



**Comune
di Cesena**

**Piano Integrato di attività
e organizzazione
(P.I.A.O)**

ARCHITETTURA DEL PIAO

SEZIONE	SOTTOSEZIONE	RIFERIMENTO DOCUMENTI
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE		Documento unico di programmazione (DUP) - Sezione strategica
2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	2.1 Valore pubblico	Documento unico di programmazione (DUP) - Sezione strategica; Documento unico di programmazione (DUP) - Sezione operativa; Next Generation Valle del Savio; PEG (per elenco procedure da semplificare e reingegnerizzare)
	2.2 Performance	Piano della performance; Piano delle azioni positive; Agenda Digitalizzazione Locale
	2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza
3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	3.1 Struttura organizzativa	Documento unico di programmazione (DUP) - Sezione strategica
	3.2 Organizzazione del lavoro agile	Piano Organizzativo del Lavoro agile (POLA)
	3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	Documento unico di programmazione (DUP) - Sezione operativa; Piano triennale dei fabbisogni 2022-2024; Piano della formazione del personale
4 MONITORAGGIO		Verifica sullo stato di attuazione dei programmi; Sistema di misurazione e valutazione della performance; Verifica semestrale obiettivi di Peg Relazione sulla performance (Relazione sull'attuazione di: Programmi e Progetti, Catalogo dei Servizi, Stato di Salute Finanziaria e Organizzativa dell'ente, Qualità dei servizi resi)

**MAPPA DI APPROVAZIONE DOCUMENTI DI RIFERIMENTO
DEL PIAO**

DOCUMENTO	ATTO DI APPROVAZIONE	LINK sito internet
Agenda Digitalizzazione Locale	Delibera di Giunta dell'Unione n. 116 del 21/12/2021	https://www.unionevallesavio.it/agenda-digitale-locale
Documento unico di programmazione (DUP) 2022-2024 (Nota Aggiornamento)	Delibera di Consiglio Comunale n. 102 del 22/12/2022	https://www.comune.cesena.fc.it/trasparenza/performance-piano
Next Generation Valle del Savio	Delibera di Consiglio Comunale n. 102 del 22/12/2022	https://www.unionevallesavio.it/next-generation
Piano Esecutivo di Gestione (Peg) – Parte Obiettivi 2022-2024	Delibera di Giunta Comunale n. 45 del 01/03/2022	https://www.comune.cesena.fc.it/trasparenza/performance-piano
Piano della Performance 2022-2024	Delibera di Giunta Comunale n. 76 del 29/03/2022	https://www.comune.cesena.fc.it/trasparenza/performance-piano
Piano delle Azioni Positive 2022-2024	Delibera di Giunta Comunale n. 76 del 29/03/2022	https://www.comune.cesena.fc.it/trasparenza/performance-piano (v. allegato al Piano Performance 2022-2024)
Piano Organizzativo del Lavoro agile (POLA) 2022-2024	Delibera di Giunta Comunale n. 76 del 29/03/2022	https://www.comune.cesena.fc.it/trasparenza/performance-piano (v. allegato al Piano Performance 2022-2024)

Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza 2022-2024	Delibera di Giunta Comunale n.8 del 25/01/2022	http://www.comune.cesena.fc.it/trasparenza-anticorruzione
Sistema di misurazione e valutazione della performance	Approvato con Deliberazione G.C. n. 350 del 12/12/2017 e aggiornato con Det. n. 897/2020	https://www.comune.cesena.fc.it/trasparenza/performance-sistemamisurazione
Piano triennale dei fabbisogni di personale		Contenuto nel presente documento per il periodo 2022-2024
Piano della formazione	Approvato dalla conferenza dei dirigenti in data 08/03/2022	Documento pubblicato nella intranet aziendale
Agenda digitale locale	Delibera di Giunta Unione Valle del Savio n. 116 del 21 dicembre n.2021 - Agenda digitale locale dell'Unione dei comuni valle del Savio: approvazione documento versione 2.0 – 2021-2023	https://www.unionevallesavio.it/agenda-digitale-locale

La mappa dei documenti di riferimento del PIAO evidenzia che solo la **sottosezione 3.3. Piano Triennale del Fabbisogno di Personale** non rinvia a documenti già approvati in corso d'anno ma è contenuta ed approvata dalla Giunta con il presente piano.

Sezione 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024

La presente sezione è finalizzata all'individuazione delle esigenze di personale del Comune di Cesena per il periodo 2022-2024, tenendo conto delle competenze già presenti e di quelle da selezionare rispetto alle attività e agli obiettivi assegnati alla struttura nei documenti di programmazione, utilizzando una metodologia di rilevazione di seguito descritta.

La prima parte della sezione fotografa la situazione della dotazione di personale al momento dell'adozione del Piano, specificando la dotazione in termini di spesa, i profili professionali presenti e la loro assegnazione organizzativa.

Questo permette di avere un quadro della distribuzione delle risorse nella struttura dell'ente e del posizionamento strategico degli ambiti organizzativi.

La seconda parte individua quali capacità assunzionali ha oggi il Comune nell'ambito del quadro normativo di riferimento, tenendo conto dei limiti previsti e, sulla base delle strategie individuate, definisce la programmazione del personale per il triennio 2022-2024 con particolare riferimento all'anno 2022. Per gli anni 2023-2024 quanto programmato deve essere inteso come dato indicativo tenuto conto che i cambiamenti organizzativi derivanti dalle modifiche nella programmazione di attività ed obiettivi, rese necessarie da cambiamenti esterni, modificheranno inevitabilmente le previsioni attuali.

