

COMUNE DI ALFONSINE

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



SEZIONE 3b
**Piano dei fabbisogni di personale
1° stralcio 2025-2027**

Richiamati:

- l'articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- l'articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- l'articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- l'articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- l'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- il d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri *soglia* e della capacità assunzionale dei comuni);
- l'articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- le 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;
- il Decreto Ministeriale adottato il 28 giugno 2023 sulle competenze trasversali del personale di qualifica non dirigenziale delle pubbliche amministrazioni;
- l'articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).
- Il CCNL Comparto Funzioni Locali siglato il 16/11/2022.
- la Legge n. 207 del 30 dicembre 2024, recante "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2025 e bilancio pluriennale per il triennio 2025/2027" (Legge di Bilancio 2025), pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 305 del 31 dicembre 2024;
- il Decreto-legge n. 202 del 27 dicembre 2024 (G.U. n. 302 del 27/12/2024) recante "Disposizioni urgenti in materia di termini normativi", c.d. "Milleproroghe 2025";

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

TOTALE: n. 27 unità di personale a tempo indeterminato

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE CONTRATTUALI

n. 9 unità inquadrare nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione

così articolate:

n. 5 con profilo di Esperto Digitale

n. 1 con profilo di Esperto Digitale – Servizi Culturali – Biblioteca, Musei ed Archivi

n. 1 con profilo di Esperto Digitale – Servizi Culturali

n. 2 con profilo di Esperto Tecnico

n. 11 unità inquadrare nell'Area degli Istruttori

così articolate:

n. 9 con profilo di Istruttore Digitale

n. 2 con profilo di Istruttore Tecnico

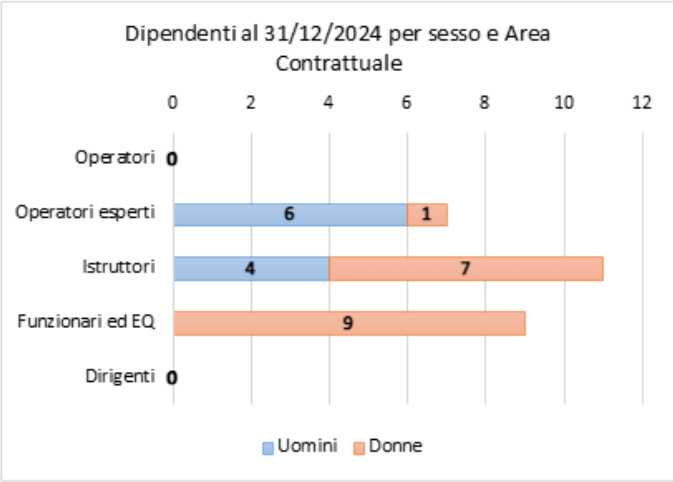
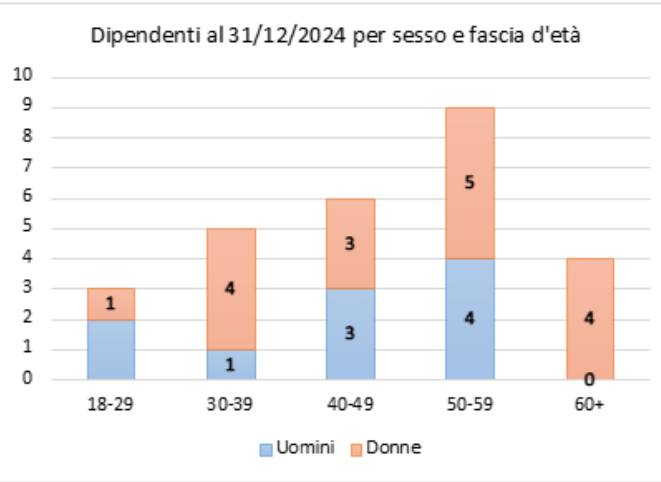
n. 7 unità inquadrare nell'Area degli Operatori Esperti

così articolate:

