COMUNE DI BARBARA
PROVINCIA DI ANCONA

Piano Integrato di Attività ed Organizzazione 2025/2027

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

(art. 4 lett. c) del DM 30/6/2022 n. 132)
SEZIONE 3

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2024

Dotazione Organica complessiva al 31/12/2024:

Area Funzionale **AFFARI GENERALI – SERVIZI SOCIALI – DEMOGRAFICI E CIMITERIALI**	**Num. Posti**	**Categoria Giuridica**	**Copertura**
Specialista attività amministrativa/E.Q.	**1**	Specialista attività amministrativa/	Ruolo/Coperto

		E.Q.	
Istruttore amministrativo part-time 18 ore	1	Istruttore Amministrativo	Ruolo/Coperto

Area Funzionale **SERVIZI CONTABILI E FINANZIARI – SCUOLA E FARMACIA COMUNALE**	**Num. Posti**	**Categoria Giuridica**	**Copertura**
Specialista attività contabile/E.Q.	**1**	Specialista attività contabile /E.Q.	Ruolo/Coperto
Farmacista full – time	1	Farmacista	Ruolo/Coperto
Farmacista part-time 18 ore	1	Farmacista	Ruolo/Coperto
Autista – Messo full-time	1	Operatore esperto tecnico	Ruolo/Coperto
Cuoco part -time verticale a 10 mesi	1	Operatore esperto tecnico	Ruolo/Coperto

Area Funzionale **SERVIZI TECNICI, TRIBUTI e MANUTENZIONE PATRIMONIO**	**Num. Posti**	**Categoria Giuridica**	**Copertura**
Specialista attività tecnica /E.Q	**1**	Specialista attività tecnica /E.Q.	Ruolo/Coperto
Geometra istruttore full time	1	Istruttore tecnico	Ruolo/Coperto
Operaio specializzato (con funzioni di coordinatore) full-time	1	Operatore esperto tecnico	Ruolo/Coperto
Operaio specializzato full-time	1	Operatore esperto tecnico	Ruolo/Coperto

URBANISTICA, EDILIZIA **(Servizio associato)** **Convenzione con altro Ente**	**Num. Posti**	**Categoria Giuridica**	**Copertura**
Specialista attività tecnica /E.Q	**1**	Specialista attività tecnica /E.Q.	Copertura tramite convenzione con altro Ente o art. 1, c. 557, L. 30 dicembre 2004, n. 311 oggi vacante

Area Funzionale POLIZIA MUNICIPALE AMMINISTRATIVA/COMMERCIO /ARTIGIANATO	Num. Posti	Categoria Giuridica	Copertura
Istruttore di vigilanza full-time	1	Istruttore di vigilanza	Ruolo/Coperto **Funzione delegata alla Unione "Le Terre della Marca Senone**

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

Area Funzionale SERVIZI TECNICI, TRIBUTI e MANUTENZIONE PATRIMONIO	Num. Posti	Categoria Giuridica	Copertura
Funzionario Lavori Pubblici part-time 1 ora settimanale	**1**	Fuzionario Lavori Pubblici	Tempo determinato art. 1, c. 557, L. 30 dicembre 2004, n. 311

Sintesi del personale nelle unità organizzative/categorie di inquadramento:

Dipendenti al 31.12.2023	12
di cui	
a tempo INDETERMINATO	12
a tempo PIENO	9
a tempo PARZIALE	3
a tempo DETERMINATO (art. 1, c. 557, L. 30 dicembre 2004, n. 311557)	1

	Tempo Indeterminato		Tempo Determinato		Totale
Dipendenti al 31.12.2023	**Tempo Pieno**	**Tempo Parziale**	**Tempo Pieno**	**Tempo Parziale**	
Area Amminsitrativa	1	1			**2**
Area Finanziaria	3	2			**5**
Area Tecnica	4				**4**
Polizia Locale	1				**1**
Totale dipendenti al 31.12.2023	**9**	**3**			**12**

	P.O. (Funzionari E.Q.)	Funzionari	Istruttori	Operatori	Totale
Area Amminsitrativa	1		1		2
Area Finanziaria	1	2		2	5
Area Tecnica	1		1	2	4
Polizia Locale	0		1		1
Totale	3	2	3	4	12

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 2019, 2020 e 2021 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate e dell'anno 2023 per la spesa di personale;

Il Comune di Barbara evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 21,91% e con riferimento alla classe demografica dell'Ente, la tabella è la seguente:

PROSPETTO DI CALCOLO SPESE DI PERSONALE AI SENSI DEL D.M. 17 MARZO 2020

Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno	ANNO 2023			
	ANNO		VALORE	FASCIA
Popolazione al 31 dicembre	2021		1.285	b
	ANNI		VALORE	
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2021	(a)	422.891,00 €	(l)
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018		(a1)	457.089,61 €	
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2019		1.842.217,62 €	
	2020		2.019.441,87 €	
	2021		1.869.134,73 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			1.943.598,07 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2021		13.460,19 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		(b)	1.930.137,88 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)		(c)		21,91%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM		(d)		28,60%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM		(e)		32,60%

COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI

ENTE VIRTUOSO

ENTE VIRTUOSO

Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))		(f)	129.218,43 €	
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1		(f1)	552.019,43 €	
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024	2023	(h)		34,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)		(i)	155.716,47 €	
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")		(l)	0,00 €	
Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)		(m)	155.716,47 €	
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)		(m1)	613.706,08 €	
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)		(n)	552.019,43 €	
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2023	(o)	552.019,43 €	

ENTE INTERMEDIO

I Comuni il cui rapporto fra spesa di personale e media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti risulti compreso fra i due valori soglia previsti dal D.M. 17.3.2020 possono effettuare il turn over al 100%, a condizione di non incrementare il rapporto fra entrate correnti e impegni di competenza per la spesa complessiva di personale rispetto al rapporto corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato, dovendosi intendere per "ultimo rendiconto" quello approvato per primo in ordine cronologico a ritroso rispetto all'adozione della procedura di assunzione del personale. (Del. Corte conti Emilia-Romagna n. 55/2020)

Entrate correnti da rendiconto di gestione	2020		
Entrate correnti da rendiconto di gestione	2021		
STIMA PRUDENZIALE entrate correnti	2022		
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2022		
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		(p)	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette da ultimo rendiconto approvato (a) / (b)		(q)	
STIMA PRUDENZIALE del limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2023	(p) * (q)	

ENTE NON VIRTUOSO

Ciò premesso, si ritiene che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal D.M. 17 marzo 2020;
- la 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, attualmente non saranno utilizzati direttamente dall'Ente, ma sono stati ceduti in parte con deliberazione di Giunta Comunale n. 26 del 28.06.2023 all'Unione dei Comuni "Le Terre della Marca Senone" per assunzioni di personale a tempo indeterminato per il potenziamento e lo sviluppo dell'organizzazione dell'Unione stessa per euro 25.000,00;.

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 della legge 296/2006 come segue:

	Media 2011/2013	**Bilancio 2025**
	2008 per enti non soggetti al patto	
Spese macroaggregato 101	488.183,34 €	429.285,73
Spese macroaggregato 103	-	
Irap macroaggregato 102	33.677,89	27.724,06
Altre spese: Convenzione Polizia Municipale	4.945,00	
Altre spese: Convenzione Segretario		
Altre spese: Convenzione Urbanistica	7.414,17	10.000,00
Totale spese di personale (A)	**534.220,40**	**467.009,79**
(-) Componenti escluse (B)	56.124,36	
(-) Maggior spesa per personale a tempo indet artt.4-5 DM 17.3.2020 (C)		
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B -C	**478.096,04**	**467.009,79**
(ex art. 1, commi 557-quater, 562 legge n. 296/ 2006)		

a.3) VERIFICA DEL RISPETTO DEL TETTO ALLA SPESA PER LAVORO FLESSIBILE

Nel corso del triennio di riferimento non vengono previste assunzioni flessibili se non per comprovate esigenze quali/quantitative ed organizzative che dovessero manifestarsi nel corso del periodo e che saranno attuate nel rispetto dei limiti di spesa di cui all'art. 9, c. 28 del D.L. 78/2018:

Rispetto Limite	2025
(F) Spesa prevista nel triennio 2025/2027	3.574,26
(G) Limite spesa sostenuta nell'anno 2009 - al netto degli oneri riflessi a carico dell'Ente	50.480,34€
	46.906,08

a.4) VERIFICA DELL'ASSENZA DI ECCEDENZE DI PERSONALE

Con la deliberazione di Giunta Comunale n. 47 del 14/11/2024 è stata effettuata la ricognizione di cui al comma 1 dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, così come sostituito dall'art. 16, comma 1, della legge 12 novembre 2011, n. 183 (legge di stabilità 2012), nell'organico di questo

Comune (incluso il personale della Polizia Locale assegnato temporaneamente all'Unione dei Comuni "Le Terre della Marca Senone", ai sensi dell'art. 13, comma 2 del CCNL 22 gennaio 2004), dalla quale non risultano situazioni di eccedenza di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'Ente. Il Comune di Barbara pertanto non è tenuto ad avviare nell'anno 2025 procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti al fine del collocamento in disponibilità di personale.

a.5) VERIFICA DEL RISPETTO DELLE ALTRE NORME RILEVANTI AI FINI DELLA POSSIBILITA' DI ASSUMERE

Si rileva 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.L.gs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

Si attesta pertanto che il Comune di Barbara non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

b) stima del trend delle cessazioni:

Alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, non si prevedono cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione

c) certificazioni del Revisore dei conti:

La presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo 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.1 del 30.01.2024 che segue:

ORGANO DI REVISIONE
Verbale n. 1 del 29/01/2025

OGGETTO: **Parere in ordine alla Proposta di Delibera di Giunta Comunale n.5 del 22/01/2025 ad oggetto: "APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE SEMPLIFICATO TRIENNIO 2025 – 2027.**

L'organo di revisione economico finanziaria ha esaminato, per esprimere il proprio parere, la proposta di deliberazione della Giunta Comunale n.5 del 22/01/2025 avente ad oggetto: ""**APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE SEMPLIFICATO TRIENNIO 2025 – 2027.**

