



Documento Unico di Programmazione 2025 - 2027

Sezione Operativa – Parte I

COMUNE DI NAPOLI

*A cura dell'Area Direzione Generale
Servizio Programmazione e Valutazione*



Sezione Operativa –Parte I

Capitolo B.4: Programmazione Operativa

Missione 01 – Servizi Istituzionali – Generali e di Gestione

Programma 10	Risorse Umane
Obiettivo Strategico di riferimento	
<ul style="list-style-type: none">– Riorganizzare la macchina amministrativa, attuando politiche di innovazione con interventi tecnologici ad ampio spettro accompagnati da riforme strutturali, per garantire l'erogazione di servizi efficienti e adeguati a supportare strategie di rilancio del territorio. <p><u>Azioni:</u></p> <ul style="list-style-type: none">– <i>Garantire un efficace svolgimento delle funzioni proprie dell'Ente, attraverso la regolare e disciplinata esecuzione delle prerogative politiche, legislative e amministrative, assicurando adeguati standard qualitativi delle prestazioni rese.</i>– <i>Potenziare ulteriormente la dotazione organica, allo scopo di efficientare i servizi e garantire migliori condizioni lavorative ai dipendenti.</i>	
Struttura di I livello interessata	Area Risorse Umane

L'Area Risorse Umane provvederà, per il triennio 2025-2027, alla predisposizione della proposta di P.I.A.O. - Sezione 3.3, recante il Piano triennale di fabbisogno del personale, dettagliando gli indirizzi strategici e le indicazioni riguardanti la spesa di personale previsti - d'intesa con il Sindaco e con la Direzione Generale - nell'apposita sezione del DUP 2025 -2027, redatta alla luce delle indicazioni fornite dal M.E.F. con D.M. 25 luglio 2023 e delle modifiche apportate all'allegato 4.1. del D.Lgs. 118/2011.

In presenza di possibili variazioni di contesto (essenzialmente normativo e finanziario) ovvero anche di aggiornamento dei dati di riferimento disponibili, nel Piano saranno aggiornate le capacità assunzionali, la programmazione dei fabbisogni di personale, i costi che ne derivano e la loro sostenibilità finanziaria.

In esecuzione della programmazione approvata, subordinatamente all'approvazione da parte della COSFEL e comunque dopo l'approvazione del bilancio, saranno gestite le procedure per le assunzioni programmate, a tempo indeterminato e determinato, e all'instaurazione dei rapporti di lavoro in base all'esito delle procedure medesime.

Sarà dedicata la consueta attenzione all'applicazione in termini giuridici, economici, fiscali e previdenziali delle innovazioni normative e contrattuali e si continuerà a fornire il supporto al Direttore Generale nella definizione delle modalità di applicazione ovvero nell'interpretazione delle disposizioni contrattuali, di legge e regolamentari relative al personale dipendente e nell'emanazione delle conseguenti direttive nonché ad effettuare analisi dell'impatto degli istituti contrattuali sull'organizzazione aziendale anche mediante la produzione di appositi report;

Saranno assicurate le attività connesse alla definizione dei fondi per il comparto e per la dirigenza e dei contratti decentrati integrativi.

Il Servizio Disciplina, Prerogative e Relazioni Sindacali provvederà, in particolare, alla gestione delle relazioni sindacali, alla partecipazione alle delegazioni trattanti di parte pubblica, alla concertazione, consultazione e informativa sindacale e porrà in essere le attività di verifica dell'applicazione delle preintese sindacali. Predisporrà atti e documenti propedeutici ai negoziati nonché le proposte di accordo. Proseguirà, quindi, sulla scia del percorso, in parte già delineato e di alto impatto, finalizzato alla piena attuazione dell'ultimo CCNL Funzioni Locali nonché di quelli che seguiranno, anche per giungere all'approvazione dei nuovi regolamenti e degli atti conseguenti.

Sul versante della materia disciplinare, attesa la specificità e la complessità della materia, fortemente condizionata dalla copiosa e non sempre univoca giurisprudenza, continuerà, anche nell'arco del prossimo triennio, l'attività di studio e di approfondimento normativo, giurisprudenziale e dottrinario, per potenziare le professionalità necessarie per il corretto esercizio del potere disciplinare e per garantire la conferma, in giudizio, dei provvedimenti adottati.