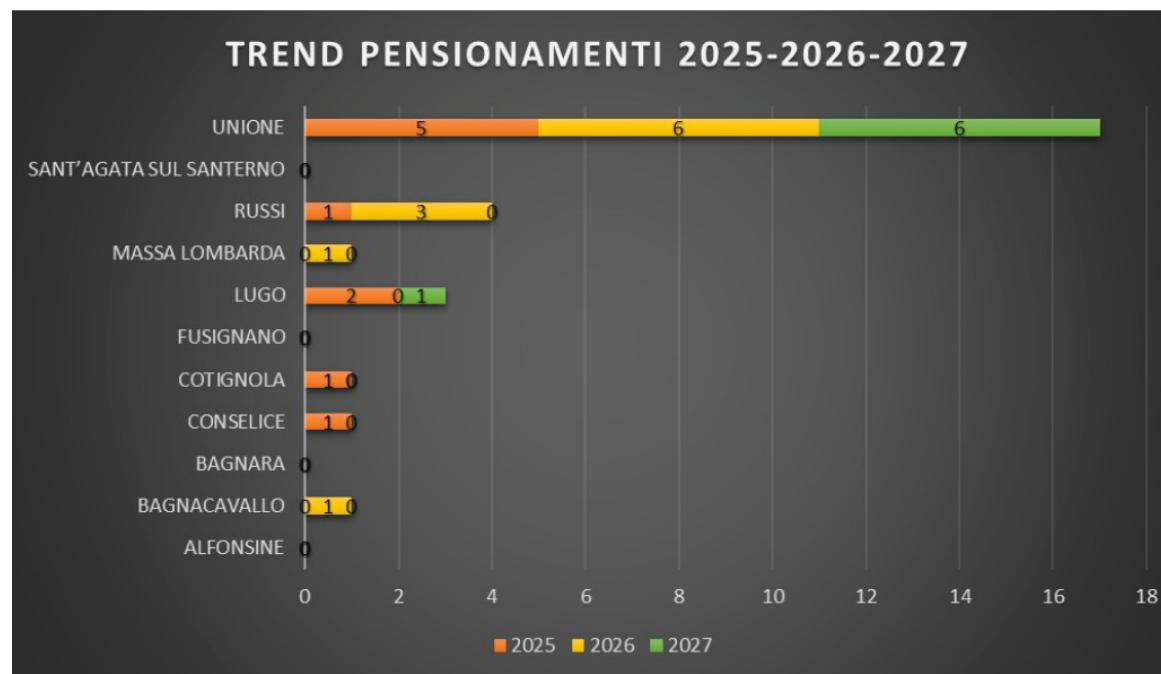
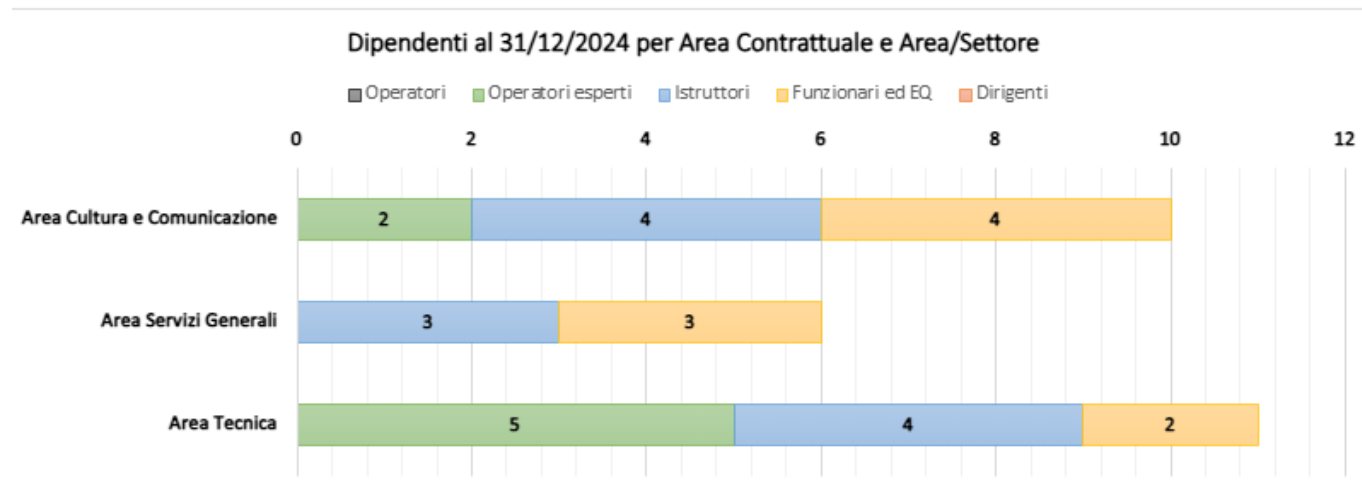
n. 2 con profilo di Operatore Esperto Digitale

