COMUNE di ARCEVIA

Provincia di Ancona

PIAO 2025 2026 2027 SEZIONE FABBISOGNO DEL PERSONALE

Programmazione triennale del fabbisogno di personale

In coerenza con la programmazione pluriennale delle attività e degli obiettivi strategico – operativi, unita alla necessità di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili, si è provveduto a redigere il nuovo piano triennale del fabbisogno del personale 2025/2026/2027.

Al fine di comprendere i limiti e le modalità seguite, appare utile effettuare prioritariamente un'analisi delle varie disposizioni oggi vigenti in materia. Esse possono essere riassunte in:

- art. 39 della legge n. 449/1997, cd legge finanziaria 1998, che prescrive l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, ispirandosi al principio della riduzione delle spese di personale e che le nuove assunzioni debbano soprattutto soddisfare i bisogni di introduzione di nuove professionalità;
- art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000, c.d. Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, il quale prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale e che gli enti locali programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale;
- art. 48, comma 2, del citato D.Lgs. n. 267/2000, che stabilisce che sono di competenza della giunta tutti gli atti che le norme di legge non riservano alla competenza del sindaco o del consiglio;
- art. 6 D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017, in materia di superamento della c.d. "dotazione organica". L'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001, tende ad interpretare la dotazione organica come somma del personale in servizio e di quello di cui è programmata l'assunzione nel rispetto delle capacità assunzionali.
- Il D.Lgs. n. 75/2017 ha modificato il ruolo della programmazione triennale del fabbisogno, agganciandola strettamente alla dotazione organica del personale. La dotazione organica è ora costituita dalla somma del personale in servizio, e del personale assumibile alla luce dei vincoli assunzionali di seguito descritti.
- l'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34 del 30-04-2019 (decreto crescita), convertito in Legge n. 58 del 28-06-2019, e successivo Decreto attuativo (DM 17 marzo 2020) decorrente dal 20 aprile 2020.
- Assicurare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011- 2013 (art. 1 comma 557-315 quater l. 296/2006, così come integrato dal DL 90/2014, convertito nella Legge 214/2014);
- i vincoli disposti dall'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 sulla spesa per personale a tempo determinato, con convenzioni o con contratti di collaborazione coordinata e continuativa; che obbligano a non superare la spesa dell'anno 2009 di euro 36.618,88 ad eccezione delle sostituzioni per i servizi infungibili;

Il Decreto Crescita (D.L. n. 34/2019), all'articolo 33, ha introdotto una modifica significativa del sistema di calcolo della capacità assunzionale per i Comuni, scardinando di fatto il cd turn-over ed introducendo un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale. La rivoluzione nel calcolo della capacità di assumere dei Comuni introduce un nuovo sistema fondato su una logica differente rispetto al regime del turn over. Le limitazioni quantitative parametrizzate alle cessazioni sono sostituite dalla "sostenibilità finanziaria", che va ricercata, in primo luogo, nel rapporto tra la spesa di personale e le entrate correnti al netto del FCDE.

Il predetto rapporto dovrà essere rilevato, per certezza e consistenza, dai rendiconti approvati degli ultimi 3 anni. La quantificazione della capacità assunzionale, calcola sulla base di dati certi, deve essere rapportata con la capacità dell'Ente di garantire il permanere dell'equilibrio pluriennale di bilancio.

Pertanto ai sensi di quanto previsto dal citato D. M. 17 marzo 2020, il Comune di Arcevia presenta una spesa di personale da rendiconto 2023 (ultimo rendiconto approvato) pari ad **€** 1.209.769,85 ed una media di entrate correnti 2021-2022-2023 (al netto dell' FCDE stanziato/assestato in bilancio 2023) di € 4.444.650,57 con un rapporto di cui all'art. 33, comma 2 del citato D.L. 34/2019 del 27,22%.

Tale valore è superiore rispetto al valore soglia della propria fascia demografica di riferimento di cui allo stesso D.M. pari al 27,20% e pertanto si potrà procedere a nuove assunzioni nei limiti del valore riscontrato del 27,22%.

1) PRIMO INCREMENTO AMMESSO PER IL 2025:

27% DELLA SPESA DI PERSONALE DELL'ANNO 2018 (ART. 5 COMMA 1 D.M. 17/03/2020):
€ 1.306.370,53 x 27%= **352.720,04 NON PIU' APPLICABILE DAL 2025**

2) SECONDO INCREMENTO AMMESSO PER IL 2024:

- VALORE RISCONTRATO 27,22% LIMITE: 1.209.833,88.
- SPESA DEL PERSONALE PREVISTA NEL PREVISIONALE, AL NETTO DELLA SPESA ETERO-FINANZIATA, CON ASSUNZIONI COME PREVISTE NEL PIAO: 1.175.589,56.

RISPETTO DEL LIMITE.

INCREMENTO DEL PRESENTE FABBISOGNO:

- NUOVE ASSUNZIONI: 0,00
- RINUNCIA CAPACITA' ASSUNZIONALI PER INCREMENTI P.O. ART.11-bis, comma 2, del D.L. 135/2018 convertito in legge 12/2019 – EXTRA LIMITE 2016: € 7.723,00.

