

SEZIONE 3.3 del PIAO 2025/2027 del Comune di Arenzano

IL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2025/2027

Il piano triennale del fabbisogno è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali per ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e per il conseguimento degli 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.

Nel piano, in particolare, sono indicati:

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.

Riferimenti normativi:

- articolo 6 del D.I. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO — Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- (per i comuni, nell'esempio seguente) articolo 33, comma 2, del D.I. 34/2019, convertito in Legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- (per i comuni, nell'esempio seguente) D.M. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri soglia e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557 o 562, della Legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- 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;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2024:

TOTALE: n. 102 unità di personale di cui:

n. a tempo indeterminato: 102

n. a tempo determinato: 0

n. a tempo pieno: 92

n. a tempo parziale: 10

Di seguito si rappresenta la suddivisione del personale nelle aree (ex categorie) di inquadramento:

n. 1 segretario generale

n. 7 funzionari E.Q.

n.14 funzionari (ex cat. D) così articolati:

n. 6 con profilo di "Funzionario amministrativo-contabile"

n. 5 con profilo di "Funzionario tecnico";

n. 54 Istruttori (ex cat. C) così articolate:	n. 2 con profilo di “Funzionario socio-assistenziali”; n. 1 con profilo di “Funzionario di polizia locale”; n. 9 con profilo di “Istruttore Tecnico”, n. 11 con profilo di “Istruttore Polizia Locale”; n. 33 con profilo di “Istruttore Amministrativo - contabile”; n. 1 con profilo di “Istruttore Informatico”;
n.26 Operatori (ex cat. B) così articolati:	n. 21 con profilo di “Operatore polivalente esperto”; n. 5 con profilo di “Operatore amministrativo esperto”.

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, il Comune, come sarà dimostrato al successivo paragrafo a2), evidenzia un rapporto percentuale tra spesa e le entrate pari al 22,53% Spesa di Personale (impegni conto consuntivo 2023 - € 3.664.314,55) / Media accertamenti entrate triennio 2021/2023 al netto FCDE (16.267.573,88) = **22,53%**

Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale massima prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27,00% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 31,00%. Il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2025/2027, con riferimento all'annualità 2025, di Euro 727.930,39, con individuazione di una “soglia” teorica di spesa, ai sensi della Tabella 1.

Ricorre però l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in Tabella 2 del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1, poiché questa restituisce un valore inferiore alla “soglia” di Tabella 1, individuando una ulteriore “soglia” di spesa pari a 3.664.314,55= (determinata sommando alla spesa di personale dell'anno 2018 di Euro 3.431.299,45= un incremento di € 727.930,39 pari al 19,87%);

Il Comune dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, pari ad Euro 99.513,86.= che alla luce dell'art. 5 comma 2 del d.m. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della Tabella 2 summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente alternativi, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la Tabella 2 del d.m. del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1 come evidenziato dal prospetto di calcolo allegato alla presente programmazione, **“Calcolo capacità assunzionale 2025”**, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2025, ammonta pertanto conclusivamente a Euro 727.930,39.=, portando comunque a individuare la soglia di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2025, secondo le percentuali della richiamata Tabella 2 di cui all'art. 5 del d.m. 17/03/2020, in un importo insuperabile di Euro 4.392.244,94.=.

Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente programmazione, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2025 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:

SPESA DI PERSONALE ANNO 2018 Euro 3.431.299,45 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. Euro 727.930,39= LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 4.392.244,94.= a fronte di una SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE per l'anno 2025 Euro 3.855.122,42.= comprensiva delle assunzioni programmate come infra dettagliatamente esposto.

Dato atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 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 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

L'art. 33, comma 2, del cosiddetto "Decreto Crescita", decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dal comma 853, art. 1 della Legge 27 dicembre 2019, n. 160 e dalla Legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del decreto Legge 30 dicembre 2019, n. 162 (c.d. Milleproroghe), ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali;

Successivamente è stato emanato il Decreto Ministeriale 17/03/2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni".