n. 5 con profilo di Operatore Esperto Tecnico

Dipendenti al 31/12/2024 per sesso, Area contrattuale e fascia d'età													
Comune di Alfonsine	Uomini					TOTALE	Donne					TOTALE	TOTALE
	Operatori	Operatori esperti	Istruttori	Funzionari ed EQ	Dirigenti	Uomini	Operatori	Operatori esperti	Istruttori	Funzionari ed EQ	Dirigenti	Donne	GENERALE
18-29	0	1	1	0	0	2	0	0	1	0	0	1	3
30-39	0	0	1	0	0	1	0	0	2	2	0	4	5
40-49	0	3	0	0	0	3	0	0	1	2	0	3	6
50-59	0	2	2	0	0	4	0	0	2	3	0	5	9
60+	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2	0	4	4
TOTALE	0	6	4	0	0	10	0	1	7	9	0	17	27



Dipendenti al 31/12/2024 per sesso, area contrattuale e Area/Settore													
Comune di Alfonsine	Uomini					TOTALE	Donne					TOTALE	TOTALE
	Operatori	Operatori esperti	Istruttori	Funzionari ed EQ	Dirigenti	Uomini	Operatori	Operatori esperti	Istruttori	Funzionari ed EQ	Dirigenti	Donne	GENERALE
Area Cultura e Comunicazione	0	1	1	0	0	2	0	1	3	4	0	8	10
Area Servizi Generali	0	0	1	0	0	1	0	0	2	3	0	5	6
Area Tecnica	0	5	2	0	0	7	0	0	2	2	0	4	11
TOTALE	0	6	4	0	0	10	0	1	7	9	0	17	27



Le politiche assunzionali in funzione degli obiettivi di performance

Le politiche assunzionali del triennio 2025-2027 sono orientate a raggiungere gli obiettivi contenuti nella sezione 2b - Piano della Performance nonché le linee strategiche e operative per la programmazione finanziaria e gestionale 2025/2027 approvate con il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2025/2027 all'interno dei vincoli normativi esistenti.

La legge di bilancio 2025 (Legge 30 dicembre 2024, n.207) per i Comuni ha mantenuto sostanzialmente inalterata la disciplina previgente, in quanto restano inquadrati nell'ambito delle regole dettate dall'articolo 33 del d.l. 34/2019, convertito in legge n.58/2019: trattasi come noto della sostenibilità finanziaria della spesa di personale da asseverare a cura del revisore dei conti, accompagnata dalla determinazione degli spazi assunzionali in base al rapporto tra spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto della gestione approvato e la media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti, determinata al netto del Fondo crediti di dubbia esigibilità desunto dall'ultimo dei tre.

La novità, ad oggi, che modifica le modalità di reclutamento riguarda il ripristino dell'obbligo di esperire la mobilità volontaria prima dell'espletamento dei concorsi pubblici o dello scorrimento di graduatorie essendo terminato il periodo di deroga a tale obbligo (art.3 della legge n.56/2019 modificato dall'art.1, co.14-ter del DL n.80/2021) .

