



**COMUNE DI MONSAMPOLO DEL TRONTO**  
**PROVINCIA DI ASCOLI PICENO**

---

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E  
ORGANIZZAZIONE  
2023-2025  
(ART. 6, COMMI DA 1 A 4, DEL  
DECRETO  
LEGGE 9 GIUGNO 2021, N. 80,  
CONVERTITO, CON MODIFICAZIONI,  
IN LEGGE 6 AGOSTO 2021, N. 113)**

Aggiornamento della sezione 3.3 – Piano triennale dei fabbisogni di personale approvato con deliberazione della Giunta Comunale del 28/07/2023 n. 41.

### 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

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

##### Premessa

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

##### CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2022:

n. 18 unità di personale di cui:

n. 17 a tempo indeterminato

n. 1 a tempo determinato

n. 17 a tempo pieno

n. 1 a tempo parziale

##### SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

###### n. 7 cat. D così articolate:

n. 1 con profilo di ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE

n. 2 con profilo di ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO

n. 1 con profilo di ISTRUTTORE DIRETTIVO DI VIGILANZA

n. 3 con profilo di ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO

###### n. 3 cat. C così articolate:

n. 2 con profilo di ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO

n. 1 con profilo di AGENTE DI POLIZIA LOCALE

###### n. 6 cat. B così articolate:

n. 2 con profilo di COLLABORATORE AMMINISTRATIVO

n. 1 con profilo di COLLABORATORE AMMINISTRATIVO CONTABILE

n. 3 con profilo di OPERAIO

###### n. 2 cat. A così articolate:

n. 2 con profilo di SPAZZINO

#### 3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

##### a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:

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

Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2020, 2021 e 2022 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2022 per la spesa di personale:

- il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 26,20%
- con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al

27,20 % e quella prevista in Tabella 3 è pari al 31,20%;

- il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del D.M. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2023/2025, con riferimento all'annualità 2023, di Euro 29.538,25, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della *Tabella 1* del decreto, di Euro 805.914,24;
- ricorre però l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in *Tabella 2* del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1, ma questa restituisce un valore superiore alla "soglia" di Tabella 1, e, quindi, non viene preso in considerazione;
- il Comune dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, che alla luce dell'art. 5 comma 2 del D.M. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della *Tabella 2* summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente *alternativi*, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la Tabella 2 del D.M. Gli spazi assunzionali non sono più favorevoli rispetto agli spazi individuati applicando la Tabella 2 e, pertanto, non vengono applicati;
- la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2023, ammonta pertanto conclusivamente a Euro 29.538,25, portando a individuare la *soglia* di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2023, secondo le percentuali della richiamata Tabella 1 di cui all'art. 5 del D.M. 17/03/2020, in un importo insuperabile di Euro 805.914,24.

Rilevato che, includendo le azioni assunzionali dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2023 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal D.M. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:

SPESA DI PERSONALE ANNO 2022 Euro 776.375,99 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 1 D.M. Euro 29.538,25= LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 805.914,24 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2023 (al netto delle spese della segreteria convenzionata di competenza dell'altro Ente e degli incentivi per funzioni tecniche) Euro 787.778,13

Dato atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal D.M. 17 marzo 2020;
- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica;
- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del D.M. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

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

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

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: € 650.160,25
--

Spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2023: € 561.935,88
---

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

Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: € 25.200,00
---

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2023: € 11.174,21
--

### **a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale:**

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, con esito negativo, come da apposita deliberazione di Giunta Municipale n. 2 del 30/01/2023 ed in considerazione delle apposite dichiarazioni rese dai Responsabili di Area.

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

Atteso che:

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

Si attesta che il Comune di Monsampolo del Tronto non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

### **b) stima del trend delle cessazioni:**

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

ANNO 2023:

- la fuoriuscita per mobilità di un Istruttore Direttivo Tecnico a fine 2022, attualmente posto coperto con un conferimento di incarico ai sensi dell'art. 110 comma 1 del D. Lgs. 267/2000, caratterizzato dal rapporto prettamente fiduciario con l'organo politico, prorogato fino alla fine del mandato del Sindaco, fatte salve successive modifiche;
- la cessazione per pensionamento dell'Agente di Polizia Locale a tempo pieno ed indeterminato cat. D, avvenuta a fine gennaio 2023;
- la cessazione per pensionamento per anzianità di servizio del collaboratore amministrativo contabile, cat. B1, incardinato presso l'Area Bilancio e Risorse Finanziarie prevista per la seconda metà del 2023;