Si continuerà a gestire alcune importanti procedure che coinvolgono il personale non dirigente, quali quelle inerenti al procedimento di valutazione della performance e all'attribuzione della progressione economica all'interno delle aree.

L'attività di formazione 2025-2027, nei limiti delle risorse economiche stanziare, ed in continuità con i percorsi attuati nella precedente annualità, sarà orientata al conseguimento dei seguenti obiettivi generali: diffondere e sviluppare, a supporto della transizione al digitale, le competenze digitali di base e trasversali per consolidare ed acquisire le nuove abilità e conoscenze connesse alle innovazioni tecnologiche in atto; sostenere stabilmente e gradualmente il processo di acquisizione ed aggiornamento delle conoscenze tecnico-specialistiche; promuovere la salute e la sicurezza negli ambienti di lavoro proseguendo nella erogazione della formazione obbligatoria in materia sulla base del fabbisogno rappresentato dalle macrostrutture e delle indicazioni e priorità fornite dal servizio Supporto ai datori di lavoro e



prevenzione; sostenere, secondo le direttive del Responsabile per l'anticorruzione e per la trasparenza, le misure dirette a prevenire i fenomeni corruttivi ed ad incrementare i livelli di trasparenza

Inoltre, saranno svolte le procedure necessarie a garantire l'approvvigionamento dei buoni pasto per tutto il personale dipendente.

In materia di gestione economica delle risorse umane si continuerà il processo di ottimizzazione ed efficientamento teso all'attuazione di un costante monitoraggio, controllo e rispetto dei termini dei numerosi adempimenti/scadenze in materia fiscale, previdenziale, assicurativa, contrattuale e contabile, in particolare le attività di aggiornamento del software di elaborazione paghe sono riconducibili negli ultimi anni ai continui interventi del legislatore in materia di sgravi contributivi e alle future attività connesse all'applicazione delle innovazioni normative del prossimo CCNL 2022/2024.

In considerazione della scadenza dell'attuale fornitura del servizio del sistema informativo del personale, si provvederà all'implementazione di un nuovo sistema gestionale tecnologicamente avanzato, volto ad efficientare e ottimizzare la programmazione e la gestione delle risorse umane, anche al fine di contribuire a una maggiore funzionalità e trasparenza dell'azione amministrativa. Si provvederà, in ogni caso a porre in essere tutte le attività utili ad assicurare l'eventuale transizione dell'attuale sistema informativo del personale, in base alle fasi contemplate dall'attuazione del programma relativo all'adozione del nuovo sistema gestionale.

In materia di supporto ai datori di lavoro e alla prevenzione, continuerà l'attuazione del Programma di Sorveglianza Sanitaria affidato al R.T.I. Com Metodi s.p.a. - Deloitte s.r.l., mediante adesione alla Convenzione Consip "Servizi relativi alla Gestione Integrata della Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro - ed.4, Lotto 7", giusta determinazione Dirigenziale K1013/2022/01 IG1286 del 21/07/2022.

Sempre con riferimento alla sorveglianza sanitaria, sarà espletata la procedura di affidamento del servizio a nuovo operatore con decorrenza 01.01.2026.

Si provvederà all'implementazione dell'informatizzazione dei dati riguardanti il programma di sorveglianza sanitaria nel modulo "DATORE DI LAVORO" del sistema informativo del personale (AREAS), anche mediante sessioni formative dei dipendenti addetti all'aggiornamento dei dati inseriti dalle Macrostrutture dell'Ente.

Sempre con riferimento alla sorveglianza sanitaria, sarà espletata la procedura di affidamento del servizio a nuovo operatore con decorrenza 01.01.2026.

In caso di finanziamento da bilancio comunale, si avvieranno le attività e le procedure propedeutiche all'affidamento del servizio di redazione e aggiornamento di Documenti di valutazione dei rischi (DVR), Piani di gestione delle emergenze (PGE) ed esecuzione di prove di evacuazione, per le sedi che costituiscono luoghi di lavoro dell'ente, presumibilmente mediante adesione ai Servizi del perfezionando Accordo Quadro Consip avente ad oggetto i servizi di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro per le pubbliche amministrazioni (<https://www.consip.it/bandi-di-gara/gare-e-avvisi/aq-gestione-integrata-della-sicurezza-sui-luoghi-di-lavoro>).

