polizia locale (istruttore) tempo indeterminato full-time per le ipotesi di sostenibilità finanziaria della spesa (concorso/mobilità)

UFFICIO DI PIANO:

Stabilizzazione educatrice (36 ore settimanali) decorrenza settembre

Trasformazione part-time /full-time psicologa.(Nuova assunzione)decorrenza marzo/aprile.

AREA TECNICA:

Assunzione Funzionario ed appartenente all'area delle E.Q.

assunzione a tempo indeterminato e part-time (24 ore settimanali-custode).Area operatori.

TEMPO DETERMINATO:

n.1 istruttore tecnico mediante contratto di somministrazione – finanziamento fondi PO-24 ore settimanali –**anni 1 prorogabile;**

n.1 istruttore per attività di raccolta elaborazione analisi e comunicazione dei dati mediante contratto di somministrazione –Finanziamento fondi PO.- 12 ore settimanali -**anni1 prorogabile.**

Assunzione Ufficio di Staff (27 ore settimanali) n.1 funzionario ed E.Q. (Art.90 D.Lgs 267/00 e s.m.i.)

Assunzione Ufficio di Piano (27 ore settimanali) n.1 funzionario ed E.Q. (Art. 110 D.lgs 267/00 e s.m.i.)

ANNO 2025

Assunzione di una figura di “area dei funzionari ed elevata qualificazione” presso l’area tecnica (12 ore settimanali).

ANNO 2026

Nessuna assunzione.

Distinti saluti.

Marsicovetere 15/02/2024

Il Segretario Comunale
(Dott. Gerardo Luongo)