ANNO 2024: nessuna cessazione prevista

ANNO 2025: nessuna cessazione prevista

### **c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:**

Apposita Deliberazione di Giunta Municipale n. 3 del 30/01/2023, propedeutica alla costruzione del bilancio di previsione 2023/2025, poi confermata nel PIAO, con riferimento al tempo indeterminato, riteneva:

- necessario prevedere e avviare l'assunzione a tempo indeterminato e parziale (n. 18 ore) di n. 2 Agenti di Polizia Locale, cat. C1, in sostituzione della categoria D, in considerazione delle peculiarità della Polizia Locale e della necessità di garantire anche un idoneo e non isolato servizio esterno per il presidio della pubblica sicurezza;
- necessario prevedere e avviare l'assunzione a tempo pieno ed indeterminato di una categoria C, in sostituzione della categoria B, al fine di garantire una più adeguata ripartizione delle funzioni e delle competenze, anche alla luce della nuova dimensione dell'ufficio ragioneria, sempre più diretta a controlli sull'azione amministrativa in termini sia contabili che finanziari.

Si confermano le necessità di cui in precedenza, con la possibilità di ricorrere a forme di scorrimento di graduatorie già approvate da altri Enti.

Nel secondo semestre dell'anno sono previste due assenze per maternità, 1 Istruttore Direttivo Amministrativo e 1 Istruttore Direttivo Contabile, entrambi responsabili di Area. Si prevede la loro temporanea sostituzione con due figure, Istruttori e/o Funzionari, con modalità di collaborazione con altre pubbliche amministrazioni (convenzioni, scavalchi d'eccedenza o comunque altre forme di condivisione del rapporto di lavoro). In considerazione della carenza di organico e in ossequio alla normativa vigente ci si riserva la possibilità di coprire gli incarichi di Elevata Qualificazioni con soggetti appartenenti al ruolo politico, dando atto che, comunque, saranno coinvolte, in tutti i procedimenti, le figure istruttorie competenti presenti.

### **d) personale a tempo determinato:**

Si conferma la necessità, così come formalizzata dal competente Responsabile, e già oggetto di confronto con la parte politica, di rendere operativo l'ufficio relazioni con il pubblico, così come previsto nell'organigramma dell'Ente, con l'obiettivo di consentire alla cittadinanza di usufruire di tutti i servizi, ricevere le adeguate informazioni di carattere generale sull'attività dell'Ente e reperire la modulistica necessaria all'accesso ai servizi. Tale servizio sarà reso operativo dall'annualità

successiva.

Si prevede, inoltre, la possibilità di collaborazione, ai sensi dell'art. 4, comma 4, lettera c), della L. 7 marzo 1986, n. 65, di operatori di polizia locale, per il potenziamento dell'ufficio stesso, in prossimità di eventi/manifestazioni che richiedono massima attenzione all'ordine pubblico e sicurezza, stante vieppiù l'espressa previsione nei precedenti atti di programmazione della possibilità di ricorrere a forme di lavoro flessibili per esigenze occasionali e temporanee.

**e) assunzioni a tempo determinato PNRR:**

Al fine di agevolare l'attuazione dei progetti previsti dal PNRR, il comma 1 dell'articolo 31-bis del D.L. 152/2021, come convertito in Legge n. 233/2021, prevede la possibilità di assumere a tempo determinato personale non dirigenziale dotato di specifiche professionalità, a valere su proprie risorse di bilancio. Il termine per questi contratti di lavoro può essere anche superiore a 36 mesi ma non può eccedere la durata di completamento del PNRR, e comunque non può superare il termine del 31/12/2026. Le assunzioni straordinarie di cui in parola possono essere effettuate nel limite di una spesa aggiuntiva non superiore al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nell'ultimo bilancio di previsione per la percentuale distinta per fascia demografica indicata nella Tabella 1, allegata al Decreto Legge (per gli enti tra 3000 e 4999 abitanti l'1,8%). Inoltre le suddette assunzioni possono essere effettuate in deroga all'art. 9, comma 28, del D. L. 78/2010 (limite per le spese per i contratti di lavoro flessibile), non rilevano ai fini della determinazione dell'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti in attuazione dell'art. 33 del D.L. 34/2019 e non rilevano ai fini del rispetto del limite complessivo alla spesa di personale previsto dall'art. 1, comma 557-quater, della L. n. 296/2006. Le predette assunzioni sono subordinate all'asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio. Ai sensi dell'art. 31-bis, comma 5 del D.L. 152/2021, come convertito in Legge n. 233/2021 viene istituito, altresì, apposito fondo al fine del concorso alla copertura dell'onere sostenuto dai Comuni con popolazione inferiore a 5000 abitanti per le richiamate assunzioni a tempo determinato, poi ampliato nel 2023 anche a sostegno degli oneri dei segretari comunali.