Nell'ambito della collaborazione con l'Area Sicurezza, a conclusione dell'attività svolte nelle annualità precedenti concernenti la somministrazione dei test di personalità agli agenti di polizia locale armati, ai fini della verifica del mantenimento dei requisiti per il possesso dell'arma di ordinanza per il personale della Polizia locale, si porranno in essere attività e procedure propedeutiche alla stipula di una nuova convenzione con l'ASL Na1 per l'approfondimento dei casi emersi al termine dell'attività di somministrazione dei test precedentemente effettuata.

Continuerà a essere garantita l'attività di supporto ai datori di lavoro e ai competenti servizi dell'ente relativamente agli obblighi e alle incombenze previste dal d.gs. 81/2008 s.m.i. in materia di salute dei lavoratori e sicurezza dei luoghi di lavoro.

OBIETTIVI CORRELATI ALL'ARCO TEMPORALE DEL BILANCIO

Anno 2025

- Attività connesse alla definizione del fabbisogno di personale - che costituirà la sez. 3.3 del PIAO - alle procedure assunzionali derivanti dallo stesso ed all'instaurazione dei rapporti di lavoro in esito allo svolgimento delle procedure assunzionali medesime.
- Per quanto riguarda la formazione, nei limiti delle risorse organizzative ed economiche stanziare saranno assicurate la formazione rivolta all'acquisizione di competenze digitali di base e trasversali per consolidare ed acquisire le nuove abilità e conoscenze connesse alle innovazioni tecnologiche, e quella obbligatoria in materia di sicurezza sul lavoro, di trasparenza e prevenzione della corruzione.
- Attività connesse all'applicazione in termini giuridici, economici, fiscali e previdenziali delle innovazioni normative e contrattuali anche con specifico riferimento ai rapporti con le Organizzazioni Sindacali.
- Supporto al Direttore Generale nella definizione delle modalità di applicazione ovvero nell'interpretazione delle disposizioni contrattuali, di legge e regolamentari relative al personale dipendente e nell'emanazione delle

conseguenti direttive nonché ad effettuare analisi dell'impatto degli istituti contrattuali sull'organizzazione aziendale anche mediante la produzione di appositi report.

- Attività connesse alle competenze dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari nell'esercizio dei compiti a esso attribuiti.
- Gestione del servizio sostitutivo mensa mediante l'erogazione dei buoni pasto ai dipendenti fino alla copertura del fabbisogno di novembre 2025 e procedure necessarie al nuovo affidamento per il biennio 2026-2027 (fabbisogno dicembre 2025 – novembre 2027)
- Attività connesse all'applicazione del prossimo CCNL 2022/2024 sugli istituti contrattuali
- Ulteriore sviluppo e potenziamento nell'utilizzo del sistema informativo del personale per la parte inerente la gestione economica
- Implementazione di un nuovo sistema, tecnologicamente avanzato, per la programmazione e gestione delle risorse umane. Si provvederà, in ogni caso a porre in essere tutte le attività utili ad assicurare l'eventuale transizione dell'attuale sistema informativo del personale, in base alle fasi contemplate dall'attuazione del programma relativo all'adozione del nuovo sistema gestionale
- prosecuzione dell'appalto triennale per la Sorveglianza sanitaria affidato al RTI Com Metodi Deloitte, aggiudicatario della Convenzione Consip denominata "Gestione integrata della sicurezza ed.4", affidato con determinazione dirigenziale K1013/2022/001 IG1286 del 21/07/2022;
- implementazione dell'informatizzazione dei dati riguardanti il programma di sorveglianza sanitaria nel modulo "Datore di Lavoro" del sistema informativo del personale (AREAS), anche mediante sessioni formative dei dipendenti addetti all'aggiornamento dei dati inseriti dalle macrostrutture dell'ente;
- avvio delle attività e delle procedure propedeutiche all'affidamento del servizio di sorveglianza sanitaria con decorrenza 01.01.2026;
- attività di supporto ai datori di lavoro e ai competenti servizi dell'ente relativamente agli obblighi e alle incombenze previste dal d.gs. 81/2008 s.m.i. in materia di salute dei lavoratori e sicurezza dei luoghi di lavoro.
- In caso di finanziamento da bilancio comunale, si avvieranno le attività e le procedure propedeutiche all'affidamento del servizio di redazione di Documenti di valutazione dei rischi (DVR), Piani di gestione delle emergenze (PGE) e prove di evacuazione, per le sedi che costituiscono luoghi di lavoro dell'ente, presumibilmente mediante adesione ai Servizi del perfezionando Accordo Quadro Consip avente ad oggetto i servizi di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro per le pubbliche amministrazioni (<https://www.consip.it/bandi-di-gara/gare-e-avvisi/aq-gestione-integrata-della-sicurezza-sui-luoghi-di-lavoro>).
- Nell'ambito della collaborazione con l'Area Sicurezza, a conclusione dell'attività svolte nelle annualità precedenti concernenti la somministrazione dei test di personalità agli agenti di polizia locale armati, ai fini della verifica del mantenimento dei requisiti per il possesso dell'arma di ordinanza per il personale della Polizia locale, si porranno in essere attività e procedure propedeutiche alla stipula di una convenzione con ASL Na1 per l'approfondimento dei casi emersi al termine dell'attività di somministrazione dei test precedentemente effettuata.