Le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020 e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all'art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020.

La Circolare della Funzione Pubblica del 08/04/2020 esplicativa del decreto di cui sopra, che contiene un importante supporto per il calcolo da effettuare per conoscere la propria sostenibilità finanziaria definendo con certezza quali siano gli impegni di spesa riguardanti la spesa complessiva di personale e quali le entrate correnti da considerare con riferimento ai macroaggregati e aggregati BDAP.

Si dà atto che non è più applicabile l'art. 1, comma 424, della Legge 190/2014 e dell'art. 5, del d.l. 78/2015, relativi al riassorbimento dei dipendenti in soprannumero degli enti di area vasta.

a 2 La situazione del comune di Arenzano

L'art. 1 del DM 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, è volto ad individuare i valori soglia di riferimento per gli enti, sulla base del calcolo del rapporto tra la spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Ai fini del calcolo del suddetto rapporto, il D.M. prevede espressamente che:

- a) per spesa del personale si intendono gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del D. Lgs. 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, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

b) entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Il D.M. 21/10/2020, in particolare l'art. 3, comma 2, che prevede:

“Gli istituti giuridici ed economici connessi allo svolgimento del rapporto di servizio del segretario titolare di sede convenzionata sono applicati dall'ente capofila. La convenzione disciplina anche le modalità di riparto tra gli enti dell'onere per il trattamento economico del segretario titolare della sede convenzionata. Ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58, ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa.”.

Si evidenzia che tra le entrate correnti sono presenti accertamenti relativi a convenzioni di segreteria e, pertanto, le relative somme sono da scorporare ai fini del valore medio delle entrate correnti del triennio di riferimento.

Il prospetto di calcolo del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato sul bilancio dell'ultimo esercizio considerato a seguito dell'approvazione del Conto Consuntivo 2023 fa riferimento agli accertamenti degli anni 2021/2022/2023 ed al FCDE assestato dell'anno 2023 le cui risultanze finali sono rappresentate nella tabella sottostante:

TRIENNIO	2021	2022	2023
Entrate correnti triennio 2021/2023	17.140.845,72	17.655.700,48	18.372.055,91
Media entrate correnti	17.722.867,37		
FCDE bilancio 2023 assestato:			1.455.293,49
Media entrate triennio 2021/2023 al netto del FCDE 2023:	16.267.573,88		

Verificato che, per il comune di Arenzano, il rapporto Spesa del personale/Entrate restituisce la seguente percentuale:

Spesa di Personale (impegni conto consuntivo 2023 - € 3.664.314,55) / Media accertamenti entrate triennio 2021/2023 al netto FCDE (16.267.573,88) = **22,53%**

Questo ente, si trova nella fascia demografica di cui alla lettera f) e, avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 22,53 %, si colloca nella seguente fascia:

FASCIA 1 — COMUNI VIRTUOSI.

Il Comune può pertanto 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 ma solo entro il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5 del DM stesso.

Le assunzioni programmate nell'anno 2025 per effetto del presente documento, come evidenziato nell'[Allegato "Piano Assunzionale 2025"](#), comporteranno una spesa annua, al netto dell'Irap (non rilevante ai fini degli spazi assunzionali di cui al DM 2020), di € 3.855.122,42 a fronte di una capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune, ai sensi del sopra citato DM 2020, per l'anno 2025, ammonta pertanto conclusivamente a **Euro 105.128,28**

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.

a.3) 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, come evidenziato nell'[Allegato "Prospetto dimostrativo rispetto limite di spesa"](#) 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:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: **Euro € 3.507.172,91**

Spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2025: Euro € 3.855.122,42 con un incremento di **euro 347.949,51** a fronte di spazi aggiuntivi, come da Dm 17/3/2020, non rilevanti ai sensi del comma 557, pari ad **Euro 727.930,40**

Situazione dell'Ente:

- il Comune di Arenzano a decorrere dal 1° gennaio 2013 era soggetto alle norme del Patto di Stabilità interno e, pertanto, soggiace alle limitazioni di cui alla normativa sopracitata;
- il limite di riferimento per la spesa di personale corrisponde al valore medio del triennio 2011/2013 (art. 1, comma 557 ter della Legge n. 296/2006, così come integrato dall'art. 3, comma 5 bis del D.L. n. 90/2014) che non può essere superato, e tale limite costituisce la spesa potenziale massima ai fini della dotazione organica;
- l'art. 16 del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 ha abrogato la lettera a) all'art. 1 comma 557 della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, ossia l'obbligo di riduzione della percentuale tra le spese di personale e le spese correnti.

Si evidenzia che il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557- quater, della Legge n. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, è pari a € 3.507.172,91

In sede previsionale la spesa di personale, calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557, della Legge 296/2006, si mantiene contenuta nel rispetto della media del triennio 2011/2013, dal momento che la spesa aggiuntiva risulta autorizzata (e quindi neutra ai fini del limite di spesa di cui al comma 557) dal momento che l'Ente si colloca nella fascia di "Ente Virtuoso".

a.4) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Dato atto, inoltre, che per l'anno 2025 non è prevista una spesa di personale per forme di lavoro flessibile ai sensi della presente programmazione dei fabbisogni di personale.

Ai fini del rispetto del tetto di spesa imposto dall'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in Legge 122/2010, si attesta che il "Valore spesa per lavoro flessibile" dell'anno 2009 ammonta ad Euro 5.590,00

Per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, con contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative, ecc.) l'art. 11 comma 4 bis del D.L. 90/2014 dispone *"All'art. 9, comma 28, del decreto Legge 31 maggio 2010 n. 78, convertito, con modificazioni, dalla Legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: "all'art. 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276" è inserito il seguente periodo: "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 Legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente"*.

La deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, Sezione Autonomie, chiarisce che "le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del D.I. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1 Legge n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28".

Anche per il 2025 si rispetta il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

Le spese per il personale utilizzato "a scavalco d'eccedenza", cioè oltre i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della Legge n. 311/2004, rientrano nel computo ai fini della verifica del rispetto dei limiti imposti dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito in Legge 122/2010 oltre che nell'aggregato "spesa di personale" rilevante ai fini dell'art. 1, comma 557, Legge 296/2006.

Il comma 2, dell'art. 36, del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D. Lgs. n. 75/2014, conferma che la causale giustificativa necessaria per stipulare nelle P.A. contratti di lavoro flessibile sia per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali;

Tra i contratti di tipo flessibile a cui fa riferimento l'art. 9, comma 28m, del D.L. n. 78/2010 sono, a titolo esemplificativo, i seguenti:

- A. i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
- B. i contratti di formazione e lavoro;
- C. i contratti di somministrazione di lavoro, a tempo determinato, con rinvio alle omologhe disposizioni contenute nel D. Lgs. N. 81/2015, che si applicano con qualche eccezione e deroga;
- D. le convenzioni che comportano il c.d. "scavalco d'eccedenza".

a.5) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

L'Ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001; la rilevazione ha avuto esito negativo.

a.6) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Atteso 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.lgs. 18/8/2000,

n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

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

b) stima del trend delle cessazioni:

Considerato che nell' ANNO 2024 si sono verificate le seguenti cessazioni di personale, in parte già sostituito in forza del piano assunzionale per l'anno 2024:

- n.1 Istruttore tecnico — Cat. Ex C 1 Area VIII Istruttore tecnico (mobilità in uscita dal 12/02/2024)
- n. 1 Istruttore amministrativo — Cat. C 4 Area I Educatrice asilo nido (dimissioni pensione con effetto dal 17/08/2024)
- n. 1 Istruttore amministrativo — Cat. C 4 Area I Educatrice asilo nido (dimissioni pensione con effetto dal 30/11/2024)
- n. 1 Istruttore amministrativo — Cat. C 4 Area I Educatrice asilo nido (dimissioni pensione con effetto dal 31/12/2024)
- n. 1 Agente di Polizia locale — Cat. C 4 Area V (dimissioni pensione con effetto dal 31/8/2024)
- n. 1 Operatore Esperto — Cat. B5 Area VII (dimissioni pensione con effetto dal 30/06/2024)
- n. 1 Istruttore amministrativo — Cat. ex C 1 Area I (mobilità in uscita dal 31/08/2024)
- n. 1 Agente di Polizia locale — Cat. C 1 Area V (mobilità in uscita dal 31/10/2024)
- n. 1 Funzionario Cat. ex D 1 – Area I Istruttore servizi sociali (mobilità in uscita dal 15/10/2024)
- n. 1 Istruttore amministrativo — Cat. ex C 1 Area I (mobilità in uscita dal 29/12/2024)
- n. 1 Istruttore amministrativo — Cat. ex C 1 Area II (mobilità in uscita dal 29/12/2024)

- che, sulla base delle esigenze operative, in relazione agli obiettivi strategici evidenziati nel DUP, si rilevano le seguenti carenze di personale:

- n. 1 Funzionario Tecnico per il potenziamento del settore lavori pubblici in considerazione delle rilevanti OO.PP. inserite nei documenti di programmazione del triennio 2025/2027;
- n. 1 Operatore tecnico polivalente esperto con mansioni prevalenti di Giardiniere per la sostituzione di un componente della squadra giardinieri che sarà destinato ad altro settore;

- che, nell' ANNO 2025, si prevedono le seguenti ulteriori cessazioni di personale:

- n. 1 Operatore tecnico polivalente esperto — Cat. B5 Area VII (dimissioni pensione con effetto dal 30/09/2025)

- che, nell'ANNO 2026, al momento non sono previsti movimenti in uscita

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

Considerato che, in relazione agli obiettivi strategici definiti nella Sezione 2 del presente Piano integrato di attività e organizzazione, si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento del fabbisogno di personale dell'Ente:

- nell'ANNO 2025 è necessario procedere alla sollecita sostituzione del personale che cesserà nel presente anno nelle diverse Aree o cessato nel corso dell'anno precedente, al fine di garantire la corretta erogazione dei servizi pubblici così come elencato:

- n. 1 Funzionario Assistente Sociale Cat. ex D 1 – da destinare all’ Area I servizi sociali - a partire dal 01/05/2025 assunzione in mobilità/concorso;
- n. 1 Istruttore amministrativo — Cat. ex C - da destinare all’Area I servizi demografici - a partire dal 01/05/2025 assunzione in mobilità/concorso;
- n. 1 operatore tecnico polivalente esperto – da destinare all’Area VII a partire dal 01/10/2025 – assunzione in mobilità/concorso.
- n. 1 Istruttore di Polizia Locale — ex Cat. C 1 - da destinare all’Area V a partire dal 01/05/2025 assunzione da graduatoria concorsuale;

- nell’ANNO 2025 è necessario, inoltre, procedere all’assunzione delle ulteriori seguenti figure ritenute necessarie per il potenziamento di alcuni servizi:

- n. 1 Funzionario Tecnico — a partire dal 01/06/2025 – assunzione in mobilità/concorso;
- n. 1 operatore tecnico polivalente esperto con funzioni prevalenti di giardiniere – Area VII a partire dal 01/06/2025 – assunzione in mobilità/concorso

Conteggiando le nuove assunzioni, nei termini sopra specificati, la spesa di personale, ai sensi del DM 2020, nell’anno 2025 ammonterà ad € 3.855.122,42.=. al netto dell’IRAP

Negli anni 2026 e 2027, al momento, non si prevedono nuove assunzioni.