Dotazione organica al 30 giugno 2022

La dotazione organica, secondo quanto previsto dal quadro normativo, è calcolata dinamicamente in termini di spesa teorica massima tenendo conto:

- della spesa del personale in servizio;
- della spesa derivante dalle assunzioni programmate nel PTFP;

- della minore spesa per le cessazioni programmate;
- delle restanti voci di spesa del personale previste dall'art. 1 c. 557 della legge 296/2006

Ai sensi dell'art. 6 comma 3 del D.Lgs 165/2001 e sulla base delle linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale approvate con Decreto del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione pubblicato sulla G.U. del 27/07/2018, con il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale (PTFP) viene determinata la dotazione organica espressa, appunto, in termini di spesa, calcolata su base annua, che non può essere superiore alla "spesa potenziale massima" del personale definita dal limite di spesa di cui all'art. 1 comma 557, della L. 296/2006, così come stabilito al comma 557 quater integrato dal comma 5 bis dell'art. 3 del D.L. 90/2014, convertito dalla Legge 114/2014.

SI riporta di seguito il prospetto attestante il rispetto del limite di cui sopra.

LIMITI SPESA DEL PERSONALE (art. 1, comma 557, legge n. 296/2006)				
	Consuntivo 2021	Bilancio 2022	Bilancio 2023	Bilancio 2024
COMPONENTI CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DELLA SPESA:				
- impegni personale (macro 01)	20.176.853,32	21.785.545,80	21.347.050,00	21.347.050,00
- Fondo pluriennale vincolato spese personale		1.101.391,00	1.101.391,00	1.101.391,00
- irap	961.399,06	1.031.929,00	1.018.001,00	1.018.001,00
ALTRE SPESE (fuori costo personale)				
- Previdenza personale P.M. (35050/21)	-	-	-	-
- Tirocini (cap. 41150/03-41050/11) + 7050/11	1.125,00	8.400,00	8.400,00	8.400,00
- Somministrazione lavoro (cap. 15050/25)	175.500,00	10.000,00	10.000,00	10.000,00
- Comandi personale (cap. 15180/00)	102.233,00	160.500,00	167.000,00	167.000,00
- Lavoro in convenzione Art.13 e 14 CCNL				
- Lavoro Socialmente Utile				
- Collaborazioni co. co. Comune (15050/30)	-	-	-	-
- Personale Energie per la città	86.270,22	86.270,22	86.270,22	86.270,22
- Personale asp Corelli	68.000,00	68.000,00	68.000,00	68.000,00
- Personale asp scuole	572.000,00	572.000,00	572.000,00	572.000,00
COMPONENTI ESCUSE DALLA DETERMINAZIONE DELLA SPESA:				
- Aumenti contrattuali	- 1.608.936,07	- 1.697.734,50	- 1.697.734,50	- 1.697.734,50
- Oneri previdenza integrativa a carico ente	- 27.586,00	- 28.000,00	- 28.000,00	- 28.000,00
- Categorie Protette	- 254.803,62	- 220.067,24	- 220.067,24	- 220.067,24
- Missioni e trasferte				
- Fondo pluriennale vincolato spese personale		- 1.101.391,00	- 1.101.391,00	- 1.101.391,00
- Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è	- 34.716,77	- 30.000,00	- 30.000,00	- 30.000,00

LIMITI SPESA DEL PERSONALE (art. 1, comma 557, legge n. 296/2006)				
	Consuntivo 2021	Bilancio 2022	Bilancio 2023	Bilancio 2024
previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici				
- Spese personale finanziate da progetti europei	-			
Assunzioni TD PNRR cap. 15001/02/06-15171/12- E cap. 20057		- 186.300,00	- 300.000,00	- 300.000,00
Assunzioni TD PNRR cap. 23001/03/04 -23171/10 - E cap. 20057		- 49.373,00	- 59.250,00	- 59.250,00
- Assunzioni Straordinarie T.D. ECO BONUS (art.1 c.69 L. 178/2020) (cap. 20055)	- 80.576,79	- 60.000,00		
- Somme rimborsate da privati per sismica (cap.30033)	- 77.442,00	- 77.442,00	- 77.442,00	- 77.442,00
- Incentivi ICI	- 364,52	- 300,00	- 300,00	- 300,00
-Compensi professionali avvocatura a seguito di sentenze favorevoli con compensazione di spese (30705/00)		- 265.400,00		
Totale spesa personale	20.058.954,83	21.108.028,28	20.863.927,48	20.863.927,48
Personale trasferito ad Unione	€ 2.894.331	€ 3.014.331	€ 3.014.331	€ 3.014.331
Totale spesa personale	22.953.285,83	24.122.359,28	23.878.258,48	23.878.258,48
Limite spesa personale media anni 2011/2013 <i>(D.L. 90 del 24/6/2014 convertito in legge 114/2014)</i>				24.223.023,91

L'organico del personale in servizio a tempo indeterminato al quale, ai fini della determinazione della dotazione organica come su specificata, va aggiunto il personale da assumere sulla base della PTFP, è riportato, suddiviso per settore di assegnazione e categoria di inquadramento, nel seguente schema:

SITUAZIONE AL 30.06.2022	Categorie contrattuali								
	A	B1	B3	C	D	D3	DIR.	TOT.	TEMPO DETERM
SETTORE									
Biblioteca Malatestiana e Cultura	0	0	2	5	11	1	0	19	1
Lavori Pubblici	0	20	4	20	16	4	0	64	1
Entrate tributarie e servizi economico finanziari	0	2	0	15	9	4	1	31	1

