

Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2025-2026-2027

Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2025-2026-2027

Riferimenti normativi:

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- *(per i comuni, nell'esempio seguente)* articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- *(per i comuni, nell'esempio seguente)* d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri soglia e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

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

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2024:

TOTALE: n. 39 unità di personale
di cui:

- n. 39 a tempo indeterminato
- n. 38 a tempo pieno
- n. 01 a tempo parziale

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

n. 16 AREA FUNZIONARI

così articolate:

- n. 2 con profilo di Funzionario Contabile
- n. 1 con profilo di Funzionario Tributi
- n. 7 con profilo di Funzionario Tecnico
- n. 1 con profilo di Funzionario Polizia Locale

		n. 2 con profilo di Funzionario Amministrativo n. 1 con profilo di Funzionario Amministrativo/Addetto Stampa n. 1 con profilo di Specialista nei Rapporti con i Media Giornalista Pubblico n. 1 con profilo di Assistente Sociale n. 15 AREA ISTRUTTORI <i>così articolate:</i> n. 8 con profilo di Istruttore Amministrativo n. 1 con profilo di Istruttore Contabile n. 2 con profilo di Istruttore di Polizia Locale n. 1 con profilo di Istruttore di Polizia Locale – Sovrintendente Capo di Polizia Locale n. 1 con profilo di Istruttore di Polizia Locale – Vice Ispettore di Polizia Locale n. 2 con profilo di Istruttore di Polizia Locale – Ispettore di Polizia Locale n. 8 AREA OPERATORI ESPERTI <i>così articolate:</i> n. 4 con profilo di Operatore Esperto Tecnico Specializzato n. 4 con profilo di Operatore Esperto Amministrativo
	3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane	– 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, è stato effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2021, 2022 e 2023 per le entrate (non essendo ancora approvato il rendiconto di gestione 2024), al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2025 per la spesa di personale (<u>dato previsionale</u>): – Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 18,44% – Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 31%; 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.

Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2025 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:

SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. Euro 801.245,14 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 2.527.419,21 $\geq$ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE INIZIALE 2025 Euro 1.798.135,00

considerando che dal 01.01.2025 non è più applicabile l'art. 5 del predetto D.M. 17/03/2020.

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.

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

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2025, 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 come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro € 1.519.639,54

spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2025: Euro € 1.493.243,17
--

Media spesa rilevante 2011-13		PREVISIONI INIZIALI 2025
€ 1.565.300,97	Spese macroaggregato 01	€ 1.798.135,00

		€ 49.798,53	Spese macroaggregato 02	€ 113.562,12
		€ 99.240,79	Spese macroaggregato 03	€ -
		€ 1.714.340,29	Totale spese personale	€ 1.911.697,12
		€ 194.700,75	(-) Componenti escluse	€ 293.174,45
		€ -	(-) Maggior spesa per personale a tempo indet. artt.4-5 DM 17.3.2020	€ 125.279,50
		€ 1.519.639,54	(=) Componenti assoggettate al limite di spesa (ex Art. 1, comma 557, L.296/2006)	€ 1.493.243,17

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 2025, 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: Euro € 108.907,10
Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2024: Euro 0,00
Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2025: Euro 25.146,24
Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2026: Euro 2.086,15

		a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale L'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come da Verbale della Conferenza dei Responsabili di Settore n. 1 del 21.01.2025, con esito negativo. 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 e octies, 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 Monteprandone 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 2025: Non sono previste cessazioni. ANNO 2026: Non sono previste cessazioni ANNO 2027: Non sono previste cessazioni c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:
--	--	---

		La programmazione dei fabbisogni di personale a tempo indeterminato viene effettuata su base triennale con scorrimento annuale e sulla base delle esigenze legate alle cessazioni. Nell'anno 2025: • Si è proceduto all'assunzione di una unità Area degli Istruttori con profilo professionale di Istruttore Amministrativo presso Ufficio di Staff del Sindaco a tempo parziale 24 ore settimanali e determinato per 7 mesi eventualmente prorogabili con decorrenza 8 gennaio 2025; • Si intende procedere all'assunzione di una unità Area degli Istruttori ex categoria C con profilo professionale di Istruttore di Polizia Locale a tempo indeterminato e pieno mediante concorso pubblico per esami previo esperimento mobilità obbligatoria e volontaria – Spesa finanziata mediante utilizzo delle capacità assunzionali, di cui al D.M. 17 MARZO 2020, in deroga al limite di cui all'art.1 comma 557-quater della L. 296/2006 5^ Settore Polizia Locale; • Si intende procedere all'assunzione di una unità Area Funzionari e della E.Q. Ex D Funzionario Polizia Locale a tempo indeterminato parziale 50% orizzontale mediante Concorso pubblico per esami previo esperimento mobilità obbligatoria e volontaria – Spesa finanziata mediante utilizzo delle capacità assunzionali, di cui al D.M. 17 MARZO 2020, in deroga al limite di cui all'art.1 comma 557-quater della L. 296/2006 5^ Settore Polizia Locale Nell'anno 2026: Non previste assunzioni vista l'assenza di corrispondenti effettive cessazioni Nell'anno 2027: Non previste assunzioni vista l'assenza di corrispondenti effettive cessazioni d) certificazioni del Revisore dei conti: Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo [con Verbale n. 2 del
--	--	--

