



CITTÀ DI TREIA
(Provincia di Macerata)

Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale
2025 - 2027

PREMESSA

L'articolo 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, contenente *“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”*, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, prescrive in capo alle pubbliche amministrazioni, con più di 50 dipendenti, l'adozione di un Piano integrato di attività e di organizzazione, di seguito semplicemente PIAO, di durata triennale, con aggiornamento annuale.

Tra gli adempimenti assorbiti nel PIAO, individuati dal D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81, è previsto anche il Piano dei Fabbisogni (art. 6 D.Lgs. n. 165/2001).

Il D.M. 30 giugno 2022, n. 132, pubblicato in G.U. n. 209 in data 7/09/2022 ed in vigore dal 22/09/2022, ha definito gli schemi tipo del nuovo strumento di programmazione, nonché le modalità semplificate applicabili agli enti con meno di 50 dipendenti.

In particolare l'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii., nei commi 2 e 3 testualmente dispone: *“2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.*

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.”

Con il decreto 8 maggio 2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le suddette *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”* (Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27/07/2018).

Secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, a modifica dell'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, il concetto di *“dotazione organica”* si deve tradurre non come mera elencazione di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale, che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale.

In tema di vincoli e capacità assunzionali, i commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater dell'articolo 1 della legge n. 296/2006, dispongono quanto segue:

“557. Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

a) *[riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile];*

b) *razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;*

c) *contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.*

557-bis. Ai fini dell'applicazione del comma 557, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente.

557-ter. In caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'articolo 76, comma 4, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133;

557-quater. Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione”.

L'articolo 33, comma 2, del D.L. n. 34 del 2019, come modificato dalla legge di conversione 28 giugno 2019, n. 58 e, successivamente, dall'articolo 1, comma 853, lett. a), b) e c), della L. 27 dicembre 2019, n. 160, avente decorrenza dal 1° gennaio 2020, prevede quanto segue:

“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni 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 definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. ... omissis ... I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia superiore. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione

integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018”.

La normativa suddetta ha introdotto una modifica significativa del sistema di calcolo della capacità assunzionale dei comuni, prevedendo il superamento delle regole del *turn over* e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

Con decreto della Presidenza del Consiglio dei ministri - Dip. Funzione pubblica in data 17/03/2020 (G.U. n. 108 del 27/04/2020) sono state individuate le misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni.

L'applicazione del regime vincolistico introdotto dal citato D.P.C.M. attuativo dell'articolo 33, comma 2, del D.L. 34/2019 (c.d. *Decreto Crescita*), implica per questo Ente il rispetto della regola per cui il tetto massimo di spesa (all'interno delle facoltà assunzionali di legge) è determinato in riferimento ai dati del rendiconto 2023, come approvato con delibera del Consiglio comunale n. 25 del 29/04/2024.

In data 13 maggio 2024 è stata emanata dalla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della Funzione pubblica la Circolare attuativa dell'articolo suddetto (G.U. n. 226 in data 11/09/2020).

Dal 1° gennaio 2025 è stato ripristinato l'obbligo di attivare, prima dello svolgimento di una procedura di reclutamento del personale dall'esterno, la procedura di mobilità volontaria prevista dall'articolo 30 del D.Lgs. n. 165/2001;

Per quanto concerne il lavoro flessibile, l'articolo 36, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001 stabilisce che, per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, le amministrazioni pubbliche possono avvalersi delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti.

Nelle forme di lavoro flessibile sono ricompresi: il personale a tempo determinato, con convenzioni, con contratti di collaborazione coordinata e continuativa; i contratti di formazione-lavoro ed altri rapporti formativi; la somministrazione di lavoro, nonché il lavoro accessorio; le integrazioni orarie dei lavoratori socialmente utili (ecc.).

Per l'utilizzo delle forme di lavoro flessibile vigono i limiti di spesa previsti dall'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 78/2010, che per questo Ente si traducono in un limite massimo di spesa annuale pari ad € 67.000,00.