SITUAZIONE AL 30.06.2022	Categorie contrattuali								
	A	B1	B3	C	D	D3	DIR.	TOT.	TEMPO DETERM
SETTORE									
Governo del territorio	0	1	1	15	10	8	1	36	3
Sviluppo Economico	0	1	1	2	1	1	0	6	0
Personale e Organizzazione	0	0	0	8	6	0	1	15	0
Polizia Locale	0	0	0	51	11	1	0	63	16
Servizi Educativi, Istruzione e Sport	0	19	25	85	10	0	1	140	40
Servizi al cittadino ed innovazione tecnologica	0	12	1	36	3	0	1	53	1
Servizi amministrativi partecipazione e patrimonio	2	8	3	17	8	1	0	39	1
Tutela dell'Ambiente e del territorio	0	0	0	7	6	5	1	19	0
Staff del Segretario Generale: strategie per lo sviluppo	0	0	0	4	6	2	0	12	0
Ufficio di Staff del Sindaco	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTALI	2	63	37	265	97	27	6	497	64

In aggiunta al suddetto personale si segnalano le seguenti posizioni:

- Segretario Generale
- n. 3 Dirigenti art. 110 c. 1 del D.Lgs. 267/2000 (Settore Biblioteca Malatestiana e Cultura, Settore Lavori Pubblici, Settore Polizia Locale)
- n. 1 Dirigente art. 110 c. 2 del D.Lgs. 267/2000
- n. 4 dipendenti staff del Sindaco ex art. 90 del D.Lgs. 267/2000
- n.3 Alte Specializzazioni ex art. 110 c. 1 del D.Lgs. 267/2000 (Direttore Scientifico Biblioteca Malatestiana, Settore Lavori Pubblici e Settore

Personale e Organizzazione)

In riferimento al suddetto organico, si riporta di seguito la sua suddivisione fra i profili professionali presenti specificando che è in atto una revisione dei profili che, tenendo conto del nuovo sistema di classificazione che sarà approvato nel nuovo CCNL, andrà a rivedere quelli esistenti collegandoli alle competenze tecniche e comportamentali necessarie per lo svolgimento di ciascun ruolo, tenendo anche conto dell'ambito organizzativo di assegnazione.

Personale in servizio suddiviso per profilo professionale

CATEGORIA GIURIDICA	PROFILO	N. DIPENDENTI	TOTALE CAT.
	DIRIGENTE DI SETTORE	6	6
D	AVVOCATO	2	
D	COMMISSARIO DI POLIZIA MUNICIPALE	1	
D	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	4	
D	FUNZIONARIO CONTABILE	3	
D	FUNZIONARIO CULTURALE	1	
D	FUNZIONARIO TECNICO	17	
D	ISPETTORE DI POLIZIA MUNICIPALE	11	
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	32	
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE	10	
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO CULTURALE	10	
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO DIETISTA	2	
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	31	124
C	AGENTE DI POLIZIA MUNICIPALE	50	
C	AGENTE DI POLIZIA MUNICIPALE T.P. 24H	1	
C	INSEGNANTE	79	
C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	73	
C	ISTRUTTORE SOCIO ASSISTENZIALE	2	

CATEGORIA GIURIDICA	PROFILO	N. DIPENDENTI	TOTALE CAT.
C	ISTRUTTORE CONTABILE	24	
C	ISTRUTTORE TECNICO	36	265
B3	COLLABORATORE CUOCO	25	
B3	COLLABORATORE INFORMATICO	4	
B3	COLLABORATORE TECNICO	8	37
B1	ESECUTORE AMMINISTRATIVO	19	
B1	ESECUTORE AMMINISTRATIVO TP 24h	1	
B1	ESECUTORE TECNICO	2	
B1	ESECUTORE EBANISTA	3	
B1	ESECUTORE GIARDINIERE VIVAISTA	3	
B1	ESECUTORE NECROFORO AFFOSSATORE	4	
B1	ESECUTORE OPERATIVO SPECIALIZZATO	1	
B1	ESECUTORE SCOLASTICO	18	
B1	ESECUTORE TECNICO SPECIALIZZATO	12	63
A	OPERATORE	1	
A	OPERATORE TP	1	2
	Totale	497	

Capacità assunzionali – quadro normativo

La rilevazione delle esigenze di personale nasce dalla valutazione delle competenze necessarie all'ente per raggiungere le strategie e svolgere con efficacia le proprie attività. L'effettiva programmazione del personale, sulla base delle esigenze rilevate, deve tuttavia tener conto dei limiti alla capacità assunzionale che la normativa vigente introduce e che di seguito si sintetizzano.

L'art. 91 del Testo Unico dell'Ordinamento degli enti locali (D.lgs 267/2000), ai fini della funzionalità e dell'ottimizzazione delle risorse, prevede che gli organi di vertice delle Amministrazioni locali siano tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale finalizzata alla riduzione delle spese di personale.

Il D.Lgs. 165/2001, modificato ed integrato dal D.Lgs. 75/2017, all'art. 6 comma 1 stabilisce che le pubbliche amministrazioni definiscono l'organizzazione degli uffici in funzione delle finalità indicate nell'art. 1 comma 1, adottando gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti in conformità al piano triennale dei fabbisogni e previa informazione sindacale.

L'art. 33 del decreto-legge 30 aprile 2019 n. 34, convertito con modificazioni dalla legge n. 58 del 28 giugno 2019, detta disposizioni in materia di assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria ed, in particolare al comma 2 stabilisce:

“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato..... Omissis I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i

comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. “.

