

3.3 Sottosezione: Programmazione triennale dei fabbisogni di personale

In questa sottosezione si rappresentano la consistenza del personale al 31 dicembre 2024, unitamente alla descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti, la programmazione strategica delle risorse umane, in termini di numerosità e modalità di acquisizione di personale nel triennio di riferimento, modificazione dell'allocazione dello stesso (mobilità interne), nonché le politiche.

In continuità con gli anni scorsi, ogni variazione o integrazione della programmazione che si rendesse necessaria in corso d'anno verrà adottata con le medesime modalità, senza necessità di riapprovare il PIAO. Di queste modifiche verrà dato atto, nel PIAO dell'anno successivo, mediante richiamo agli atti stessi.

Si rimanda alla deliberazione della Giunta dell'Unione n. 166/2024 in merito al dettaglio della normativa applicabile in materia di assunzioni

3.3.1 Consistenza del personale al 31/12/2024

Di seguito si rappresenta la consistenza del personale al 31/12/2024, anno precedente quello cui si riferisce questo documento, così come richiesto dall'art. 4, comma 1, lett. c) del DM 132/2022, articolata per categoria giuridica e profilo professionale e con indicazione del personale non a tempo indeterminato:

INQUADRAMENTO AL 31/12/2024 DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO	NUMERO
DIRIGENTE AMMINISTRATIVO-DIR *ART110	1
DIRIGENTE CONTABILE-DIR	1
DIRIGENTE TECNICO-DIR	1
tot DIR	3
FUNZ.TECNICO	1
FUNZIONARIO	1
ISTR.DIR.AMMINISTRATIVO	9
ISTR.DIR.CONTABILE	3
ISTR.DIR.ISPETTORE	4
ISTR.DIR.SOCIO-ASSISTENZIALE	1
ISTR.DIR.TECNICO	6
ISTR.DIRETTIVO	8
FARMACISTA	5
FUNZIONARIO FARMACISTA COLLAB.	1
tot FUNZ	39
ASSISTENTE TECNICO	1
ISTR.AMMINISTRATIVO	29
ISTR.INFORMATICO	1
ISTR.CONTABILE	5
ISTR.TECNICO	2

ISTR.VIGILANZA	8
tot ISTR	46
INSERVIENTE	1
COLL.AUTISTA	2
COLL.NOTIFICATORE	2
ESEC.AMMINISTRATIVO	1
ESEC.COMMESSO	1
tot OPER ESP	7
tot dipendenti	95

Al 31 dicembre 2024 erano inoltre in servizio, n. 1 somministrato Area istruttori ed n. 1 t.d. art.90 , D.Lgs. 267/2000 nonché un Dirigente Amministrativo ex art 110, 1 comma, del D.Lgs 267/2000 ed un t.d. agente.

Quadro normativo e vincoli di spesa

L'art. 33, comma 2, del cosiddetto "Decreto Crescita" (DL 30/04/2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28/06/2019, n. 58, come modificato dal comma 853 dell'art. 1 della legge 27/12/2019, n. 160 e dalla legge 28/02/2020, n. 8, di conversione del DL 30/12/2019, n. 162 c.d. Milleproroghe) ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali.

In particolare, 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, 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.

I valori soglia sono stati fissati dal Decreto dei Ministri per la Pubblica Amministrazione, dell'Economia e Finanze e dell'Interno in data 17/03/2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.108 del 27/04/2020.

In tema di assunzioni di personale da parte dei Comuni sono successivamente intervenuti il Ministero per la P.A, con propria circolare del 13 maggio 2020, e varie sezioni regionali di controllo della Corte dei Conti, con proprie deliberazioni, quali in particolare: deliberazione sezione Toscana n. 61/2020, deliberazioni sezione Campania n. 111/2020/PAR8 e n. 97/2020/PAR9, deliberazione sezione Lombardia n. 74/20/PAR, deliberazione sezione Emilia Romagna n. 55/2020.

Considerato che questo Ente fa parte dell'Unione dei Comuni del Distretto ceramico, rileva a questi fini anche la deliberazione della sezione Autonomie della Corte dei Conti n. 4/2021, la quale ha stabilito che nel calcolo del rapporto tra spesa personale/entrate correnti dell'Ente si debbono includere le spese di personale afferibili alle convenzioni sottoscritte tra l'Unione ed i Comuni ad essa aderenti.

Il lavoro flessibile è consentito nel limite dettato dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 ("...Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano alle regioni e agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1 della L. 27/12/2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle

limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al D.Lgs. 267/2000....")