In considerazione del limite di spesa aggiuntiva sopra definito (pari ad € 53.332,56 annuali per il Comune di Monsampolo del Tronto), dei progetti PNRR attivati e da attivarsi e delle risorse di bilancio, si ritiene opportuno prevedere una figura dotata di specifiche professionalità, appartenente all'Area degli Istruttori, da assumere a partire degli ultimi mesi del 2023, a tempo pieno e determinato per 36 mesi, legata alla durata di completamento del PNRR e eventualmente prorogabile nel termine massimo previsto per il 31/12/2026. Si precisa che la spesa sarà coperta con risorse di bilancio e che si farà opportuna richiesta di concorso nella copertura degli oneri, sia per l'assunzione a tempo determinato che per il segretario comunale, attingendo dal fondo accessibile ai comuni con popolazione inferiore ai 5000 abitanti.

Esclusivamente all'esito della richiesta, laddove accolta, si procederà con apposita istituzione in bilancio del relativo capitolo di entrata.

**f) Possibili successive evoluzioni:**

L'Amministrazione ritiene, per il momento, di non programmare ulteriori assunzioni di personale a tempo indeterminato nel periodo di riferimento, rispetto a quelle già definite, riservandosi di decidere in ordine ad eventuali assunzioni (per la sostituzione dell'eventuale personale collocato a riposo o da sostituirsi per esigenze di salute e dell'eventuale personale dimissionario o trasferito per mobilità volontaria presso altri enti o cessato) compatibilmente con le esigenze organizzative e di bilancio e con la normativa vigente, ferma restando la possibilità di ricorso a forme di lavoro flessibili nel rispetto della normativa e dei limiti di spesa previsti in materia.

**g) Rappresentazione grafica anno 2023**

**ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO**

<b>N.</b>	<b>Profilo professionale</b>	<b>Modalità di accesso</b>	<b>FT/PT</b>
2	Istruttore di Polizia Locale (Area degli Istruttori)	Selezione attraverso procedura autonoma concorsuale, ovvero ricorso a procedure di scorrimento di graduatorie approvate da altri Enti, previa mobilità obbligatoria.	PT al 50%
1	Istruttore Amministrativo Contabile (Area degli Istruttori)	Selezione attraverso scorrimento di graduatoria del Comune di Offida, previa mobilità obbligatoria. Procedura conclusa.	FT

**ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO**

<b>N.</b>	<b>Profilo professionale</b>	<b>Modalità di accesso</b>	<b>Durata</b>	<b>FT/PT</b>
2	Istruttori e/o Funzionari (in sostituzione temporanea delle maternità previste nella seconda metà del 2023)	Collaborazione con altre pubbliche amministrazioni (convenzioni, scavalchi d'ecedenza o comunque altre forme di condivisione del rapporto di lavoro).	6 mesi, eventualmente prorogabile ma comunque legata al rientro dalla maternità, pur sempre nel rispetto dei limiti di bilancio e di legge.	PT per un massimo di 18 ore

1	Istruttore Tecnico dotato di specifiche professionalità per l'attuazione dei progetti PNRR (Area degli Istruttori)	Scorrimento di graduatorie approvate da altri Enti, ovvero ulteriori forme di condivisione/reclutamento,	36 mesi, ma comunque legata alla durata di completamento del PNRR e eventualmente prorogabile nel termine massimo previsto per il 31/12/2026.	FT
	Operatore/i di polizia locale	Forme flessibili di assunzioni per prestazioni ai sensi dell'art. 4, comma 4, lettera c), della L. 7 marzo 1986, n. 65	In prossimità di eventi/manifestazioni che richiedono massima attenzione all'ordine pubblico e sicurezza	Max 72 ore

**h) certificazioni del Revisore dei conti:**

Si è acquisito apposito parere n. 19 del 26/07/2023.

Ci si riserva, nel rispetto pieno dei limiti e delle capacità assunzionali, prima dell'indizione delle singole procedure, di rivedere le modalità di accesso per il reclutamento del personale, anche in considerazione di sopravvenute esigenze organizzative e/o di una diversa assegnazione delle competenze.