Sulla G.U. del 27 aprile 2020, è stato pubblicato il DPCM del 17 marzo 2020 “misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” previsto dal su citato comma 2 art. 33 del D.L. 34/2019 la cui applicazione decorre dal 20 aprile 2020.

Il D. L. 80/2021, convertito con modificazioni dalla legge 113/2021, prevede inoltre misure speciali per l’assunzione del personale e il conferimento di incarichi professionali per l’attuazione del PNRR da parte delle amministrazioni pubbliche, che non saranno quindi considerate nell’indice di incidenza della spesa del personale e neppure nei limiti del lavoro flessibile (art. 9, c.28, D.L. 78/2010).

Il DPCM del 17 marzo 2020, pubblicato sulla G.U. del 27 aprile 2020, “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”, con la tabella contenuta all’art. 4, individua i **valori soglia** per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti secondo le definizioni di cui all’art. 2 del medesimo DPCM e che, per il **Comune di Cesena**, è pari al **27,6%**;

Capacità assunzionale – situazione Comune di Cesena

Sulla base delle verifiche contabili di cui alla normativa su citata in materia di assunzioni a tempo indeterminato, è stato calcolato l’indice di incidenza della spesa di personale del Comune di Cesena, rilevata nel Bilancio consuntivo 2021, sulla media delle entrate correnti 2019/2021. L’incidenza calcolata è pari al **25,08 %** e si colloca al di sotto al 27,6% indicato come valore soglia nella tabella di cui all’art. 4 del suddetto DPCM. Tale condizione consente al Comune di Cesena di incrementare la spesa di personale in misura non superiore al 14% della spesa di personale dell’anno 2018 e, comunque, entro il limite del valore soglia su indicato come evidenziato nella tabella seguente.

**PROSPETTO CALCOLO FACOLTA' ASSUNZIONALI
AI SENSI DELL'ART. 33 DEL D.L. 34/2019 E DEL DPCM DEL17/03/2020**

ENTRATE RELATIVE AI PRIMI TRE TITOLI DELLE ENTRATE DEGLI ULTIMI TRE RENDICONTI APPROVATI		Accertamenti ANNO 2019	Accertamenti ANNO 2020	Accertamenti ANNO 2021
1) Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa (Titolo I)	(+)	65.497.726,22	65.518.253,67	66.517.375,61
2) Trasferimenti correnti (titolo II)	(+)	4.976.534,14	8.161.242,72	8.038.868,83
3) Entrate extratributarie (titolo III)	(+)	16.350.665,80	14.948.881,45	18.831.036,37
TOTALE ENTRATE PRIMI TRE TITOLI		86.824.926,16	88.628.377,84	93.387.280,81
MEDIA ENTRATE CORRENTI ULTIMI TRE RENDICONTI APPROVATI		89.613.528,27		
Fondo crediti dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata (2021)	(-)	5.151.185,00		
MEDIA ENTRATE CORRENTI ULTIMI TRE RENDICONTI APPROVATI		84.462.343,27		
SPESA DEL PERSONALE (rendiconto 2021)				
impegni personale (macro 01)	(+)	20.176.853,32		
Tirocini (cap. 41150/03-41050/11)	(+)	1.125,00		
Somministrazione lavoro (cap. 15050/25)	(+)	175.500,00		
Comandi personale (cap. 15180/00)	(+)	102.233,00		
- Personale Energie per la città*	(+)	86.270,22		
- Personale asp Corelli *	(+)	68.000,00		
- Personale asp scuole*	(+)	572.000,00		
<i>*personale a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi partecipati o comunque facenti capo all'ente</i>				
TOTALE SPESA DEL PERSONALE		21.181.981,54		

VERIFICA VALORE SOGLIA (RAPPORTO SPESA COMPLESSIVA PERSONALE/ ENTRATE CORRENTI)	
media entrate correnti ultimi tre rendiconti approvati	84.462.343,27
spesa del personale	21.181.981,54
%	25,08
valore soglia per fascia demografica	27,6
INCREMENTO DELLA SPESA DEL PERSONALE AI SENSI DELL'ART. 5 DEL DPCM	
INCREMENTO MASSIMO ANNO 2022 (14% spesa anno 2018 pari ad € 21.092.167,90) -tabella 2 art.5 del D.M.)	2.952.903,51
SPESA MASSIMA ASSOLUTA NEL RISPETTO DEL VALORE SOGLIA	23.311.606,74
POSSIBILE INCREMENTO DI SPESA	2.129.625,20

Il suddetto incremento è stato in parte utilizzato ai fini dell'attuazione dei PTFP 2020/2022 e 2021/2023 come evidenziato nella seguente tabella:

ESPANSIONE MAX POSSIBILE	2.129.625,20 €
utilizzo in espansione su PTFP 2020/2022	-185.739,98 €
utilizzo in espansione su PTFP 2021/2023	-359.382,59 €
espansione max utilizzabile su PTFP 2022/2024	1.584.502,63 €

Rilevazione delle esigenze

La rilevazione delle esigenze di personale per il periodo 2022-2024 è stata effettuata prendendo in considerazione innanzitutto quanto rilevato per la predisposizione del programma del fabbisogno di personale 2021-2023, per il quale è stata svolta una approfondita analisi dei fabbisogni

rispetto alle strategie e alle competenze necessarie per raggiungerle.