* * * *

Con deliberazione di Giunta comunale n. 27 del 15 febbraio 2024 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026 del Comune di Treia, integrato con successive deliberazioni n. 85/2024, n. 190/2024 e n. 226/2024.

In particolare, negli atti suddetti, con riferimento all'annualità 2025, si prevedeva quanto segue:

- copertura di n. 1 unità di personale, nel rispetto degli obblighi di assunzione di personale disabile e/o appartenente alle categorie protette previsti dalla legge n. 68/1999, da effettuarsi mediante avviamento tramite Centro per l'Impiego o mediante concorso pubblico (per profili per i quali è richiesto un titolo di studio superiore rispetto alla scuola dell'obbligo), sulla base del profilo professionale che verrà individuato (area Operatori esperti/area Istruttori), con assunzione ipotizzabile nell'anno 2025;

- stabilizzazione, nel corso del 2025, ai sensi dell'art. 57, comma 3, del D.L. n. 104/2020, convertito in legge n. 126/2020 e ss.mm.ii., del dipendente matr. n. 551, assunto ai sensi dell'art. 50-bis del D.L. n. 189/2016, che alla data del 10/10/2024 avrebbe maturato i requisiti di cui all'art. 20, comma 1, lettera c), del D.Lgs. n. 75/2017 e ss.mm.ii., fermo restando che la stabilizzazione suddetta sarebbe stata attuata al conseguimento reale dei 3 anni di servizio e nei limiti del finanziamento che sarà effettivamente assegnato all'Ente, a carico del Fondo di cui al comma 3-bis dell'articolo 57 del succitato decreto, a copertura degli oneri derivanti dal rapporto di lavoro;
- prosecuzione della somministrazione, da parte di agenzia interinale, del rapporto di lavoro a tempo determinato in scadenza il 31 dicembre 2024, con il prestatore di lavoro, inquadrato con il profilo di Istruttore informatico – Area Istruttori, identificato dalla Agenzia con matr. n. 2799969, con orario a tempo parziale al 50%, per il periodo dal 01/01/2025 al 31/12/2025, al fine di fornire supporto alla gestione informatizzata dei programmi in dotazione al Comando di Polizia Locale per gli adempimenti relativi ai procedimenti sanzionatori;
- prosecuzione della somministrazione, da parte di agenzia interinale, del rapporto di lavoro a tempo determinato in scadenza il 31 dicembre 2024 con il prestatore di lavoro, inquadrato con il profilo di Istruttore direttivo tecnico– Area Funzionari ed E.Q., identificato dalla Agenzia con matr. n. 2791293, con orario a tempo parziale al 50%, per il periodo dal 01/01/2025 al 31/12/2025, al fine di fornire supporto al Settore “Urbanistica e Territorio-SUE”, per l’attuazione del progetto, finanziato con risorse del Piano nazionale degli investimenti complementari al PNRR (PNC M2C3 MIS. C.13), per la “Demolizione e ricostruzione con delocalizzazione di edificio adibito ad edilizia residenziale pubblica nel Comune di Treia – programma sicuro, verde e sociale”, nell’ambito degli interventi finanziati dal PNRR, ai sensi dell’art. 1 del D.L. n. 80/2021 (conv., con modificazioni, in legge n.113/2021);
- effettuazione, nell’anno 2025, di una progressione verticale in regime transitorio, ai sensi dell’articolo 13 comma 6 del CCNL del comparto Funzioni Locali 2019/2021, dall’Area degli Operatori esperti (ex categoria professionale B e B3) all’Area degli Istruttori (ex categoria professionale C), con profilo professionale amministrativo, presso il Settore “Servizi alla persona”, rinviando a successivo atto l’esatta individuazione delle competenze ritenute necessarie;
- con riferimento alla progressione suddetta, veniva precisato che la stessa dovrà essere finanziata mediante l’utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell’art. 1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0,55 % del monte salari dell’anno 2018, e, per la restante somma necessaria alla copertura della relativa spesa, utilizzando gli spazi assunzionali disponibili (ai sensi dell’art 13, comma 8 CCNL 2019/2021), nell’intesa che una percentuale, almeno pari al 50% del personale reclutato, deve essere riservata all’accesso dall’esterno;
- manifestazione dell’intendimento di prevedere ulteriori progressioni verticali in regime transitorio e/o ordinario, al verificarsi delle condizioni normative e nel rispetto delle disposizioni previste in materia di disponibilità di spesa e di capacità finanziaria.