Anno 2026

- Attività connesse alla definizione del fabbisogno di personale - che costituirà la sez. 3.3 del PIAO - alle procedure assunzionali derivanti dallo stesso ed all'instaurazione dei rapporti di lavoro in esito allo svolgimento delle procedure assunzionali medesime.
- Per quanto riguarda la formazione, nei limiti delle risorse organizzative ed economiche stanziare saranno assicurate la formazione rivolta all'acquisizione di competenze digitali di base e trasversali per consolidare ed acquisire le nuove abilità e conoscenze connesse alle innovazioni tecnologiche, e quella obbligatoria in materia di sicurezza sul lavoro, di trasparenza e prevenzione della corruzione.
- Attività connesse all'applicazione in termini giuridici, economici, disciplinari, fiscali e previdenziali delle innovazioni normative e contrattuali anche con specifico riferimento ai rapporti con le Organizzazioni Sindacali.
- Supporto al Direttore Generale nella definizione delle modalità di applicazione ovvero nell'interpretazione delle disposizioni contrattuali, di legge e regolamentari relative al personale dipendente e nell'emanazione delle conseguenti direttive nonché ad effettuare analisi dell'impatto degli istituti contrattuali sull'organizzazione aziendale anche mediante la produzione di appositi report.
- Gestione del nuovo affidamento del servizio sostitutivo mensa mediante l'erogazione dei buoni pasto ai dipendenti.
- Attività connesse alle competenze dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari nell'esercizio dei compiti ad esso attribuiti.

- Attività connesse all'applicazione del prossimo CCNL 2022/2024 sugli istituti contrattuali;
- Ulteriore sviluppo e potenziamento nell'utilizzo del sistema informativo del personale per la parte inerente la gestione economica;
- Attività di sviluppo del nuovo sistema gestionale per la programmazione e gestione delle risorse umane
- avvio dell'esecuzione del nuovo affidamento relativo al programma di sorveglianza sanitaria per tutti i dipendenti dell'Ente, ai sensi del D.Lgs. 81/2008, a decorrere dal 01.01.2026 e attuazione del predetto programma;
- implementazione dell'informatizzazione dei dati riguardanti il programma di sorveglianza sanitaria nel modulo "DATORE DI LAVORO" del sistema informativo del personale (AREAS), anche mediante sessioni formative dei dipendenti addetti all'aggiornamento dei dati inseriti dalle macrostrutture dell'ente;
- attività di supporto ai datori di lavoro e ai competenti servizi dell'ente relativamente agli obblighi e alle incombenze previste dal d.gs. 81/2008 s.m.i. in materia di salute dei lavoratori e sicurezza dei luoghi di lavoro.
- In caso di finanziamento da bilancio comunale, avvio dell'affidamento/esecuzione del servizio di redazione e aggiornamento di Documenti di valutazione dei rischi (DVR), Piani di gestione delle emergenze (PGE) ed esecuzione di prove di evacuazione, per le sedi che costituiscono luoghi di lavoro dell'ente, presumibilmente mediante futura adesione ai Servizi del perfezionando Accordo Quadro Consip avente ad oggetto i servizi di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro per le pubbliche amministrazioni.