Quest'ultimo, approvato dalla Giunta comunale con deliberazione n. 318 del 26 ottobre 2021, è stato predisposto nel rispetto dei limiti di spesa e delle capacità assunzionali e, quindi, degli equilibri complessivi di finanza pubblica. Rispetto alle esigenze rilevate sono state effettuate le selezioni e le successive assunzioni finanziate per l'anno 2021, ad eccezione di alcune che sono state sottoposte a verifica da parte dei dirigenti competenti, in quanto non più allineate al quadro organizzativo di riferimento.

Per la predisposizione di tale piano, il Settore Personale ed Organizzazione ha effettuato una puntuale rilevazione delle esigenze di personale di ogni settore, attraverso confronto con i dirigenti di riferimento e sulla base di specifiche schede predisposte nell'ambito del progetto RiformAttiva finanziato da Formez e DFP, considerando:

- gli obiettivi strategici o le attività ordinarie collegate alle esigenze di assunzione rilevate;
- le figure che da inserire nella struttura individuando il corrispondente profilo professionale e le competenze richieste per ogni figura;
- il turnover previsto nel settore per gli anni 2021-2023;
- l'impatto, in termini di numero di persone e di costi, delle richieste sulla situazione esistente (situazione "as is" e situazione "to be") determinando il posizionamento strategico di ogni settore rispetto all'ente in termini di personale;

e ponendo particolare attenzione alle competenze presenti nell'ente e a quelle invece da ricercare attraverso selezione esterna (UPSKILL), coerentemente a quanto previsto dalle linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 6 ter del D. Lgs. n. 165/2001 pubblicate sulla G.U. del 27/07/2018. Contestualmente si sono rilevate le esigenze legate alle competenze da reclutare per la predisposizione e realizzazione dei progetti da finanziare nell'ambito del PNRR.

Sulla base della puntuale rilevazione effettuata a fine 2021, il nuovo piano 2022-2024, che qui si propone, è stato predisposto verificando la validità delle esigenze non ancora soddisfatte per l'anno 2021, sottoponendo a puntuale verifica le esigenze rilevate per gli anni 2022-2023 e prevedendo la sostituzione urgente del turnover.

Al fine dell'assunzione del PTFP 2021-2023 sono stati espressi i seguenti indirizzi generali in materia di organizzazione e programmazione di

personale, che qui si aggiornano per il triennio 2022-2024 per ambito di intervento.

Scuola e Sport

- Mantenimento dell'indirizzo di rafforzamento della gestione diretta di scuole e nidi d'infanzia in termini di miglioramento del livello qualitativo del servizio, con la graduale internalizzazione del servizio educativo-didattico e del servizio di refezione scolastica, prioritariamente, attraverso processi di stabilizzazione del personale a tempo determinato e spostando la gestione del servizio ausiliario a soggetto esterno.

Interventi organizzativi e sul personale conseguenti:

- Sostituzione del turnover dei servizi educativi e di refezione scolastica (insegnanti, cuochi e coordinatrice pedagogica), proseguendo nel processo di assunzione a tempo indeterminato delle figure attualmente a tempo determinato ritenute invece rispondenti ad esigenze più stabili (processi di stabilizzazione).

Biblioteca Malatestiana e Cultura

- Potenziamento dei servizi bibliotecari relativi sia alla Biblioteca antica sia a quella moderna a seguito dell'apertura del terzo lotto.
- Proseguimento e completamento della rete bibliotecaria sul territorio.
- Valorizzazione del sistema museale e riqualificazione dei luoghi di cultura.
- Programmazione efficace e coordinata con gli attori del territorio degli eventi culturali (Cesena Riparte).

Interventi organizzativi e sul personale conseguenti:

- Mantenimento e potenziamento delle competenze della biblioteca classica attraverso sostituzione del turnover e inserimento di nuove figure nella Biblioteca moderna a seguito dell'inaugurazione del terzo lotto. Potenziamento delle competenze relative alla programmazione culturale e alla gestione museale.

Lavori pubblici

- Efficientamento energetico degli edifici con particolare riferimento alle scuole;

- diffusione delle infrastrutture digitali sul territorio;
- previsione di una maggior integrazione sul territorio degli interventi di lavori pubblici relativi ad edifici, infrastrutture, piazze, parchi e giardini anche con riferimento alle barriere architettoniche;
- proseguimento del potenziamento della manutenzione diffusa sul territorio di strade, verde, segnaletica ecc...;
- revisione della logistica interna al palazzo comunale con spostamento dello sportello facile presso il foro e conseguente riposizionamento degli altri uffici comunali.

Interventi organizzativi conseguente:

- Sostituzione del turnover con inserimento di nuove competenze
- Potenziamento esperti di progettazione tecnica e potenziamento ufficio autorizzazioni per l'istruttoria delle infrastrutture digitali;
- Potenziamento delle squadre operative per la manutenzione del territorio

Governo del Territorio

- Attuazione del Piano urbanistico Generale approvato con revisione organizzativa conseguente nell'ambito del settore Governo del territorio.

Interventi organizzativo:

- necessità di acquisire nuove competenze per la gestione del nuovo Piano oltre alla sostituzione del turnover in atto.
- Revisione organizzativa del settore governo del territorio con individuazione di un team interdisciplinare ed intersettoriale per la gestione del PUG.

Tutela dell'ambiente e del territorio

- Misurare e valutare: valutare la sostenibilità di un Piano così come misurare le performance ambientali degli enti è uno dei temi su cui sono state avviate attività per molti aspetti nuove. Da un lato la redazione della Valutazione Ambientale dei PUG di Mercato, Bagno e Verghereto, nonché il supporto alla VAS del PUMS e alla ValSAT del PUG di Cesena/Montiano. Dall'altro lato la definizione di un set di

indicatori ambientali per valutare lo stato di salute del territorio, in linea con l'adesione all'iniziativa europea Green City Accord e alla campagna ISTAT sui dati ambientali nelle città italiane.