Negli atti sopra richiamati si precisava che quanto previsto per l’annualità 2025 sarebbe stato ricondotto all’interno del PIAO 2025/2027, assicurando la coerenza dei suoi contenuti rispetto ai documenti di programmazione finanziaria, previsti a legislazione vigente, documenti che ne costituiscono il necessario presupposto.

A seguito della ricognizione disposta in attuazione dell’articolo 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall’articolo 16, comma 1, della legge n. 183/2011 (*Legge di stabilità 2012*), non sono emerse situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale rispetto alla programmazione del fabbisogno del personale per l’anno 2025, in quanto attualmente la situazione del personale è caratterizzata da carenza di risorse umane riguardante tutti i settori, con un aggravio di lavoro

consistente, nonché da una difficoltà persistente nell'organizzazione turnata dei servizi nei settori interessati.

Per quanto attiene alle condizioni ed ai vincoli preliminari alle assunzioni, l'ente rispetta gli stessi, come di seguito riassunto:

- 1) riduzione delle spese di personale rispetto al triennio 2011/2013 (pari ad € 1.577.024,28) ex art. 1, commi 557 e ss., legge n. 296/2006;
- 2) effettuazione, per l'anno 2025, come sopra specificato, della ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ex art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001;
- 3) approvazione del piano triennale delle azioni positive 2025/2027, in applicazione dell'articolo 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006, ricondotto nella sezione "*Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione*" contenuta nel PIAO 2025/2027;
- 4) adozione del piano della performance ex art. 10, comma 5, del D.Lgs. n. 150/2009;
- 5) ottemperanza all'obbligo di certificazione dei crediti, ex art. 27, comma 2, lettera c), del D.L. n. 66/2014;
- 6) rispetto dei termini di approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto di gestione, del bilancio consolidato e dell'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche, ex art. 9, comma 1-*quinquies*, del D.L. n. 113/2016.

Con deliberazione di Giunta comunale n. 24 in data 2 febbraio 2024 è stata disposta la ricognizione della capacità assunzionale e la cessione di quota porta all'Unione Montana Potenza Esino Musone di San Severino Marche, ai sensi dell'articolo 32 comma 5 D.Lgs. n. 267/2000;

La spesa potenziale massima annua, derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni, è determinata come segue:

Spesa di personale (al netto irap) (+)	€ 2.019.471,83
Spesa potenziale calcolata sulle facoltà assunzionali disponibili (+)	€ 600.051,50
Spesa potenziale massima (A) (=)	€ 2.619.523,33

come da nota integrativa al Bilancio di previsione 2025/2027 (D.C.C. n. 79/2024).

La Macrostruttura Organizzativa del Comune di Treia, suddivisa per Settori, è quella allegata al presente provvedimento (allegato 1).

In base alla normativa sopra citata, nell'anno 2025 è possibile assumere personale a tempo indeterminato, in applicazione del regime introdotto con D.P.C.M. 17 aprile 2020, sempre nel rispetto dei limiti di spesa previsti dalla vigente normativa.

L'ente intende, pertanto, approvare il **Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2025/2027**, come sottosezione della sezione "*Organizzazione e Capitale umano*" all'interno del PIAO 2025/2027, prevedendo quanto di seguito indicato:

- assunzione a tempo pieno ed indeterminato, nel 2025, di n. 1 Agente di Polizia Locale – Area Istruttori (ex cat. C) presso il Settore "Polizia Locale ed Amministrativa – Commercio – SUAP", tramite concorso pubblico in fase di svolgimento;
- copertura di n. 1 unità di personale, nel rispetto degli obblighi di assunzione di personale disabile e/o appartenente alle categorie protette previsti dalla legge n. 68/1999, da effettuarsi, in ottemperanza alle disposizioni relative alle procedure di mobilità, mediante concorso pubblico, con il profilo professionale di istruttore amministrativo o istruttore amministrativo contabile - Area Istruttori, oppure mediante attingimento da graduatorie, con assunzione ipotizzabile nell'anno 2025, con destinazione da definire;

