

P.I.A.O. 2025/2027

Sezione 3 Organizzazione e capitale umano

ALLEGATO B

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2025/2027.

1. Consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente.

La dotazione organica complessiva al 31.12.2024 contava in **totale n. 264 unità di personale**, di cui:

- n. 261 a tempo indeterminato (di cui n. 1 in aspettativa e n. 1 in comando presso altro ente);
- n. 3 a tempo determinato.

Il personale dipendente risulta inquadrato nelle seguenti aree:

a. n. 1 segretario comunale;

b. n. 5 area dei dirigenti, così articolati:

- n. 2 amministrativi;
- n. 2 tecnici;
- n. 1 comandante di Polizia Locale.

c. n. 86 area dei funzionari ed elevate qualificazioni, così articolati:

- n. 44 con profilo di funzionario amministrativo;
- n. 24 con profilo di funzionario tecnico;
- n. 9 con profilo di funzionario di polizia locale;
- n. 5 con profilo di funzionario assistente sociale;
- n. 3 con profilo di funzionario informatico;
- n. 1 con profilo di funzionario cultura e biblioteca;

d. n. 156 area degli istruttori, così articolati:

- n. 77 con profilo di istruttore amministrativo;
- n. 55 con profilo di istruttore di polizia locale;
- n. 16 con profilo di istruttore tecnico;
- n. 4 con profilo di istruttore informatico;
- n. 4 con profilo di istruttore dei servizi educativi;

- e. n. 5 area degli **operatori esperti**, così articolati:
- n. 3 con profilo di operatore esperto amministrativo;
 - n. 2 con profilo di operatore esperto tecnico;
- f. n. 11 area degli **operatori** (part-time 50%), con profilo di operatore servizi generali.

La consistenza della dotazione organica è rappresentata nell'allegato B.1. "Consistenza dotazione organica e programmazione dei fabbisogni".

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.

In applicazione delle regole di cui all'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e del decreto ministeriale attuativo 17.3.2020, con determinazione dirigenziale n. 822 del 8.5.2024 è stato 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.

I dati essenziali sono di seguito così sintetizzati:

- Il Comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 19,84 %.
- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente (lett. f) tabella D.M. 17.3.2020, 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 da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2025/2027.
- Non trova più applicazione l'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in Tabella 2 del decreto attuativo limitato al quinquennio 2020/2025, pertanto dall'anno 2025 l'Ente può procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con il piano triennale del fabbisogno di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'Amministrazione, non superiore al valore soglia indicato nella Tabella 1 del decreto (27%).
- Come evidenziato dal prospetto di calcolo allegato A) della determinazione dirigenziale n. 822 del 8.5.2024, redatto in relazione all'ultimo rendiconto approvato (anno 2023) la soglia percentuale del 27%, viene teoricamente calcolata in euro 13.624.792,52.
- Tale valore soglia sarà aggiornato successivamente all'approvazione del rendiconto 2024.

Includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione – sostanzialmente il turn over -, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2025 entro la soglia su indicata.

LIMITE CAPACITÀ ASSUNZIONALE:	€ 13.624.792,52
SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2025:	€ 11.200.903,00

Pertanto:

- la programmazione dei fabbisogni risulta compatibile con la disponibilità concessa dal D.M. 17.3.2020;
- 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. 17.3.2020, 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.

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, anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal D.M. 17.3.2020 (ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto) come segue:

Valore medio di riferimento triennio 2011/2013: € 8.817.942,00
Spesa di personale ex comma 557 anno 2025: € 8.094.997,00

a.3) Verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile.

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 dell’art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, come segue:

Spesa per lavoro flessibile anno 2009: € 323.600,00
Spesa per lavoro flessibile anno 2025: € 271.000,00

In ordine alla determinazione del limite di spesa per il lavoro flessibile si rinvia alla determina n. 1915 del 6.11.2024.

È rispettato inoltre il limite del 20% in relazione al personale a tempo indeterminato, come indicato all’art. 60, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022.

Entro i sopraccitati limiti, potranno essere attivate ulteriori rapporti di lavoro flessibile, come descritto successivamente.

a.4) Verifica dell’assenza di eccedenze di personale.

L’Ente ha effettuato con esito negativo la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell’art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come da attestato da ciascun dirigente conservato agli atti.

b) Stima del trend delle cessazioni.

Alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le cessazioni di personale indicate nell’allegato B.1. “Consistenza dotazione organica e programmazione dei fabbisogni”.

c) Programmazione dei fabbisogni.

Il piano triennale di fabbisogno di personale 2025/2027 prevede quanto segue:

Anno 2025:

- sostituzione del personale cessato dal servizio (c.d. turn over) così come puntualmente indicato nell'allegato B.1. "Consistenza dotazione organica e programmazione dei fabbisogni", con tempistiche stabilite dalla conferenza dei dirigenti – anche anticipate rispetto alla cessazione dal servizio – secondo le modalità previste dalla normativa vigente e nei limiti delle disponibilità di bilancio, nonché nel rispetto dei vincoli di spesa previsti dalla normativa vigente.