La definizione dei fabbisogni di personale effettuata dall'Amministrazione:

1.è stata elaborata sulla base di un'approfondita analisi delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi strategici e di performance e non presenti nell'ente come disposto dalle linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche” (DM Ministro per la Pubblica Amministrazione 22/07/2022 pubblicato in GU n. 215 del 14/09/2022);

2.è coerente con l'obbligo di contenimento della spesa di personale disposto dall'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 rispetto al valore medio del triennio 2011/2013, considerando l'aggregato rilevante comprensivo dell'IRAP ed al netto delle componenti escluse, tra cui la spesa conseguente ai rinnovi contrattuali, come da determinazione n.49 del 24/01/2025 e come riepilogato nella tabella sotto riportata:

Ente	Limite	Previsione 2025	Differenza
Alfonsine	2.329.982,63 €	2.272.750,77 €	57.231,86 €
Bagnacavallo	3.541.467,80 €	3.475.525,44 €	65.942,36 €
Bagnara di R.	447.578,49 €	436.791,30 €	10.787,19 €
Conselice	1.728.128,92 €	1.687.229,38 €	40.899,54 €
Cotignola	1.492.775,22 €	1.458.182,58 €	34.592,64 €
Fusignano	1.467.919,92 €	1.429.780,99 €	38.138,93 €
Lugo	7.716.562,45 €	7.560.829,80 €	155.732,65 €
Massa Lombarda	2.291.860,76 €	2.242.801,86 €	49.058,90 €
Sant'Agata sul S.	567.348,12 €	555.365,16 €	11.982,96 €
TOTALE	21.583.624,31 €	21.119.257,28 €	464.367,03 €
di cui: Unione	11.406.034,69 €	12.429.005,17 €	

3.è stata predisposta a seguito della ricognizione, per l'anno 2025, delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, nonché delle esigenze in materia di fabbisogni di personale come da indicazioni contenute nel DPCM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/7/2018, alla luce delle cessazioni effettive;

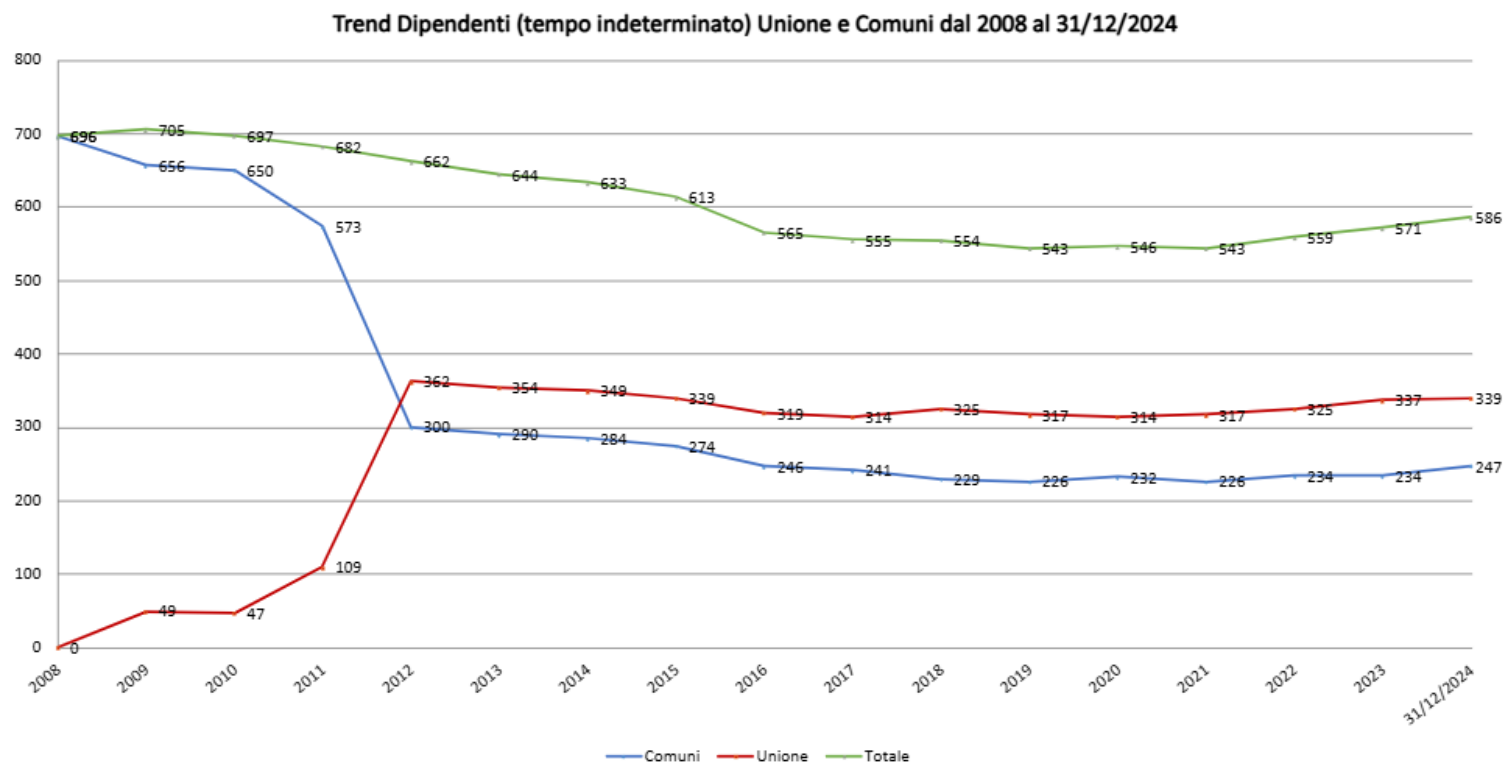
4.è contenuta, ai sensi dell'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019, convertito dalla L. n. 58/2019, entro i valori soglia di massima spesa del personale previsti per la fascia demografica di appartenenza ed entro le percentuali massime di incremento rispetto alla corrispondente spesa registrata nel 2018, come evidenziato dalle deliberazioni di G.U. di definizione della metodologia di riparto delle spese n.88 del 18/06/2020 e n. 123 del 29/09/2022 e dalla determinazione n. 507 del 11/05/2023 del Dirigente dell'Area Servizi Finanziari dell'Unione dei Comuni della Bassa Romagna.