- stabilizzazione, nel corso del 2025, ai sensi dell'art. 57, comma 3, del D.L. n. 104/2020, convertito in legge n. 126/2020 e ss.mm.ii., del dipendente matr. n. 551, assunto ai sensi dell'art. 50-bis del D.L. n. 189/2016, che alla data del 10/10/2024 ha maturato i requisiti di cui all'art. 20, comma 1, lettera c), del D.Lgs. n. 75/2017 e ss.mm.ii., nei limiti del finanziamento che sarà effettivamente assegnato all'Ente, a carico del Fondo di cui al comma 3-bis dell'articolo 57 del succitato decreto, a copertura degli oneri derivanti dal rapporto di lavoro;
- stabilizzazione, nel corso del 2026, ai sensi dell'art. 57, comma 3, del D.L. n. 104/2020, convertito in legge n. 126/2020 e ss.mm.ii., del dipendente matr. n. 562, assunto ai sensi dell'Ordinanza Commissariale PNC n. 17 del 14/04/2022, che alla data dell' 11/09/2025 maturerà i requisiti di cui all'art. 20, comma 1, lettera c), del D.Lgs. n. 75/2017 e ss.mm.ii., fermo restando che la stabilizzazione suddetta sarà attuata al conseguimento reale dei 3 anni di servizio e nei limiti del finanziamento che sarà effettivamente assegnato all'Ente, a carico del Fondo di cui al comma 3-bis dell'articolo 57 del succitato decreto, a copertura degli oneri derivanti dal rapporto di lavoro;
- individuazione del profilo professionale per il quale è prevista la progressione verticale in regime transitorio, con deliberazione di Giunta comunale n. 192/2023 (meglio specificata in premessa), come di seguito dettagliata:
 - n. 1 progressione verticale dall'Area degli Operatori esperti (ex categoria professionale B e B3) all'Area degli Istruttori (ex categoria professionale C), con profilo professionale di Istruttore amministrativo, presso il Settore "Servizi alla persona", per lo svolgimento di mansioni specifiche afferenti alla disciplina dei servizi sociali, relativamente alla gestione tecnica e amministrativa dei servizi attivi nel Settore; in particolare, istruttoria atti amministrativi e contabili, responsabilità e direzione esecutiva di procedure di affidamento, gestione contratti di affidamento inerenti i Servizi Sociali e Coordinamento della struttura per anziani e per disabili, con riferimento alla gestione del personale e agli acquisti di materiale di consumo;
- avvio della procedura per l'attribuzione della progressione verticale suddetta, nell'anno 2025, tramite pubblicazione di apposito avviso, sulla base di quanto contenuto nel relativo regolamento approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 218 in data 30/11/2023.

All'interno del Piano dei fabbisogni viene anche prevista, nel 2025, l'attivazione o prosecuzione di una o più forme di lavoro flessibile contemplate dalla legge, per rispondere alle eventuali esigenze di supporto operativo ed amministrativo dei vari settori, al fine di garantire la continuità dei servizi ed il tempestivo assolvimento degli adempimenti di legge, in un limite massimo di spesa annuale pari ad € 67.000,00, prevedendo in particolare:

- prosecuzione della somministrazione, da parte di agenzia interinale, del rapporto di lavoro a tempo determinato in scadenza il 31 dicembre 2024 con il prestatore di lavoro, inquadrato con il profilo di Istruttore informatico – Area Istruttori, identificato dalla Agenzia con matr. n. 2799969, con orario a tempo parziale al 50%, per il periodo dal 01/01/2025 al 31/12/2025, al fine di fornire supporto alla gestione informatizzata dei programmi in dotazione al Comando di Polizia Locale per gli adempimenti relativi ai procedimenti sanzionatori;
- attivazione rapporto di lavoro a tempo determinato e pieno ai sensi dell'art. 90 TUEL (Uffici di supporto agli organi di direzione politica), Funzionario/E.Q./Istruttore, presumibilmente per il periodo dal 01/03/2025 al 31/12/2025, eventualmente prorogabile massimo fino alla scadenza del mandato sindacale, da reclutare mediante selezione/atingimento da graduatorie vigenti di altri enti/interinale.