Si precisa che, secondo la vigente normativa, non sono ricompresi nel tetto/limite al lavoro flessibile dell'Ente:

- gli incarichi dirigenziali e di "alta specializzazione" conferiti ex art 110, comma 1, del D.Lgs. 267/2000 ("Lo statuto può prevedere che la copertura dei posti di responsabili dei servizi o degli uffici, di qualifiche dirigenziali o di alta specializzazione, possa avvenire mediante contratto a tempo determinato...."), espressamente citati nell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010;
- le assunzioni a tempo determinato per realizzare progetti PNRR, ex art.1, comma 1, del D.L. n. 80/2021 ("... Al di fuori delle assunzioni di personale già espressamente previste nel Piano nazionale di ripresa e resilienza, di seguito «PNRR», (...) le amministrazioni titolari di interventi previsti nel PNRR possono porre a carico del PNRR esclusivamente le spese per il reclutamento di personale specificamente destinato a realizzare i progetti di cui hanno la diretta titolarità di attuazione (...). Il predetto reclutamento è effettuato in deroga ai limiti di spesa di cui all'art.9, comma 28, del D.L. 31/5/2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30/07/2010, n. 122 e alla dotazione organica delle amministrazioni interessate. ...").

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Un'efficace politica di gestione del personale è funzionale alla salvaguardia del corretto svolgimento delle funzioni istituzionali e dei correlati livelli di prestazioni dei servizi alla cittadinanza.

La programmazione delle risorse umane, attraverso l'analisi quali-quantitativa del personale presente e di quello necessario per l'erogazione dei servizi ed il funzionamento dell'ente, consente di definire le tipologie professionali e le competenze necessarie in funzione dei risultati da raggiungere, in un'ottica di miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

3.3.2.3 Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa

a) Verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

Alla luce dell'attuale normativa ed ex circolare esplicativa del Ministro per la pubblica Amministrazione dell'Economia e delle Finanze e dell'Interno verificando/conteggiando la spesa personale e le entrate del Comune di Maranello (dati rendiconto 2023 con ricompresa tra la spesa di personale e le entrate dell'Ente la quota parte di spesa personale ed entrate dell'Unione dei Comuni del Distretto Ceramico) il Comune di Maranello ha un rapporto pari al 18,87%

RAPPORTO SPESA PERSONALE/ENTRATE		
Rendiconto 2023		
Numeratore(SPESE PERSONALE)	DI	4.266.807,22
Denominatore (ENTRATE)	(MEDIA)	22.606.270,28
Percentuale		18.87%

In base alla suddetta percentuale il Comune di Maranello:

- a. rientra nella fattispecie enti virtuosi prevista dal comma 3 dell'art 6 del citato decreto interministeriale, e pertanto può incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza. Le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in

valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della l. 296/2006;

- b. per l'anno 2025 ha il seguente spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni - cioè lo spazio fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale/entrate correnti:

		PTFP 2025/2027
a	Spesa di personale (a)	4.266.807,22
b	Entrate (b)	22.606.270,282
c	Percentuale (c)	27,00%
d	Tetto di spesa massimo teorico (d= c x b)	6.103.692,97
e	Valore massimo teorico di personale assumibile (e= d-a)	1.836.885,75

L'Ente ha un margine di espansione della spesa assunzionale annualità 2025 di €1.836.885,75

Questo Ente, nel rispetto del quadro normativo vigente e tenuto conto dei vincoli finanziari, ha l'esigenza di integrare ed approvare la programmazione 2024/2026 dell'ente assunzionale come infra dettagliata:

ANNO 2025: Nel corso del 2025 si rende necessario:

A. **modificare** la programmazione relativa a detta annualità precedentemente approvata con DGC 171/2023 come di seguito dettagliata:

- Modifica dell'assunzione di una categorie protette di cui all'art 1 della L 68/1999 profilo Istruttore Amministrativo con previsione dell'assunzione dal 01/05/2025 a tempo pieno (eventualmente valutabile anche un part time sulla base della richiesta del dirigente di riferimento a completamento dell'analisi organizzativa) ed indeterminato mediante mobilità, procedure concorsuale o scorrimento graduatoria di un Operatore esperto, sempre appartenente alle categorie protette di cui all'art 1 della L 68/1999 c/o servizio Farmacia;
- Modifica assunzione di categorie protette di cui all'art 18 della L 68/1999 profilo Operatore Esperto con previsione dell'assunzione dal 01/05/2025 di un Istruttore Amministrativo - Area degli Istruttori - sempre appartenente alle categorie protette di cui all'art 18 della L 68/1999 da assegnare all'Area Amministrativa Affari Generali;
- Cancellazione della previsione di assunzione a tempo pieno ed indeterminato di un Istruttore Dir Contabile - area dei funzionari ed EQ - da assegnare al Servizio Tributi (ex L.L.);