La sostituzione potrà avvenire anche con dipendente inquadrato in diversa area, come indicato nel medesimo allegato B.1., e precisamente:

- sostituzione di n. 1 istruttore amministrativo cessato, con n. 1 funzionario assistente sociale, con un incremento di spesa di € 3.100,00 comprensivo della parte accessoria;
- sostituzione di n. 1 istruttore di polizia locale cessato, con n. 1 istruttore tecnico da assegnare al medesimo settore sicurezza e demanio marittimo, a invarianza di spesa.
- Assunzione di n. 1 funzionario amministrativo da assegnare all'u.o. finanziamenti comunitari, nei limiti delle disponibilità di bilancio e nel rispetto dei vincoli di spesa previsti dalla normativa vigente; la spesa corrispondente troverà copertura mediante ricorso a finanziamenti comunitari.
- Copertura dei posti riservati ai soggetti di cui all'art. 1 della Legge n. 68/1999, prevedendo l'assunzione di dipendenti con il profilo di operatori esperti tecnici, nel numero previsto come d'obbligo dalla vigente normativa.

Nel corso dell'anno 2025 sono programmate n. 16 progressioni tra le aree ex art. 13 del C.C.N.L. funzioni locali 16.11.2022 in applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, del D.lgs. 165/2001, c.d. "progressioni in deroga", così come stabilito con delibera giuntale n. 313 del 19.11.2024.

Anni 2025, 2026, 2027:

- sostituzione del personale che eventualmente cesserà dal servizio (c.d. turn over), con tempistiche stabilite dalla conferenza dei dirigenti – anche anticipate rispetto alla cessazione dal servizio – secondo le modalità previste dalla normativa vigente e nei limiti delle disponibilità di bilancio, nonché nel rispetto dei vincoli di spesa previsti dalla normativa vigente.

La sostituzione potrà avvenire anche con dipendente inquadrato in diversa area, e precisamente:

- in caso di area inferiore: previa istanza del dirigente del settore interessato;
- in caso di area superiore: previa istanza del dirigente del settore interessato, parere favorevole della giunta comunale, verifica delle disponibilità di bilancio e del rispetto dei vincoli di spesa previsti dalla normativa vigente da parte dell'ufficio risorse umane.
- Attivazione di assunzioni mediante le forme di lavoro flessibile, in relazione ad esigenze di carattere temporaneo per le quali non si potrà far fronte con il personale attualmente in organico, nei limiti delle disponibilità di bilancio e nel rispetto dei vincoli di spesa previsti dalla normativa vigente.
- Instaurazione di rapporti di lavoro a tempo determinato a carattere stagionale per un periodo massimo di cinque mesi, utilizzando una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada, ai sensi dell'art. 1, comma 564, legge 296/2006, per un importo corrispondente alla spesa storica di questo Ente per tale istituto.

d) Certificazione dell'organo di revisione contabile e informazione sindacale.

Ai sensi della vigente normativa, la presente sezione di programmazione dei fabbisogni di personale:

- è stata sottoposta all'organo di revisione contabile, ottenendone parere positivo con verbale acquisito al protocollo comunale;
- è stata oggetto di informazione alle organizzazioni sindacali.

3. Strategia di copertura del fabbisogno.

La copertura del fabbisogno avverrà mediante le modalità previste dalla normativa vigente.

Le assunzioni avverranno utilizzando le graduatorie dell'Ente in corso di validità e, ove queste non siano disponibili, oppure si tratti di posti la cui copertura richiede specifiche conoscenze e/o competenze, oppure ricorrano altre ragioni di opportunità, verrà attivata la procedura concorsuale pubblica.

Rimane in facoltà del dirigente di chiedere lo scorrimento delle graduatorie di altri Enti, qualora le tempistiche non consentano di attivare una nuova procedura concorsuale o per altri ragioni espressamente indicate.

Trovano applicazione le disposizioni normative in materia di mobilità.

Sarà inoltre valutata l'attivazione di assunzione a tempo determinato mediante l'istituto dell'apprendistato, ai sensi dell'art. 3 ter del D.L. 22 aprile 2023 n. 44, secondo le modalità indicate nel DM 21 dicembre 2023, e del contratto di formazione e lavoro, nei limiti delle disponibilità assegnabili a tali istituti.

4. Posizioni infungibili.

Ai sensi e per gli effetti della vigente normativa in materia di mobilità di cui all'articolo 30 del D.lgs. 165/2001 "Passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse", e in particolare di quanto previsto dal comma 1 in ordine alla necessità del previo assenso di questa amministrazione, si dichiara che sono posizioni infungibili dell'Ente quelle dei dipendenti inquadrati nell'area "funzionari ed elevata qualificazione".

Un tanto alla luce di una puntuale valutazione della struttura organizzativa dell'Ente e della sua articolazione complessiva.

Si tratta inoltre di figure connotate da livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali di natura specialistica e a cui possono essere conferiti gli incarichi di elevata qualificazione.

5. Formazione del personale.

La formazione del personale è programmata secondo il piano di cui all'Allegato B.2. alla presente sezione del PIAO.