Viene, inoltre, prevista la prosecuzione della somministrazione, da parte di agenzia interinale, del rapporto di lavoro a tempo determinato in scadenza il 31 dicembre 2024 con il prestatore di lavoro, inquadrato con il profilo di Istruttore direttivo tecnico– Area Funzionari ed E.Q., identificato dalla Agenzia con matr. n. 2791293, con orario a tempo parziale al 50%, per il periodo dal 01/01/2025 al 31/12/2025, al fine di fornire supporto al Settore "Urbanistica e Territorio-SUE", per l'attuazione del progetto, finanziato con risorse del Piano nazionale degli investimenti complementari al PNRR (PNC

M2C3 MIS. C.13), per la “Demolizione e ricostruzione con delocalizzazione di edificio adibito ad edilizia residenziale pubblica nel Comune di Treia – programma sicuro, verde e sociale”, nell’ambito degli interventi finanziati dal PNRR, ai sensi dell’art. 1 del D.L. n. 80/2021 (conv., con modificazioni, in legge n.113/2021).

Si specifica, infine, quanto segue:

- la Regione Marche ha autorizzato l’assunzione, per esigenze connesse al sisma, di n. 7 unità a tempo pieno, con copertura finanziaria ai sensi dell’articolo 50-*bis* del D.L. 17 ottobre 2016, n. 189, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 dicembre 2016, n. 229 e ss.mm.ii., nel limite di spesa *pro capite* pari ad € 41.428,57, delle quali n. 5 unità sono state stabilizzate e n. 2 sono attualmente coperte con copertura finanziaria fino al 31 dicembre 2024;
- l’Ente è stato autorizzato ad assumere n. 1 unità a tempo pieno e determinato, con copertura finanziaria nel limite di spesa *pro capite* pari ad € 41.428,57, sulla base dell’Ordinanza PNC (Piano Nazionale per gli investimenti Complementari al PNRR) n. 17 del 14 aprile 2022, articolo 5, comma 3, lettera a) e del decreto n. 376 del 3 agosto 2022 del Commissario Straordinario del Governo per la ricostruzione nei territori colpiti dall’evento sismico del 24 agosto 2016, e che il posto è attualmente coperto con copertura finanziaria fino al 31 dicembre 2024;
- per l’attuazione degli interventi finanziati dal PNRR, ai sensi dell’art. 1 del D.L. n. 80/2021 (convertito, con modificazioni, in legge 113/2021), è prevista l’instaurazione di rapporti di lavoro a tempo determinato, anche attraverso la somministrazione da parte di agenzia interinale, sulla base di quanto previsto in ogni singolo progetto, come specificato nell’allegato n. 2 al presente atto;
- le risorse umane ed economiche per la gestione dell’emergenza ucraina, in virtù dell’accordo di collaborazione ai sensi dell’art. 15 L. n. 241/1990, sono stabilite secondo le indicazioni dettate dalla Prefettura – Ufficio Territoriale del Governo di Macerata e che la relativa convenzione è stata prorogata dal 01/01/2025 al 31/12/2025 con deliberazione di Giunta comunale n. 20 del 23/01/2025.

Il piano dei fabbisogni di personale 2025/2027 viene adottato in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria, previsti a legislazione vigente, che ne costituiscono il necessario presupposto.

La previsione delle risorse finanziarie destinate all’attuazione del piano rispetta i limiti di cui al D.L. 30 aprile 2019, n. 34.

Il piano rispetta, inoltre, i limiti di spesa del personale previsti dal comma 557 dell’articolo 1 della legge n. 296/2006, quale spesa potenziale massima per la dotazione organica dell’Ente.