B **integrare** la programmazione 2025/2027 annualità 2025 con delle seguenti assunzioni a tempo pieno ed indeterminato:

- assunzione dal 01/04/2025, mediante mobilità, procedure concorsuale o scorrimento graduatoria, un Istruttore Contabile - area Istruttori - da assegnare al Servizio Economato (ex P.M.);
- assunzione dal 01/06/2025, mediante mobilità, procedure concorsuale o scorrimento graduatoria, un Istruttore Amm.vo- area degli Istruttori - da assegnare all'Area Tecnica (ex C.M.);

- assunzione dal 1/04/2025, mediante mobilità, procedure concorsuale o scorrimento graduatoria, di due unità di Agenti PL – area degli Istruttori - da assegnare al servizio Autonomo Polizia Locale, per sostituzione di due unità di personale trasferito (A.G e B.G.);
- assunzione dal 31.12.2025 di un di un Istruttore sempre appartenente alle categorie protette di cui all'art 1 della L 68/1999 da assegnare all'Ente in conseguenza della cessazione di medesima categoria protetta (E.P);

Alla luce del completamento e della programmazione sopra riportata la quota residua di espansione della spesa assunzionale in capo al Comune di Maranello, nel 2025 risulta essere la seguente:

ANNO 2025: € 1.666.385,75 [ovvero: 1.836.885,75 + € 64.828,00 - € 235.328,00]

Di seguito dettaglio della quota di espansione spesa 2025 liberata/utilizzata sull'annualità 2025:

Profilo	Area	n.	Spesa per categoria	Spesa complessiva
Istruttore Amministrativo - categoria protetta di cui all'art 1 della L 68/1999	Istruttori	1	€ 34.100,00	€ 34.100,00
Operatore Esperto - categoria protetta di cui all'art 18 della L 68/1999	Operatore Esperto	1	€ 30.728,00	€ 30.728,00
<i>Quota espansione spesa liberata sul 2025 in conseguenza delle modifiche alla programmazione di cui sopra:</i>				+ € 64.828,00
Operatore Esperto - categoria protetta di cui all'art 1 della L 68/1999	Operatore Esperto	1	€ 30.728,00	€ 30.728,00
Istruttore - categoria protetta di cui all'art 18 della L 68/1999	Istruttore	1	€ 34.100,00	€ 34.100,00
Istruttore - categoria protetta di cui all'art 1 della L 68/1999	Istruttore	1	€ 34.100,00	€ 34.100,00
Istruttore Contabile	Istruttore	1	€ 34.100,00	€ 34.100,00
Istruttore Amm.vo	Istruttori	1	€ 34.100,00	€ 34.100,00
Agenti PL	Istruttori	2	€ 34.100,00	€ 68.200,00
<i>Quota espansione spesa utilizzata sul 2025 in conseguenza delle modifiche/integrazioni alla programmazione di cui sopra:</i>				+ € 235.328,00
Totale				

Includendo le azioni assunzionali di cui sopra, si verifica inoltre il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2025, entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e dagli spazi assunzionali concessi dal DM 17/03/2020, nei seguenti valori:

SPESA 2018	+	SPAZI ASSUNZIONALI NEL LIMITE 27%	≥	SPESA 2025
------------	---	-----------------------------------	---	------------

4.006.438,05	+	1.836.885,75	≥	4.336.680,93
--------------	---	--------------	---	--------------

b) verifica del rispetto del tetto di spesa per il lavoro flessibile

Con riferimento al quadro normativo ed ai vincoli di spesa applicabili ai Comuni la disciplina del tempo determinato e le altre forme di lavoro flessibile dell'Ente è contenuta nell'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 come modificato dall'art. 11, comma 4-bis del D.L. 90/2014 in forza del quale:

"(...) a decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni (...) possono avvalersi di personale a tempo determinato (...) nel limite del 50% della spesa sostenuta per la stessa finalità nell'anno 2009.

