



COMUNE DI MONSAMPOLO DEL TRONTO
PROVINCIA DI ASCOLI PICENO

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E
ORGANIZZAZIONE
2024-2026
(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 29/07/2024 n. 42.

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 2023:

- n. 17 unità di personale di cui:
- n. 15 a tempo indeterminato
- n. 2 a tempo determinato
- n. 15 a tempo pieno
- n. 2 a tempo parziale

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

n. 4 Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni 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 TECNICO

n. 4 Area degli Istruttori così articolate:

- n. 1 con profilo di ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO
- n. 1 con profilo di ASSISTENTE DI POLIZIA LOCALE
- n. 2 con profilo di ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE

n. 5 Area degli Operatori Esperti così articolate:

- n. 2 con profilo di COLLABORATORE AMMINISTRATIVO
- n. 3 con profilo di OPERAIO

n. 2 Area degli Operatori 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 2021, 2022 e 2023 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2023 per la spesa di personale:

- il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 23,81%;
- 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 2024/2026, con riferimento all'annualità 2024, di Euro 107.901,91, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della *Tabella 1* del decreto, di Euro 865.561,83;
- 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 2024, ammonta pertanto conclusivamente a Euro 107.901,91, portando a individuare la *soglia* di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2024, secondo le percentuali della richiamata Tabella 1 di cui all'art. 5 del D.M. 17/03/2020, in un importo insuperabile di Euro 865.561,83.

Rilevato che, includendo le azioni assunzionali dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2024 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 2023 Euro 757.659,92 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 1 D.M. Euro 107.901,91 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 865.561,83 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2024 (al netto delle spese della segreteria convenzionata di competenza dell'altro Ente, delle spese previste per l'assunzione del personale PNRR ai sensi di quanto previsto dall'art. 31-bis del D.L 152/2021, come convertito in Legge n. 233/2021 e degli incentivi per funzioni tecniche) Euro 836.122,12.

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 2024, 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 2024: € 600.162,94

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 2024, 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 2024: € 24.462,65
--

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. 11 del 28/02/2024 ed in considerazione degli appositi pareri resi 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 e rendiconti 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, e 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, non ancora definitivamente coperte:

CESSAZIONI PRECEDENTI, non ancora definitivamente coperte:

- 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 nelle more della sostituzione definitiva che si licenzia con la presente programmazione;
- la cessazione per pensionamento dell'Agente di Polizia Locale a tempo pieno ed indeterminato cat. D, avvenuta a fine gennaio 2023;

CESSAZIONI ANNO 2024:

- la cessazione per inidoneità permanente al servizio in modo assoluto come dipendente della Pubblica Amministrazione ex art. 55 octies del D.Lgs 30/03/2001 n. 165 ed al proficuo lavoro del collaboratore amministrativo, a tempo pieno ed indeterminato, assunto ai sensi della L. 68/1999;

CESSAZIONI ANNO 2025:

- la cessazione per pensionamento dell'Istruttore Direttore Amministrativo a tempo pieno ed indeterminato cat. D, addetto ai servizi demografici, nella prima parte del 2025, precisando che tale unità non sarà sostituita con analoga figura, anche alla luce della rivisitazione dell'Area Segreteria e Affari Generali già avviata per l'annualità in corso, e dunque che lo spazio assunzionale derivante sarà destinato all'istituzione di posti *ex novo*;
- CESSAZIONI ANNO 2026: nessuna cessazione prevista.

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

Preliminarmente si rappresenta che la programmazione del fabbisogno è stata definita sulla base delle esigenze avvertite per ciascuna Area, e che la stessa ha tenuto in debito conto sia le condizioni attuali che le situazioni conosciute che sopraggiungeranno nelle annualità successive, pur sempre nell'arco temporale triennale.

Prendendo le mosse dalla precedente programmazione, presente nel DUPS, propedeutica alla costruzione del bilancio di previsione 2024/2026 e cristallizzata nel PIAO 2024/2026, e richiamandone parte delle risultanze, si ritiene:

- prendere atto della conclusione della procedura di mobilità volontaria avviata con determinazione n. 2/11 del 18/01/2024 per l'assunzione a tempo pieno ed indeterminato di un Istruttore Direttivo Tecnico, Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni, in sostituzione della ex categoria D, prematuramente, cessata (come in precedenza programmata);
- confermare e avviare l'assunzione a tempo indeterminato e pieno di n. 1 Agente di Polizia Locale, Area degli Istruttori, in sostituzione della ex categoria D collocata a riposo, in considerazione delle peculiarità della Polizia Locale e della riorganizzazione prevista per l'ufficio (come da precedente programmazione);
- necessario aumentare le ore dell'Istruttore Direttivo Amministrativo, ai sensi di quanto previsto dall'art. 53, comma 14, del CCNL 21/05/2018, Elevata Qualificazione, da 30 a 36 ore, ovvero a tempo pieno, già assunto a tempo indeterminato, in considerazione delle cessazioni previste e di una imprescindibile riorganizzazione dell'Area, puntualizzando che lo stesso si configura esclusivamente come una maggiore spesa di personale, la quale

deve essere compatibile con i valori soglia sopra richiamati;