La programmazione del fabbisogno del personale potrà essere rivista ulteriormente in relazione a nuove e diverse esigenze, connesse agli obiettivi dati e nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale.

Allegati: dotazione organica ed elenco personale a tempo determinato al 31/12/2024.

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 2024:

Area	Posti coperti alla data del 31/12/2024		Posti da coprire per effetto del presente piano	
	FT	PT	FT	PT
Dir				
Area dei Funzionari e della E.Q.	21	1		
Area degli Istruttori	14	1	2	
Area degli Operatori Esperti	9			
Area degli Operatori				
TOTALE	44	2	2	

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE IN BASE AI PROFILI PROFESSIONALI:

Area	Analisi dei profili professionali in servizio
Dir	
Area dei Funzionari e della E.Q.	22 (Istruttore direttivo amministrativo; Istruttore direttivo tecnico; Istruttore direttivo contabile; Istruttore direttivo economo; Istruttore direttivo tributi; Istruttore direttivo di Vigilanza; Istruttore direttivo Assistente sociale)
Area degli Istruttori	15 (Istruttore amministrativo; Istruttore contabile; Istruttore tecnico; Istruttore amministrativo/informatico; Istruttore di Vigilanza)
Area degli Operatori Esperti	9 (Collaboratore professionale amministrativo; Collaboratore professionale operaio; Operatore Casa di riposo)
Area degli Operatori	

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Premessa
 Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.
 Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di *performance* in termini di migliori servizi alla collettività.
 La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.
 In relazione a ciò, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base, ad esempio, dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio:
 - a) alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);
 - b) alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni;
 - c) ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

Stima del trend delle cessazioni		Es.: numero di pensionamenti programmati
2025		1
2026		
2027		

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2025:
a seguito della digitalizzazione dei processi: in fase di valutazione
a seguito di esternalizzazioni di attività: ipotesi non ricorrente
a seguito internalizzazioni di attività: ipotesi non ricorrente
a seguito di dismissione di servizi: ipotesi non ricorrente
a seguito di potenziamento di servizi: in fase di valutazione
a causa di altri fattori interni: attualmente non prevedibile
a causa di altri fattori esterni: attualmente non prevedibile

--

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2026:
a seguito della digitalizzazione dei processi:
a seguito di esternalizzazioni di attività:
a seguito internalizzazioni di attività:
a seguito di dismissione di servizi:
a seguito di potenziamento di servizi:
a causa di altri fattori interni:
a causa di altri fattori esterni:

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2027:
a seguito della digitalizzazione dei processi:
a seguito di esternalizzazioni di attività:
a seguito internalizzazioni di attività:
a seguito di dismissione di servizi:
a seguito di potenziamento di servizi:
a causa di altri fattori interni:
a causa di altri fattori esterni:

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell’allocazione delle risorse
<p>Premessa</p> <p>Un’allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all’allocazione storica, può essere misurata in termini di: modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree; modifica del personale in termini di livello/inquadramento.</p>

		NOTE
Modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree		
2025	non prevista	
2026	non prevista	
2027	non prevista	
Modifica del personale in termini di livello / inquadramento		
2025	1 progressione verticale regime transitorio	
2026	da valutare	
2027	da valutare	

3.3.4 Strategia di copertura del fabbisogno
Premessa
<p>Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - soluzioni interne all'amministrazione; - mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti; - meccanismi di progressione di carriera interni; - riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento); - <i>job enlargement</i> attraverso la riscrittura dei profili professionali; - soluzioni esterne all'amministrazione; - mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni); - ricorso a forme flessibili di lavoro; - concorsi; - stabilizzazioni.