(...) a decorrere dal 2013 gli Enti Locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale istruzione pubblica e del settore sociale (...) le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli Enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1 della L. 27 dicembre 2006 n. 296 (...) Resta fermo che comunque la spesa non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 (...) Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale (...)" (cfr. deliberazione Corte dei Conti Sezione Autonomie N. 2/SEZAUT/2015/QMIG).

Il tetto lavoro flessibile dell'Ente (ai sensi dell'art. 9 comma 28 D.L. 78/2010) è stato rideterminato nella seguente misura (delibera di Giunta del Comune di Maranello n. 115/2018):

LAVORO FLESSIBILE - NUOVO TETTO MASSIMO DELL'ANNO 2009	
Spesa complessiva lavoro flessibile anno 2009	€. 762.915,55
Decurtazione per trasferimento quota tetto lavoro flessibile all'Unione dei Comuni Distretto Ceramico	€. 75.285,83
Restano per limite di riferimento lavoro flessibile anno 2009	€. 687.629,72
Decurtazione per stabilizzazioni anno 2018	€. 58.465,94
NUOVO LIMITE ART. 9 C.28	€. 629.163,78

Alla luce delle esigenze straordinarie e temporanee nel frattempo evidenziate nel corso del 2025 la programmazione flessibile dell'ente - da ultimo approvata con DGC n. 166/2024 - viene integrata come segue:

- 1) assunzione a tempo determinato di un Operatore Esperto da assegnare al servizio Biblioteca, appartenente alla categoria protetta art 18 L 68/99 per mesi 6;
- 2) assunzione a tempo determinato ovvero mediante contratto di somministrazione di un Farmacista - area dei Funzionari - per mesi 6;
- 3) assunzione a tempo determinato di un Agente PL per supporto alle iniziative durante il periodo estivo per mesi 6;

Alla luce di quanto sopra di seguito si evidenzia come le pregresse ed attuali previsioni assunzionali con contratti flessibili del comune di Maranello permettono il rispetto del limite di spesa per tale tipologia contrattuale di cui all' art. 9, comma 28 D.L. 78/2010.

Di seguito si riporta il prospetto del tetto lavoro flessibile utilizzato ad oggi:

SERVIZIO DI DESTINAZIONE	AREA	DURATA INCARICO	COSTO
Art. 90 D.Lgs 267/2000 <i>Nota: inserito c/o pregressa programmazione</i>	Istruttore	6 MESI	45.600,00 €
Istruttore Direttivo Contabile comma 557, art. 1 L311/2024 – 4 ore settimanali <i>Nota: inserito c/o pregressa programmazione</i>	Funzionario/ incaricati EQ	4 MESI	1.400,00 €
Operatore Esperto appartenente alla categoria protetta art 18 L68/99, da assegnare al Servizio Biblioteca	Operatore Esperto	6 MESI	20.000,00 €
Assunzione con contratto flessibile (tempo determinato o somministrazione) di un farmacista	Funzionari EQ	4 MESI	24.000,00 €
Assunzione con contratto a tempo determinato di un Agente	Istruttori	6 MESI	21.000,00 €
Lavoro flessibile attivabile per sostituire personale a tempo indeterminato assente con diritto alla conservazione del posto nonché per garantire la regolare funzionalità in caso di eventi sopravvenuti straordinari ed eccezionali <i>Nota: inserito c/o pregressa programmazione</i>			28.600,00 €
TOTALE			140.600,00 €

c) Verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Il Comune di Maranello non incorre nel divieto di assunzione di personale in quanto:

1. il consuntivo 2023 approvato dal Consiglio comunale con deliberazione n. 22 del 23/04/2024 evidenzia una spesa di personale inferiore alla media del triennio 2011/2013;
2. le spese di personale previste per il periodo 2025/2027 per il personale a tempo indeterminato, determinato e per altre forme flessibili di lavoro, calcolate nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente e del presente piano del fabbisogno, sono inferiori alla media del triennio 2011/2013 (tale obiettivo viene garantito dall'attuale bilancio di previsione 2025/2027 come approvato)
3. ha rideterminato la dotazione organica del personale con presente deliberazione;
4. ha effettuato con la presente deliberazione la ricognizione di verifica assenza personale eccedentario per l'anno 2025;
5. sebbene, anche a causa delle recenti interruzioni di rapporti di lavoro, attualmente non in regola con gli obblighi di legge in merito alle assunzioni obbligatorie di categorie protette (art. 7, comma 6, del D.L. 31/8/2013, n. 101, convertito in legge, con modificazioni, dalla Legge 30/12/2013, n. 125) procederà alle assunzioni previste con la presente programmazione come da convenzione che verrà stipulata con l'ufficio del collocamento mirato regionale;
6. ha rispettato il principio del pareggio di bilancio: il rendiconto 2023 e il bilancio di previsione 2025/2027 presentano un risultato di competenza non negativo come previsto all'art. 1 c. 820 L.145/2020 (tale obiettivo viene garantito anche dagli attuali schemi al bilancio di previsione 2025/2027 approvati con DGC n. 168/2024)
7. ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilanci consolidati