		29.01.2025;
	3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno	a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree: Non sono previste coperture di fabbisogno attraverso processi di mobilità interna. b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica/utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti: Si richiama quanto specificato al punto c) della precedente sezione 3.3.2 ove sono state specificatamente indicate le modalità previste per la copertura dei posti. c) assunzioni mediante mobilità volontaria: Si richiama quanto specificato al punto c) della precedente sezione 3.3.2 ove sono state specificatamente indicate le modalità previste per la copertura dei posti. Per l'annualità 2025 in virtù dell'obbligatorietà dell'attivazione della procedura di mobilità volontaria ex art. 30 del D.lgs 30.03.2001 n. 165 verranno attivate d) progressioni tra le aree (ex verticali di carriera): Non sono previste ad oggi progressione tra le aree. Si valuteranno le possibilità nel corso del triennio, in relazione ad eventuali cessazioni che dovessero sopravvenire o ad esigenze di riorganizzazione, previa informazione e, ove occorra, confronto con le OO.SS. e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile Nell'anno 2025 si è proceduto all'assunzione di una unità Area degli Istruttori con profilo professionale di Istruttore Amministrativo presso Ufficio di Staff del Sindaco a tempo parziale 24 ore settimanali e determinato per 7 mesi eventualmente prorogabili con decorrenza 8 gennaio 2025; f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale: Non sono previsti processi di stabilizzazione di personale.
	3.3.4 Formazione del personale	a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze: La programmazione e la gestione delle attività formative tengono conto delle numerose disposizioni normative per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane e per il conseguimento dell'obiettivo del numero di ore di formazione pro-capite annue, a partire dal 2025, non inferiore a 40, pari ad una settimana di formazione per anno.(Direttiva Ministro per la Pubblica Amministrazione 16.01.2025)

		La formazione e l'aggiornamento del personale privilegerà obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi: - transizione digitale della PA per diffondere una visione comune sui temi della Cittadinanza digitale, dell'eGovernment e dell'Open government. - diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici; - prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio in applicazione della normativa vigente e la formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e delle altre figure previste dal D.Lgs 81/2008, dei componenti il servizio di protezione/prevenzione se istituito; - Anticorruzione, Etica, Trasparenza, Integrità e Privacy; - codice di comportamento dei dipendenti pubblici; - Codice contratti pubblici; - lavoro agile - pianificazione strategica - formazione obbligatoria dipendenti per i quali per l'esercizio delle rispettive mansioni sia necessaria l'iscrizione ad un ordine professionale o l'abilitazione professionale o iscrizione albi o albi speciali; - specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, con particolare riguardo al personale neoassunto da un lato e dall'altro a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera. A tal fine l'Ente ha aderito al nuovo portale del Dipartimento della funzione pubblica Syllabus per migliorare le competenze dei dipendenti pubblici e per supportare i processi di innovazione delle amministrazioni, a partire da quelli relativi alla transizione digitale, ecologica e amministrativa. b) risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative: L'Ente, promuove direttamente, anche attraverso l'utilizzo di professionalità interne, o tramite enti convenzionati o istituzioni od agenzie preposte, le forme di formazione/aggiornamento: - corsi di formazione professionale, per il personale neoassunto; per i primi tre mesi il personale neoassunto verrà affiancato da un collega più anziano di servizio, con funzioni di tutor, individuato tra quelli del medesimo Servizio; - corsi di riqualificazione professionale, per il personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale; tali corsi sono da effettuarsi nei primi tre mesi di inserimento nella nuova posizione lavorativa; - corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante
--	--	---

		personale. c) misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non): In applicazione della normativa vigente in materia di diritto allo studio (art. 46 e 47 CCNL Funzioni Locali 16 novembre 2022) l'Ente favorisce percorsi di studio e specializzazione. Attraverso apposito avviso interno rivolto a tutto il personale l'Ente rende noto le agevolazioni delle agevolazioni spettanti ai lavoratori studenti quali permessi retribuiti nella misura massima di 150 ore individuali per ciascun anno e congedi per la formazione. d) obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di: ▪ riqualificazione e potenziamento delle competenze ▪ livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti Premesso che la formazione del personale rappresenta lo strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi alla collettività. Gli interventi formativi si propongono di: - trasmettere idonee competenze ed aggiornare il personale rispetto alle modifiche normative, procedurali e professionali - valorizzare nel tempo il patrimonio delle risorse umane - fornire opportunità di investimento e di crescita professionale in coerenza con la posizioni di lavoro ricoperta - arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione.
--	--	--