Visto

- l'art. 6 del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75
- la normativa in materia di facoltà di assunzione del personale negli Enti locali, nel combinato disposto tra art.3 del D.L.90 del 24/6/2014 convertito in L.114 del 11/08/2014, L. 208/2015 (legge di stabilità 2016), D.L. 113/2016 convertito Legge 7 agosto 2016, D.L. 50/2017 convertito in legge 96/2017 (decreto Enti locali), l'articolo 14-bis del D.L. n. 4/2019, convertito in legge n. 26/2019, che estende ad un quinquennio l'arco temporale di riferimento sul quale calcolare in modo cumulativo il valore dei margini assunzionali;

Dato atto che in data 27/04/2020 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il decreto 17 marzo 2020 che dispone in merito alle nuove modalità di assunzioni di personale negli enti locali a decorrere dal 20/04/2020 in attuazione dell'articolo 33 del Dl 34/2019 convertito dalla legge 58/2019;

Ritenuto che il nuovo sistema di computo degli spazi assunzionali superi il principio del turn over e della neutralità della mobilità e che pertanto sia possibile effettuare assunzioni a tempo indeterminato purché non vengano superati i limiti determinati dai valori soglia, differenziati per fasce demografiche e basati sul rapporto tra la spesa per il personale e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti al netto del FCDE (delibera Corte Conti Emilia Romagna 32/2020/par);

Considerato che dall'esame dei suddetti documenti si evince, segnatamente, l'intenzione dell'Ente di non procedere all'assunzione di personale per gli anni 2025/2027.Vista la dotazione organica dell'Ente secondo le linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018;

VERIFICATO CHE

- è stata effettuata la ricognizione annuale di eccedenze di personale, attraverso le certificazioni prodotte dai singoli responsabili apicali dell'Ente, conservate in atti, e tale ricognizione ha

dato esito negativo;

- è stata attivata la piattaforma di certificazione dei crediti;
- il valore medio della spesa di personale del 2011-2013 è pari a €. 478.096,04 e che la spesa di personale di cui al c.557 – art. 1 – L.296/2006 per l'anno 2025 si mantiene in **diminuzione** rispetto al valore medio del triennio 2011-2013;
- Dispone di una capacità assunzionale sufficiente all'attuazione del programma previsto nella presente delibera, secondo i calcoli elaborati ai sensi della normativa citata in premessa, come da prospetto esplicativo trasmesso.

Per tutto quanto sopra espresso,

Formula PARERE FAVOREVOLE al Piano Triennale Fabbisogno del Personale 2025/2027 del Comune di BARBARA.

Corridonia, li 29/01/2025

Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno

Posto che gli obiettivi strategici dell'Amministrazione potranno essere raggiunti anche attraverso l'assetto organizzativo modificato con la recente deliberazione di Giunta Comunale, così come anticipata nella sezione precedente. Si dichiara che per il triennio 2025/2027 non si prevedono nuove assunzioni di personale a tempo indeterminato.
Per quanto riguarda il tempo determinato si valuterà la copertura del Responsabile dell'Area Urbanistica con un incarico ex art. (art. 1, c. 557, L. 30 dicembre 2004, n. 311/557).

3.3.3 Formazione del personale

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi alla città. In quest'ottica, la formazione è un processo complesso che risponde a diverse esigenze e funzioni: la valorizzazione del personale e, conseguentemente, il miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente. Il servizio di formazione del Comune di Barbara, anche in attuazione della nuova circolare del gennaio 2025 prevede un numero minimo di ore di formazione pari a 40, si ispira ai seguenti principi:

- valorizzazione del personale: il personale è considerato come un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini;
- uguaglianza e imparzialità: il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;
- continuità: la formazione è erogata in maniera continuativa;
- partecipazione: il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti e modi e forme per inoltrare suggerimenti e segnalazioni;
- efficacia: la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro;

- efficienza: la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e costi della stessa.

L'attività formativa si andrà a sviluppare in prevalenza sulle aree tematiche relative a corsi di cui alla formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza, in materia di sicurezza sul lavoro, GDPR- Regolamento generale sulla protezione dei dati e CAD – Codice dell'Amministrazione Digitale nonché sarà integrata e completata dai piani di formazione settoriali, con particolare riferimento al Codice degli appalti, alla contabilità pubblica, al personale, alle società partecipate, ai servizi demografici e stato civile relativamente alle necessità che vengono a verificarsi in seguito all'evolversi delle normative di riferimento ed alle specifiche esigenze formative e di potenziamento delle competenze tecniche e trasversali manifestate di volta in volta dai dipendenti.

Nel corso del periodo considerato si svolgerà specifica attività formativa in favore del personale dipendente in tema di innovazione e trasformazione digitale legata prevalentemente agli affidamenti dei servizi di digitalizzazione dell'Ente finanziati con fondi PNRR. L'attività, potrà essere erogata anche da dipendenti di altre pubbliche amministrazioni configurandosi come attività formativa non ricompresa nel programma degli incarichi di consulenza e collaborazione di cui all'art 3, comma 55 L. 244/2008.