Il Piano del fabbisogno del personale dal punto di vista contabile, è stato inoltre predisposto tenuto conto:

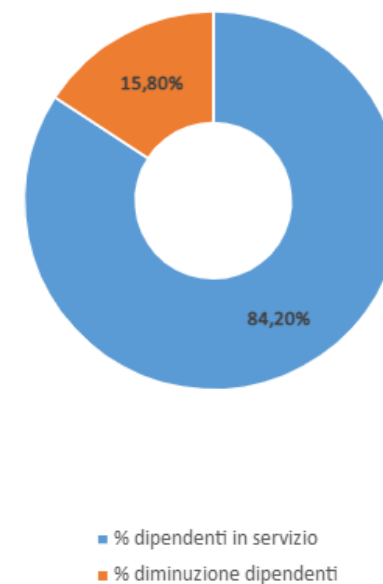
- del Bilancio di Previsione finanziario 2025/2027 (delibera di Consiglio del Comune di Alfonsine n. 5 del 21/01/2025);
- del Piano Esecutivo di Gestione, (P.E.G.) 2025/2027 (delibera di Giunta del Comune di Alfonsine n. 8 del 21/01/2025);

ANALISI ORGANIZZATIVA – SCELTE SUI FABBISOGNI

Le scelte sui fabbisogni per il triennio 2025-2027 sono volte a consolidare il percorso di rafforzamento amministrativo avviato nelle annualità precedenti, al fine di invertire il trend di riduzione di personale conseguente alle passate rigidità normative dei vincoli assunzionali. Come si evince dal grafico di seguito riportato, infatti, dal 2007 al 2024 la riduzione di personale è stata del 15,80%, pur a fronte di un incremento e consolidamento nella consistenza di personale negli ultimi anni:



% Diminuzione Dipendenti Unione e Comuni dal 2008 al 31/12/2024



Il Comitato di Direzione, sulla base di quanto disposto dal Decreto 22 luglio 2022 “Definizione di linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche” pubblicato sulla G.U. n. 215 del 14-9-2022 e sulla base dell’art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75, ha effettuato l’analisi dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti, secondo criteri non meramente sostitutivi, ossia di vacanze di posizioni da coprire, ma in coerenza con le necessità reali, attuali e all’occorrenza future;

Da tale analisi è emersa la necessità di procedere alla copertura dei posti riportati di seguito, tenuto conto delle capacità assunzionali sopra richiamate.

PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE – TRIENNIO 2025 – 2027 (1^ STRALCIO)

vedi allegato