Soluzioni interne all'amministrazione		
2025		
2026		
2027		
Mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti		
2025		
2026		
2027		
Meccanismi di progressione di carriera interni		
2025	1 progressione verticale in regime transitorio	
2026		
2027		
Riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento)		
2025		
2026		
2027		
Job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali		
2025		
2026		
2027		
Soluzioni esterne all'amministrazione		
2025		
2026		
2027		

Mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni)		
2025		
2026		
2027		
Ricorso a forme flessibili di lavoro (*)		
2025	2 unità di personale	
2026		
2027		
Concorsi		
2025	2 di cui 1 in corso di svolgimento	
2026		
2027		
Stabilizzazioni		
2025	n. 1 (personale ex art. 50-bis D.L. 189/2016)	Da imputare all'annualità prevista in esito alle indicazioni dettate dagli organi competenti.
2026	n. 1 (personale ai sensi dell'Ordinanza Commissariale n. 17 PNC del 14/04/2022)	
2027		

(*) diverse da quelle che hanno una propria fonte di finanziamento ed una propria disciplina (es. gestione emergenza ucraina; PNRR; art. 50-bis D.L. n. 189/2016; Ordinanza Commissariale PNC n. 17 del 14/04/2022), per le quali si rinvia a quanto sopra dettagliato.

Allegati:

1. dotazione organica al 31.12.2024
2. elenco personale a tempo determinato al 31.12.2024

DOTAZIONE ORGANICA – COMUNE DI TREIA
(alla data del 31/12/2024 – n. 46 dipendenti di ruolo)

Settore I “Affari Generali ed Istituzionali - Risorse Umane - Servizi Demografici”:

Servizio “Segreteria - Protocollo - Personale - Messi – Cultura e Turismo – Sport ”				
Matr.	Nominativo	area		Profilo
	... omissis ...	F		Istruttore direttivo amm.vo
	... omissis ...	F		Istruttore direttivo amm.vo
	... omissis ...	I		Istruttore amministrativo
	... omissis ...	I		Istruttore amministrativo
	... omissis ...	O.E.		Collaboratore prof.le amm.vo
	posto vacante	O.E.		Esecutore (uscieri)

Servizio “Servizi Demografici: Stato Civile - Anagrafe - Elettorale - Statistica”				
Matr.	Nominativo	area		Profilo
	... omissis ...	I		Istruttore amministrativo
	... omissis ...	I		Istruttore amministrativo

Settore II “Contabilità – Tributi – Economato – Servizi Cimiteriali”:

Servizio “Contabilità – Economato”				
Matr.	Nominativo	area	Pos.	Profilo
	... omissis ... (non in servizio)	F		Funzionario contabile
	... omissis ...	F		Istruttore direttivo contabile
	... omissis ...	F		Istruttore direttivo economo
	... omissis ...	I		Istruttore contabile
	... omissis ...	I		Istruttore contabile
	... omissis ...	I		Istruttore contabile

Servizio Informatico				
Matr.	Nominativo	area		Profilo
	... omissis ...	I		Istrutt. amm.vo/informatico (part-time al 50%)

Servizio “Tributi – Servizi Cimiteriali”				
Matr.	Nominativo	area		Profilo
	... omissis ...	F		Istruttore direttivo tributi

Settore III “Lavori Pubblici - Ambiente - Servizi Tecnici e Manutentivi”:

Servizio “Lavori Pubblici”				
Matr.	Nominativo	area		Profilo
	... omissis ...	F		Istruttore direttivo tecnico
	... omissis ...	F		Istruttore direttivo tecnico
	... omissis ...	F		Istruttore direttivo tecnico

Servizio “Ambiente, Servizi Tecnici e Manutentivi”				
Matr.	Nominativo	area		Profilo
	... omissis ...	F		Istruttore direttivo tecnico
	... omissis ...	F		Istruttore direttivo contabile
	... omissis ...	I		Istruttore tecnico
	... omissis ...	O.E.		Collaboratore professionale - Operaio conduttore di macchine complesse
	... omissis ...	O.E.		Collaboratore professionale - Operaio conduttore di macchine complesse