Anno 2027

- Attività connesse alla definizione del fabbisogno di personale - che costituirà la sez. 3.3 del PIAO - alle procedure assunzionali derivanti dallo stesso ed all'instaurazione dei rapporti di lavoro in esito allo svolgimento delle procedure assunzionali medesime.
- Attività connesse all'applicazione in termini giuridici, economici, disciplinari, fiscali e previdenziali delle innovazioni normative e contrattuali anche con specifico riferimento ai rapporti con le Organizzazioni Sindacali.
- Supporto al Direttore Generale nella definizione delle modalità di applicazione ovvero nell'interpretazione delle disposizioni contrattuali, di legge e regolamentari relative al personale dipendente e nell'emanazione delle conseguenti direttive nonché ad effettuare analisi dell'impatto degli istituti contrattuali sull'organizzazione aziendale anche mediante la produzione di appositi report.
- Gestione del nuovo affidamento del servizio sostitutivo mensa mediante l'erogazione dei buoni pasto ai dipendenti e procedure necessarie al nuovo affidamento per il biennio 2028/2029
- Per quanto riguarda la formazione, nei limiti delle risorse organizzative ed economiche stanziare saranno assicurate la formazione rivolta all'acquisizione di competenze digitali di base e trasversali per consolidare ed acquisire le nuove abilità e conoscenze connesse alle innovazioni tecnologiche, e quella obbligatoria in materia di sicurezza sul lavoro, di trasparenza e prevenzione della corruzione
- Attività connesse alle competenze dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari nell'esercizio dei compiti ad esso attribuiti.
- Attività di sviluppo del nuovo sistema gestionale per la programmazione e gestione delle risorse umane
- prosecuzione dell'appalto per la sorveglianza sanitaria e attuazione del connesso programma;
- implementazione dell'informatizzazione dei dati riguardanti il programma di sorveglianza sanitaria nel modulo "DATORE DI LAVORO" del sistema informativo del personale (AREAS), anche mediante sessioni formative dei dipendenti addetti all'aggiornamento dei dati inseriti dalle macrostrutture dell'ente;
- attività di supporto ai datori di lavoro e ai competenti servizi dell'ente relativamente agli obblighi e alle incombenze previste dal d.gs. 81/2008 s.m.i. in materia di salute dei lavoratori e sicurezza dei luoghi di lavoro.
- In caso di finanziamento da bilancio comunale, prosecuzione dell'affidamento/esecuzione del servizio di redazione e aggiornamento di Documenti di valutazione dei rischi (DVR), Piani di gestione delle emergenze ed esecuzione di prove di evacuazione, per le sedi che costituiscono luoghi di lavoro dell'ente, presumibilmente mediante futura adesione ai Servizi del perfezionando Accordo Quadro Consip avente ad oggetto i servizi di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro per le pubbliche amministrazioni.

Finalità da conseguire

- Potenziamento quali-quantitativo del personale;
- Ottimizzazione ed efficientamento della gestione delle risorse umane dell'Ente in termini giuridici, economici, fiscali e previdenziali;
- Aggiornamento continuo del sistema informativo del personale anche per adeguarlo alle innovazioni legislative e contrattuali;
- ottimizzazione dell'organizzazione e gestione anche negli ambiti delle Relazioni Sindacale e dell'esercizio del

potere Disciplinare;

- Attività di supporto ai Datori di Lavoro per l'adeguamento delle misure di prevenzione e protezione dai rischi, in base all'evoluzione delle norme specifiche di salute e sicurezza per i lavoratori e dei luoghi di lavoro.

Motivazione delle scelte effettuate

Efficientamento e rispetto degli obblighi normativi, contrattuali, fiscali, previdenziali, assicurativi, contabili e disciplinari.

Risorse finanziarie

Quelle assegnate ai servizi dell'Area, come indicato nel PEG.

Risorse Strumentali

Quelle assegnate ai servizi dell'Area.