- Coordinamento di progetti complessi e trasversali: molti progetti sulla sostenibilità coinvolgono, per la loro natura, più settori, più ambiti disciplinari. E' così per il Green City Accord già citato. E' così per il PAESC che sta portando alla redazione di una strategia del verde a Cesena. E' così per il Piano della Mobilità. Questa attività richiede competenze di project management e capacità di vedere in modo trasversale ed integrato i temi. In questo ambito si inseriscono i progetti di educazione alla sostenibilità, il lavoro in corso sul rilancio del Lungo Savio e la gestione della Consulta per l'Ambiente in via di costituzione.
- Progetti per la tutela del territorio e la sicurezza: quando si arriva alla necessità di redigere progetti per il territorio, che riguardino interventi di forestazione, messa in sicurezza di frane o interventi di carattere idraulico, mancano le competenze o sono già impegnate su altre attività. In una ottica di valorizzazione della montagna forse questo sarebbe un ambito da presidiare

Intervento organizzativo:

- Potenziamento competenze relative alla gestione dei progetti complessi integrati in tema ambientale e delle competenze amministrative necessarie alla gestione di tali progetti.

Polizia Locale

Al fine di ripristinare i livelli ordinari di controllo sul territorio, tenuto conto del turnover che ha interessato il corpo di polizia locale negli ultimi anni, è prevista l'assunzione attraverso contratti di Formazione e Lavoro di Agenti di Polizia Locale per sostituire interamente il turnover.

Dirigenti

Rispetto all'assetto dirigenziale, tenuto conto della riorganizzazione in atto e del turnover previsto del personale dirigenziale, sia in comune che nell'ambito delle funzioni di staff dell'Unione, oltre che delle situazioni di interim oggi presenti, si sta valutando la revisione di alcune posizioni dirigenziali e l'individuazione conseguente di quali nuove figure ricercare anche alla luce delle competenze necessarie all'amministrazione per la

realizzazione dei progetti straordinari del PNRR nel rispetto delle linee nazionali in materia di Anticorruzione.

Nel corso del 2021 si è proceduto all'assunzione del dirigente dei servizi educativi, istruzione e sport e del Dirigente del Settore Tutela dell'Ambiente e del Territorio. Nel corso del 2022 saranno attivate le procedure per l'assunzione a tempo indeterminato del dirigente del Settore Lavori Pubblici e del dirigente dei servizi di staff amministrativi del Comune, comprendente anche il tema del patrimonio e della partecipazione. Sarà poi sostituito il turnover dirigenziale con l'inserimento di una nuova figura dirigenziale nell'ambito del settore Governo del Territorio.

Reclutamento straordinario per realizzazione PNRR

Le assunzioni ai fini della realizzazione dei progetti finanziati nell'ambito del PNRR, così come specificato dalla circolare n. 4 MEF-RGS del 18/01/2022, sono di due diverse tipologie:

Riferimenti Normativi	Tipologie di assunzioni	Vincoli finanziari specifici
ART.1 D.L. 80/2021	Assunzioni a t.d. collegate a progetti del PNRR di cui l'ente ha la piena titolarità e valere su risorse del PNRR.	Costo del personale da imputare a progetto <u>entro il massimale</u> previsto in base alla fascia finanziaria del progetto (Circolare Mef 4/2022)
ART. 31 BIS D.L. 152/2021	Assunzioni a t.d. a valere su risorse a carico del bilancio dell'ente.	Spesa aggiuntiva non superiore al valore dato dalla media entrate ultimi 3 rendiconti al netto del FCDE * % in base alla fascia demografica (Allegato al Decreto 152/2021)
Entrambe le tipologie di assunzioni sono escluse dagli ordinari vincoli di spesa: <ul style="list-style-type: none">- <u>ex art.9 c.28 del D.L. 78/2010;</u>- <u>ex art.33 del D.L. 34/2019;</u>- <u>ex art.1 c.557 quater L. 296/2006</u>		

- Rispetto alla prima tipologia (finanziamento nell'ambito dei progetti PNRR), le figure ad oggi programmate sono le seguenti:
 - n. 5 istruttori direttivi tecnici – Cat. D
- Rispetto alla seconda tipologia, la spesa massima possibile, calcolata sulla base di quanto previsto dall'art. 31bis del DL 152/2021, è pari ad € 300.000,00 annue e, nell'ambito di tale facoltà, per l'anno 2022, l'amministrazione ha programmato l'assunzione delle seguenti figure professionali:
 - n. 2 istruttori direttivi amministrativi per lo svolgimento delle attività in ambito Gare e contratti e LLPP per la realizzazione dei progetti PNRR;
 - n. 1 istruttore/istruttore direttivo informatico per la gestione digitale dei progetti.

Si specifica che la figura relativa alle gare e quella informatica saranno gestite congiuntamente con l'Unione Valle del Savio.

Personale a tempo determinato

Al verificarsi di eventi straordinari generanti fabbisogno di personale aggiuntivo, da impiegare attraverso forme di lavoro flessibile, si provvederà di volta in volta ad effettuare una opportuna valutazione delle possibili soluzioni da adottare, nel rispetto degli specifici vincoli normativi in materia (art. 11 comma 4bis del D.L 90/2014 convertito con la legge 114 dell'8/8/2014 che ha modificato il comma 28 dell'art. 9 del D.L. 78/2010; art. 36 del D.lgs. 165/2001; art. 50 del CCNL 2016/2018; D.Lgs. 81/2015).