- doveroso avviare una procedura concorsuale per la sostituzione dell'unità cessata (ex Cat. B), trasformando il posto (Area degli Istruttori), in considerazione dei compiti delle nuove declaratorie professionali e della necessità di garantire le l'interscambiabilità e la sostituzione con il personale già presente nell'Area. Di conseguenza garantire l'assunzione di un Istruttore Amministrativo, Area degli Istruttori, a tempo indeterminato e pieno, riservata agli aventi diritto di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68 (norme per il diritto al lavoro dei disabili), al fine di rispettare la copertura della quota d'obbligo prevista dal combinato disposto degli artt. 3, comma 1, e 7, comma 2 della medesima legge. La figura sarà incardinata nell'Area Segreteria e Affari Generali, anche con specifiche competenze nei servizi demografici;
- avviare, quale priorità, la procedura assunzionale a tempo indeterminato e pieno di n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico, Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni, in sostituzione definitiva della 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, in considerazione della strategicità dell'ufficio tecnico e del rispetto dei gravosi e non ordinari adempimenti, soprattutto legati al PNRR;
- necessario prevedere e avviare l'assunzione a tempo indeterminato e parziale al 50% di n. 1 Istruttore Amministrativo, Area degli Istruttori, da incardinare nell'Area Segreteria e Affari Generali;
- a partire dal 2025, necessario potenziare l'ufficio di Polizia Locale con l'istituzione *ex novo* di un posto per l'assunzione di n. 1 Agente di Polizia Locale, Area degli Istruttori, a tempo indeterminato e parziale al 50%, al fine di attivare forme di controllo sul territorio, valutando la possibilità di ricorrere alla medesima procedura di cui alla sostituzione da avviare nel 2024;
- a partire dal 2025, necessario potenziare l'ufficio Urbanistica con l'assunzione *ex novo* di n. 1 Istruttore Tecnico, Area degli Istruttori, a tempo indeterminato e parziale al 50%, al fine di riorganizzare l'Area a seguito della recente assunzione del Responsabile.

Fermo restando il principio costituzionale dell'accesso nei ruoli della P. A. tramite le procedure concorsuali, ci si riserva di ricorrere alla mobilità volontaria laddove compatibile con l'interesse pubblico di questo Ente.

d) personale a tempo determinato:

Si è considerata la necessità, così come evidenziata dal competente Responsabile, di prevedere l'assunzione di un Agente di Polizia Locale a tempo pieno e determinato per 3 mesi, eventualmente prorogabili, nelle more della attuazione dell'assunzione a tempo indeterminato prevista ed in considerazione dell'aumento delle attività da espletarsi, in concomitanza con il periodo estivo. A tal fine si è avviata una procedura di scorrimento di graduatorie di altri Enti, conclusasi con esito negativo. Si stanno valutando possibili alternative nel rispetto delle necessità dell'ufficio, soprattutto legate ad esigenze stagionali.

Si prevedono, altresì, eventuali proroghe delle prestazioni in atto (quali forme di lavoro flessibile) sino a dicembre 2024, pur sempre nel rispetto dei limiti assunzionali.

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.

Si prevedono, infine, la possibilità di ricorso a forme di collaborazione, in ossequio agli stringenti limiti legislativi.

Tutte le proroghe potranno essere attivate esclusivamente nel rispetto dei limiti normativi assunzionali.

e) 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.

f) Rappresentazione grafica anno 2024

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

N.	Cat.	Profilo professionale	Modalità di accesso	FT/PT
1	D	Istruttore Direttivo Tecnico (Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni)	Selezione attraverso mobilità volontaria. Procedura conclusa.	FT
1	C	Istruttore di Polizia Locale (Area degli Istruttori)	Selezione attraverso autonoma procedura concorsuale.	FT
1	C	Istruttore Amministrativo (Area degli Istruttori)	Selezione attraverso autonoma procedura concorsuale riservata agli aventi diritto di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68 (norme per il diritto al lavoro dei disabili), previa mobilità.	FT
1	D	Istruttore Direttivo Tecnico (Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni)	Selezione attraverso autonoma procedura concorsuale, ovvero ricorso a procedure di scorrimento di graduatorie approvate da altri Enti, previa mobilità.	FT
1	C	Istruttore Amministrativo (Area degli Istruttori)	Selezione attraverso mobilità.	PT al 50%

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

N.	Cat.	Profilo professionale	Modalità di accesso	Durata	FT/PT
1	C	Agente di Polizia Locale (Area degli Istruttori)	Scorrimento di graduatorie approvate da altri Enti	3 mesi	FT
		Forme di lavoro flessibile attraverso la condivisione di prestazioni di lavoro con altri Enti	Eventuali proroghe di rapporti già in essere	Fino al 31/12/2024	Max 12 ore settimanali al di fuori del proprio orario di lavoro
		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 48 ore

g) certificazioni del Revisore dei conti:

Si è acquisito apposito parere n. ____ del _____.

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.