Per quanto riguarda le assunzioni con contratti di lavoro flessibile si autorizzano, fino a concorrenza del tetto di spesa di cui all’art. 9, comma 28, del d.I. 78/2010, convertito in Legge 122/2010, pari ad Euro 5.590,00, le assunzioni per eventuali sostituzioni di personale temporaneamente assente al fine di garantire la regolarità del servizio interessato.

d) 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.I. 34/2019 convertito in Legge 58/2019, ottenendone

e) invio informazione alle OO.SS.:

parere positivo con Verbale n.63 del 27/03/2025

Il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale, oggetto di sola informazione resa entro 5 giorni lavorativi prima dell’adozione dell’atto ai sensi dell’art. 4 del CCNL FL 16/11/2022, è stato inviato alle OO. SS. in data 25/03/2025, protocollo n. 8584;

f) Obiettivi di trasformazione dell’allocazione delle risorse /strategia di copertura del fabbisogno

- a) modifica della distribuzione del personale fra Uffici/servizi/aree:
Nel corso del 2024 si sono attuate e sono ancora in corso modifiche della distribuzione del personale fra le diverse Aree in linea con il processo di riorganizzazione.
- b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica/utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti/mobilità volontaria: si ritiene di procedere alla copertura dei posti previsti nel presente piano attraverso l’attivazione, previo esperimento dell’obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, di scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica in corso di validità e/o di procedura concorsuale pubblica, ivi compresa la procedura ai sensi dell’art. 3-bis D.L. 80/2021(selezione a mezzo interpello da

lista di idonei) e/o di mobilità volontaria.

c) progressioni verticali di carriera:

Nell'anno 2025 non sono previste procedure di progressione verticale di carriera in deroga ai sensi dell'art 13 comma 6 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022.

d) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:

Nel presente piano non sono previste assunzioni con forme di lavoro flessibile.

e) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:

Non sono previste eventuali assunzioni mediante procedure di stabilizzazione a copertura di posti individuati con il presente piano.

f) Categorie protette ai sensi dell'art. 1 e 3 della L. 68/1999

Alla data del 31 dicembre 2024 risultavano in servizio presso l'Ente, con contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, n. 2 soggetti disabili, e n. 2 soggetti disabili a tempo parziale ed indeterminato computati ai fini della copertura della quota d'obbligo di cui all'art. 1 della L. 68/1999 e n. 2 dipendenti tempo pieno e indeterminato ai sensi dell'art. 3 legge 68/1999 – Categorie protette e pertanto la quota d'obbligo per i soggetti disabili e categorie protette continua ad essere rispettata

g) requisiti per la ricerca di personale

La ricerca di personale che effettuerà l'Ente terrà conto delle linee di indirizzo ministeriali sui fabbisogni di personale del 22 luglio 2022 che evidenziano la necessità di comprendere e sviluppare (attraverso la gestione e lo sviluppo delle risorse esistenti ed il reclutamento di quelle necessarie) le capacità, le abilità e le attitudini del personale e la ricerca delle competenze che comprendono non solo le conoscenze (il "sapere") ma anche:

- le capacità tecniche (il "saper fare");
- le soft skills (il "comportamento sul lavoro");
- le digital skills (sapere, sapere fare, comportarsi nel digitale e attraverso il digitale);

Le competenze comprendono la capacità di apprendere sul campo, di auto formarsi, lo spirito di iniziativa nel rispondere ai cambiamenti in modo positivo e creativo, la disponibilità a cambiare mansioni in modo flessibile. Queste attitudini sono riconducibili ai seguenti ambiti:

- capacità di pensiero critico, di analisi e di soluzione di problemi in maniera creativa;
- capacità di prendere decisioni e di ottenere risultati;
- capacità di gestire le informazioni con gli strumenti dell'informatica e della telematica (alfabetizzazione digitale);
- capacità di autogestione;
- capacità di collaborazione;
- capacità di apprendimento;
- capacità di comunicazione;
- intraprendenza.

La presente programmazione potrà essere oggetto di revisione, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.