Progressioni di carriera

Particolare rilevanza sarà posta nei confronti dei percorsi di sviluppo di carriera interni all'ente prevedendo, nei limiti di legge, percorsi di riqualificazione di alcune figure professionali per le quali si sono rilevate specifiche esigenze nell'ambito della rilevazione effettuata con il confronto con tutti i dirigenti, attraverso l'attivazione di specifiche procedure comparative interne per progressioni fra le aree.

Stabilizzazioni

Al fine di valorizzare la professionalità acquisita dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato nell'ambito dei servizi educativi e scolastici del Comune di Cesena, ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. 75/2017, e s.i.m., nella definizione delle modalità di copertura dei posti previsti nel PTFP 2022/2023 saranno attivati percorsi di stabilizzazione del personale precario in possesso dei requisiti previsti dalla normativa a tal fine.

Riserve di legge

Nell'ambito delle procedure selettive per l'assunzione di personale a tempo indeterminato e determinato si terrà conto della normativa che prevede l'applicazione di specifiche riserve ed, in particolare:

- art. 11 del D.Lgs. 8/2014, e art. 678, comma 9, del D.Lgs. 66/2010 (volontari forze armate);
- art. 3 - comma 1 e art. 18 - comma 2, della legge 12 marzo 1999 n. 68 (norme per il diritto al lavoro dei disabili).

Condizioni per poter procedere alle assunzioni

Il vigente quadro normativo richiede, al fine di poter procedere alle assunzioni, la verifica del rispetto dei vincoli e degli adempimenti riportati nella seguente tabella:

OGGETTO	RIFERIMENTI NORMATIVI	RISPETTO
<i>Ricognizione annuale delle eccedenze di personale</i>	art. 33 del decreto legislativo n. 165/2001	SI
<i>Adozione del Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità</i>	art. 48 comma 1 del D.Lgs. 198/2006, e art. 6 comma 6 del D.Lgs. 165/2001	SI
<i>Adozione del Piano della Performance</i>	Art. 10 del D.Lgs. 150/2009	SI
<i>Contenimento delle spese di personale in riferimento al valore medio del triennio 2011-2013</i>	art. 1 comma 557 della L. 296/2006 (Legge Finanziaria 2007)	SI
<i>Rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato nonché</i>	art. 9 - comma 1 quinquies del D.L. n. 113/2016, convertito con modificazioni dalla L. 160/2016 e come modificato dall'art. 1 comma	SI

OGGETTO	RIFERIMENTI NORMATIVI	RISPETTO
dell'invio, entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione, dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche	904, della legge 145/2018	
<i>Corretta gestione e certificazione dei crediti attraverso apposita piattaforma informatica.</i>	art. 9 - comma 3-bis del D.L. n. 185/2008	SI

Programmazione del personale

Sulla base degli indirizzi e delle rilevazioni effettuate con i dirigenti, si riporta di seguito lo schema relativo alle esigenze di personale per gli anni 2022-2024 rispetto ai profili professionali richiesti.

La tabella contenente i profili professionali programmati per l'assunzione nel periodo 2022-2024, tenendo conto dei risultati della rilevazione delle esigenze e della compatibilità con i limiti alle capacità assunzionali previsti dalla normativa sopra riportata e con le risorse finanziarie disponibili nel bilancio dell'ente, è la seguente:

				Piano occupazionale anno 2022				Previsioni 2023/2024			
				2022				COSTI			
								2023/2024			
SETTORE	cat	N°	PROFILO PROF.	A	MI	PC	ST	su base annua			
				A	MI	PC	ST	A	MI	PC	ST
STAFF DEL SEGRETARIO	D	1	SPECIALISTA DELLA COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE					1			
STAFF DEL SEGRETARIO	D	1	ISTRUTTORE DIRETTIVO					1			

				Piano occupazionale anno 2022				Previsioni 2023/2024			
				2022				COSTI			
								2023/2024			
SETTORE	cat	N°	PROFILO PROF.	A	MI	PC	ST	su base annua			
				A	MI	PC	ST	A	MI	PC	ST
STAFF DEL SEGRETARIO	D	1	AVVOCATO	1				36.306,28			
SERVIZI AMMINISTRATIVI, PARTECIPAZIONE E PATRIMONIO	DIR	1	DIRIGENTE	1				58.193,49			
SERVIZI AMMINISTRATIVI, PARTECIPAZIONE E PATRIMONIO	D	1	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO			1		36.306,28			
SERVIZI AMMINISTRATIVI, PARTECIPAZIONE E PATRIMONIO	C	1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	1				33.778,98			
PERSONALE E ORGANIZZAZIONE	C	1	ISTRUTTORE CONTABILE					1			
PERSONALE E ORGANIZZAZIONE	D	1	ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE							1	
PERSONALE E ORGANIZZAZIONE	D	1	ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE					1			
ENTRATE TRIBUTARIE E RISORSE ECONOMICO	C	2	ISTRUTTORE CONTABILE	1		1		67.557,96			