**Settore IV “Urbanistica e Territorio - Sportello Unico per l’Edilizia”
(Supporto S.U.A.P.):**

Servizi: “Urbanistica” e “Edilizia Privata”				
Matr.	Nominativo	area		Profilo
	... omissis ...	F		Istruttore direttivo tecnico
	... omissis ...	F		Istruttore direttivo tecnico
	... omissis ...	F		Istruttore direttivo tecnico (part-time al 66,67%)
	posto vacante	F		Istruttore direttivo tecnico
	... omissis ...	F		Istruttore direttivo tecnico
	... omissis ...	I		Istruttore tecnico
	... omissis ...	I		Istruttore tecnico

Settore V “Polizia Locale ed Amministrativa - Commercio – S.U.A.P.”:

Servizio “Polizia Locale”				
Matr.	Nominativo	area	Pos.	Profilo
	... omissis ...	F		Istruttore dir.vo di vigilanza - Comandante polizia locale
	... omissis ...	F		Istruttore dir.vo di vigilanza - Vice-comandante polizia locale
	<i>posto vacante (prevista copertura)</i>	I		Istruttore di vigilanza (agente polizia locale)
	... omissis ...	I		Istruttore di vigilanza (agente polizia locale)
	... omissis ...	I		Istruttore di vigilanza (agente polizia locale)

Servizio “Polizia Amministrativa - Commercio - S.U.A.P.”				
Matr.	Nominativo	area		Profilo
	... omissis ...	I		Istruttore di vigilanza (agente polizia locale)
	... omissis ...	I		Istruttore di vigilanza (agente polizia locale)

Settore VI “Servizi alla Persona”:

Servizio “Servizi sociali”				
Matr.	Nominativo	area		Profilo
	... omissis ...	F		Istruttore direttivo Ass. soc.le
	... omissis ...	O.E.		Collaboratore prof.le amm.vo

Servizio “Struttura per Anziani”				
Matr.	Nominativo	area		Profilo
	... omissis ...	O.E.		Operatore
	... omissis ...	O.E.		Operatore
	... omissis ...	O.E.		Operatore
	... omissis ...	O.E.		Operatore
	... omissis ...	O.E.		Operatore

Settore VII “Ricostruzione Post Sisma del Patrimonio e del Territorio”:

Servizio “Ricostruzione Post Sisma del Patrimonio e del Territorio”				
Matr.	Nominativo	area		Profilo
	<i>... omissis ... (non in servizio)</i>	F		Istruttore direttivo tecnico
	<i>... omissis ...</i>	F		Istruttore direttivo tecnico
	<i>... omissis ...</i>	F		Istruttore direttivo tecnico
	<i>... omissis ...</i>	F		Istruttore direttivo tecnico

Legenda aree:

- F: Funzionari ed E.Q.
- I: Istruttori
- O.E.: Operatori Esperti

COMUNE DI TREIA

PERSONALE ASSUNTO A TEMPO DETERMINATO (alla data del 31/12/2024)

Personale assunto ai sensi dell'art. 50-bis D.L. 189/2016

Matr.	Nominativo	area	Profilo
	... omissis ...	I	Istruttore amministrativo – Settore Affari Generali

Matr.	Nominativo	area	Profilo
	... omissis ...	I	Istruttore amm.vo/contabile – Settore Contabilità

Personale assunto ai sensi dell'Ordinanza PNC n. 17 del 14 aprile 2022, articolo 5 comma 3 lettera a) e del decreto n. 376 del 3 agosto 2022 del Commissario Straordinario del Governo per la ricostruzione

Matr.	Nominativo	area	Profilo
	... omissis ...	F	Istruttore direttivo amm.vo – Settore Ricostruzione

Personale assunto per l'attuazione degli interventi finanziati dal PNRR, ai sensi dell'art. 1 del D.L. n. 80/2021

Matr.	Nominativo	area	Profilo
	... omissis ...	I	Istruttore tecnico p.time 50%- Settore Urbanistica

Matr.	Nominativo	area	Profilo
	... omissis ... (posto coperto con somministrazione di lavoro tramite agenzia interinale)	F	Istruttore direttivo tecnico part time 50% – Settore Urbanistica

Legenda aree:

- F: Funzionari ed E.Q.
- I: Istruttori
- O.E.: Operatori Esperti