- di riferimento ed il termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (D.L. 113/2016);
8. ha certificato i crediti commerciali delle fatture, dei pagamenti e del debito al 31/12/2021 ai sensi della vigente normativa;
 9. non versa in situazione strutturalmente deficitaria così come definita dagli artt. 242 e 243 del D.Lgs. n. 267/2000;
 10. nell'anno 2023 ha rispettato l'obbligo posto dall'art. 1, comma 557, della legge 27/12/2006, n. 296 (finanziaria 2007), e successive modifiche ed integrazioni, di progressiva riduzione (fino al 2013) o di contenimento (dal 2014) della spesa di personale, composta e calcolata nei modi indicati dall'art. 557-bis della medesima legge 27/12/2006, n. 296 e dalla circolare MEF n. 9/2006 (nonché nelle delibere della Corte dei Conti, Sezione Autonomie, n. 9/2010/AUT/INPR del 16/4/2010 e n. 15 del 30/6/2010) e, pertanto, non vige il divieto di assunzioni di personale a qualsiasi titolo di cui all'art. 76, comma 4, della legge 6/8/2008, n. 133, di conversione del D.L. 25/6/2008, n. 112;
 11. ha una spesa di personale per l'anno 2025, come da bilancio di previsione 2025/2027 approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 94/2024, calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006, inferiore al valore medio della spesa del triennio 2011-2013 (triennio precedente alla data del 12/8/2014 di entrata in vigore del comma 557-quater della legge n.296/2006);
 12. con l'adozione del PIAO 2025/2027 approva altresì:
 - a. il piano delle performance di cui all'art. 10 D.Lgs. 150/2009, in coerenza con il dettato dell'art. 169 comma 3 bis del D.Lgs. 267/2000, aggiunto dall'art. 9 comma 2 lettera g-bis del D.L. 174/2012;
 - b. il Piano delle azioni positive;

d) Verifica assenza situazioni di soprannumero e/o eccedenza di personale

Le risorse umane attualmente impiegate risultano indispensabili per assicurare il mantenimento degli standard attuali; i processi di riorganizzazione ed ottimizzazione già attuati (anche a fronte di una costante ed imposta riduzione del personale) hanno definito percorsi e sistemi improntati alla massima economicità.

Dalla ricognizione operata (agli atti dell'unione dei comuni del distretto ceramico ai seguenti protocolli: 1835/2025;1833/2025; 1959/2025; 2093/2025) non risultano presenti situazioni di eccedenza o soprannumero di personale nelle varie aree e profili che rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001, che impone alle pubbliche amministrazioni di provvedere annualmente alla predetta ricognizione, da valutarsi alla luce delle esigenze funzionali e/o connesse alla situazione finanziaria dell'ente e, ove presenti situazioni di eccedenza o soprannumero, di darne immediata comunicazione al Dipartimento della Funzione pubblica.

3.3.2.2 Rideterminazione dotazione organica

Alla luce dell'integrazione della programmazione assunzionale la vigente dotazione organica del Comune di Maranello è data esclusivamente dal personale in servizio a tempo indeterminato e a tempo determinato ex art. 110, comma 1, D.Lgs. 267/2000, sia dipendente che dirigente, alla data di adozione della predetta delibera nonché dai posti dotazionali ancora vacanti alla data di adozione della delibera in quanto inseriti nel presente ed in precedenti piani occupazionali già approvati dall'Ente, ma non ancora completati.

Nella tabella che segue non sono ricompresi i posti dotazionali coperti a tempo determinato, in considerazione della loro caratteristica di non rispondere ad esigenze ordinarie dell'Ente, mentre i posti dotazionali coperti con part-time, ove fossero presenti, sarebbero comunque considerati posti in dotazione a tempo pieno.