				Piano occupazionale anno 2022				Previsioni 2023/2024				
				2022				COSTI				
								2023/2024				
SETTORE	cat	N°	PROFILO PROF.	A	MI	PC	ST	su base annua	A	MI	PC	ST
FINANZIARIE												
ENTRATE TRIBUTARIE E RISORSE ECONOMICO FINANZIARIE	D	1	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMM.VO						1			
ENTRATE TRIBUTARIE E RISORSE ECONOMICO FINANZIARIE	D	1	ISTRUTTORE DIRETTIVO						1			
ENTRATE TRIBUTARIE E RISORSE ECONOMICO FINANZIARIE	D	1	ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE	1				36.306,28				
ENTRATE TRIBUTARIE E RISORSE ECONOMICO FINANZIARIE	C	1	ISTRUTTORE CONTABILE						1			
AMBITO STAFF				5	0	2	0	268.449,25	7	0	1	0
POLIZIA LOCALE	D	1	COMMISSARIO						1			
POLIZIA LOCALE	D	1	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMM.VO						1			

				Piano occupazionale anno 2022				Previsioni 2023/2024				
				2022				COSTI				
								2023/2024				
SETTORE	cat	N°	PROFILO PROF.	A	MI	PC	ST	su base annua				
				A	MI	PC	ST	A	MI	PC	ST	
SERVIZI EDUCATIVI, ISTRUZIONE E SPORT	C		INSEGNANTE SCUOLA INFANZIA									5
SERVIZI EDUCATIVI, ISTRUZIONE E SPORT	B3		COLLABORATORE CUOCO									8
SERVIZI AL CITTADINO ED INNOVAZIONE TECNOLOGICA	C	1	ISTRUTTORE TECNICO	1				33.778,98				
SERVIZI AL CITTADINO ED INNOVAZIONE TECNOLOGICA	B1	1	ESECUTORE NECROFORO	1				30.605,50				
SERVIZI AL CITTADINO ED INNOVAZIONE TECNOLOGICA	D	1	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	1				36.306,28				
SVILUPPO ECONOMICO	D	1	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMM.VO						1			
AMBITO SERVIZI				11	0	0	0	383.559,07	5	0	0	22
LAVORI PUBBLICI	Dir	1	DIRIGENTE	1				58.193,49				

				Piano occupazionale anno 2022				Previsioni 2023/2024			
				2022				COSTI			
								2023/2024			
SETTORE	cat	N°	PROFILO PROF.	A	MI	PC	ST	su base annua			
				A	MI	PC	ST	A	MI	PC	ST
LAVORI PUBBLICI	D	2	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	1		1		72.612,55			
LAVORI PUBBLICI	D	1	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	1				36.306,28			
LAVORI PUBBLICI	C	3	ISTRUTTORE TECNICO	3				101.336,93			
LAVORI PUBBLICI	C	1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	1				33.778,98			
LAVORI PUBBLICI	B3	1	COLLABORATORE TECNICO	1				31.982,02			
GOVERNO DEL TERRITORIO	D	1	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO					1			
GOVERNO DEL TERRITORIO	D	1	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO					1			
GOVERNO DEL TERRITORIO	DIR	1	DIRIGENTE EX ART 110 DLGS 267/2000	1				58.193,49			

				Piano occupazionale anno 2022				Previsioni 2023/2024				
				2022				COSTI				
								2023/2024				
SETTORE	cat	N°	PROFILO PROF.	A	MI	PC	ST	su base annua				
				A	MI	PC	ST	A	MI	PC	ST	
TUTELA DELL'AMBIENTE E DEL TERRITORIO	D	1	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO		1							
TUTELA DELL'AMBIENTE E DEL TERRITORIO	D	1	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO			1		36.306,28				
TUTELA DELL'AMBIENTE E DEL TERRITORIO	D	1	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	1				36.306,28				
TUTELA DELL'AMBIENTE E DEL TERRITORIO	D	1	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	1				36.306,28				
TUTELA DELL'AMBIENTE E DEL TERRITORIO	C	1	ISTRUTTORE TECNICO	1				33.778,98				
AMBITO TECNICO				12	1	2	0	535.101,55	2	0	0	0
TOTALE				28	1	4	0	1.187.109,87	14	0	1	22
espansione massima consentita								1.584.502,63				
minore spesa rispetto all'espansione consentita								397.392,76				

Legenda: A = assunzioni dall'esterno (concorso o mobilità) MI = mobilità interna PC = progressione di carriera ST = stabilizzazione

Rispetto alle figure programmate, durante la fase di ricerca delle stesse, nell'avviso di reclutamento sarà specificato se trattasi di profilo specializzato o profilo qualificato ad alta specializzazione tecnica ai sensi del D.L.36/2022 ai fini della valutazione dei titoli.

Per le assunzioni di sostituzione di turnover, a parità quindi di profilo e di spesa, sarà possibile procedere senza che questo comporti una modifica alla programmazione, nel rispetto dei vincoli di spesa e ordinamenti vigenti in materia.

Andamento occupazionale

Si propone nella tabella seguente l'andamento occupazionale del personale in servizio, calcolato considerando il turnover programmato in base alla normativa vigente e le assunzioni sopra programmate tenendo conto della rilevazione effettuata in ambito di programmazione 2022-2024.

TREND		2022	2023	2024
Dipendenti 01/01	+	497*	522	544
Cessazioni programmate	-	16*	8	1
Assunzioni in fase di realizzazione da piano 2021-2023	+	13	//	//
Assunzioni programmate nel piano 2022-2024	+	28	30	6
Dipendenti al 31/12	=	522	544	549

* per l'anno 2022 il dato è rilevato al 30 giugno 2022 .

Nei dati riportati non sono compresi:

- il Segretario generale;
- i Dirigenti a tempo determinato ex art. 110 c. 1 (3) e c. 2 (1)
- n. 3 Alte Specializzazioni a tempo determinato ex art. 110 c. 1;
- il personale a tempo determinato compresi n. 4 incarichi ex art. 90 DLgs 267/2000.

, 05/07/2022