Dotazione Organica 2025/2027

AREA	Posti dotazionali	Posti dotazionali coperti	Posti vacanti
Dirigenti	3	3	0
Funzionari ed E.Q	40	39	1
Istruttori	51	46	5
Operatori Esperti	8	7	1
Totali	102	95	7

3.3.2.3 Stima del trend delle cessazioni dal servizio

Alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, nel triennio 2025-2027 si prevedono le seguenti cessazioni di personale:

Anno	Unità	Profilo professionale	Settore / Servizio
2025	1	Istruttore	Economato
2025	1	Funzionario	tributi
2025	1	Istruttore	Area Tecnica
2025	1	Funzionario	Distaccato SIA

3.3.2.4 Stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale

Allo stato, nel triennio di programmazione non sono previste esternalizzazioni / internalizzazioni di servizi o altre modifiche organizzative o funzionali di rilevanza tale da richiedere una particolare discontinuità nel profilo delle risorse umane necessarie in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

L'impegno poi che il Comune ha nell'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) rende necessario che l'ente sappia cogliere le opportunità adattandole alle esigenze del proprio territorio secondo un principio di sussidiarietà e che sia assicurato il coordinamento e il monitoraggio attento dell'avanzamento degli interventi stessi al fine del rispetto della tempistica estremamente ristretta prevista per la loro realizzazione. Sono evidenti la complessità, peculiarità ed eccezionalità di tutte le attività necessarie per la presentazione dei progetti di candidatura per accedere ai finanziamenti previsti nel PNRR, nonché delle relative fasi di gestione amministrativa e finanziaria, progettazione esecutiva, realizzazione, monitoraggio e rendicontazione, e l'impatto che tutto ciò ha sull'attività amministrativa, tecnica e finanziaria dell'ente.

La programmazione delle assunzioni, quindi, deve necessariamente tenere conto della eventuale necessità di acquisire, a tempo determinato, figure tecniche altamente specializzate per l'integrazione della dotazione di quegli uffici che devono realizzare i progetti, di cui hanno la diretta titolarità di attuazione, collegati agli interventi previsti nel PNRR.

3.3.2.5 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse umane / strategia di copertura del fabbisogno

In un contesto complessivo che ha visto per lungo tempo la riduzione delle assunzioni ed il continuo mutamento del quadro normativo in materia di vincoli di spesa del personale, l'ente deve necessariamente contemperare le capacità assunzionali con l'esigenza di garantire il buon funzionamento della "macchina comunale", assicurando nei prossimi anni anche quel "ricambio generazionale" e culturale in grado di supportare il percorso volto alla digitalizzazione, alla innovazione e alla modernizzazione dell'azione amministrativa, rivedendo anche i sistemi di reclutamento del personale per renderlo più adeguato ai nuovi fabbisogni e in linea con il nuovo sistema di classificazione del personale previsto dal recente CCNL 16/11/2022 per il personale degli enti locali, secondo il quale dal 1/4/2023 le categorie di ascrizione del personale (A, B, C, D) sono state sostituite con quattro nuove Aree (Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari ed Elevata Qualificazione) e con nuovi profili professionali al loro interno.

Alla luce dei recenti Decreti del Ministro per la pubblica amministrazione 22/07/2022 e 22/09/2022, che hanno definito le linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali di personale da parte delle amministrazioni pubbliche e per l'accesso alla dirigenza pubblica, nella programmazione e nello svolgimento delle procedure selettive sarà inoltre necessario porre maggiore attenzione alle competenze trasversali, intese come il set di comportamenti organizzativi che rappresentano l'espressione delle capacità trasversali e delle attitudini individuali rilevanti per svolgere "con successo" il proprio ruolo, considerato che i requisiti di ruolo non possono più limitarsi all'insieme delle conoscenze e delle competenze tecnico-specialistiche necessarie per svolgere specifici compiti lavorativi (il "cosa" deve essere fatto), ma al contrario devono considerare anche le dimensioni comportamentali di carattere trasversale, riferite cioè al "come" svolgere il lavoro in modo efficace.

Nei nuovi concorsi, quindi, sarà necessario valutare non solo il "sapere" ma anche il "saper fare" e il "saper essere", da accertare non solo tramite le classiche prove scritte, ma anche attraverso prove situazionali e colloqui motivazionali, al fine di valorizzare le competenze e le soft skill. Al fine di una più efficiente allocazione, all'interno dell'ente, del personale in servizio e di quello di nuova assunzione, resta sempre consentita la possibilità che la definitiva assegnazione ai servizi del personale assunto a tempo indeterminato possa essere variata in caso di esperimento di procedure di mobilità interna.