Si prende atto che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2025-2026-2027 è rispettosa della spesa potenziale massima (spesa media 2011-2013 che risulta di € 1.254.777,49), in virtù del fatto che le assunzioni effettuate in qualità di ente "virtuoso" sotto soglia sono escluse dal limite del valore medio del triennio 2011- 2013 (art. 1 comma 557-quater e 562 L. 296/2006, così come integrato dal DL 90/2014, convertito nella Legge 214/2014) ai sensi dell' art. 7, comma 1 del D.M. 17/03/2020

Si evidenzia inoltre che il Comune di Arcevia è in regola con gli obblighi derivanti dalla disciplina in materia di reclutamento del personale disabile previsto dalla legge n. 68/1999; che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1 del D. Lgs n. 165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero od eccedenze di personale; che è stato adottato il piano delle azioni positive di cui al D. Lgs. 198/2006.

Preso atto dell'avvenuto confronto con le organizzazioni sindacali ai sensi dell'art.5 CCNL 2019/2021 del 16/12/2022;

COMUNE di ARCEVIA

Provincia di Ancona

Di seguito si riporta il piano triennale del fabbisogno di personale 2025/2026/2027:

ANNO 2025

Assunzioni a tempo indeterminato

Assunzione:

- n. 1 operaio specializzato, Area degli Operatori Esperti, per turn over dipendente cessato.
- n. 2 Funzionari Tecnici – Urbanistica, Area dei Funzionari.

Si prevedono nuove assunzioni per sostituzioni dipendenti cessati.

Forme flessibili di assunzione

Si prevede:

- assunzione a tempo determinato parziale 50% o pieno per sei mesi di un agente di polizia locale, Area degli Istruttori, per turn over dipendente cessato.

Si prevedono *nuove* assunzioni a tempo determinato per servizi infungibili e/o sostituzione personale;

Sono autorizzate forme flessibili di utilizzo di personale di altri enti tramite convenzioni ex art. 14 CCNL 2004 e/o scavalco ex art. 1, c. 557 L. 311/2004, contratti a tempo determinato, contratti di somministrazione Lavoro e altre forme di lavoro flessibile come previste dalle norme vigenti e per i casi ivi previsti, esclusivamente per sostituzione di personale dei servizi infungibili al fine di evitare l'interruzione degli stessi.

ANNO 2026

Non si prevedono assunzioni, salvo sostituzioni dipendenti cessati.

Forme flessibili di assunzione

Si prevedono *nuove* assunzioni a tempo determinato per servizi infungibili e/o sostituzione personale;

sono autorizzate forme flessibili di utilizzo di personale di altri enti tramite convenzioni ex art. 14 CCNL 2004 e/o scavalco ex art. 1, c. 557 L. 311/2004, contratti a tempo determinato, contratti di somministrazione Lavoro e altre forme di lavoro flessibile come previste dalle norme vigenti e per i casi ivi previsti, esclusivamente per sostituzione di personale dei servizi infungibili al fine di evitare l'interruzione degli stessi.

COMUNE di ARCEVIA

Provincia di Ancona

ANNO 2027

Non si prevedono assunzioni, salvo sostituzioni dipendenti cessati

Forme flessibili di assunzione

Si prevedono *nuove* assunzioni a tempo determinato per servizi infungibili e/o sostituzione personale;

sono autorizzate forme flessibili di utilizzo di personale di altri enti tramite convenzioni ex art. 14 CCNL 2004 e/o scavalco ex art. 1, c. 557 L. 311/2004, contratti a tempo determinato, contratti di somministrazione Lavoro e altre forme di lavoro flessibile come previste dalle norme vigenti e per i casi ivi previsti, esclusivamente per sostituzione di personale dei servizi infungibili al fine di evitare l'interruzione degli stessi.

In conseguenza della suddetta programmazione, la vigente dotazione organica risulta così rimodulata:

		DOTAZIONE ORGANICA - ANNO 2024				
Profilo Professionale (CCNL 16/11/2022)	**AREA CCNL 16/11/2022 Ex Cat. Giuridica**	**N. Posti**	**Coperti**	**Coperti temporaneamente**	**Comando presso Enti**	**Vacanti**
Funzionario E.Q. - Amministrativo	Funzionari E.Q. ex D1	1	1			
Funzionario E.Q. - Tecnico	Funzionari E.Q. Ex D1	1	1			
Funzionario E.Q. – Tecnico - Urbanistico	Funzionari E.Q. Ex D1	2		1 contratto tempo determinato		2
Funzionario E.Q. - Farmacista*	Funzionari E.Q. Ex D1	2	1	1 Ricoperto con contratto a tempo determinato ex art 110 TUEL		
Funzionario E.Q. Contabile*	Funzionari E.Q. Ex D1	2	1	1 Scavalco d'eccedenza 6h/sett		
Funzionario E.Q. Vigilanza	Funzionari E.Q. Ex D1	1	1			
Istruttore Amministrativo	Istruttori Ex C1	2	2			
Istruttore Contabile	Istruttori Ex C1	1				1
Istruttore	Istruttori	1			di cui 1	

Amministrativo/Contabile	Ex C1		1		ceduto come capacità assunzionale all'Unione Comuni Terre della Marca Senone con rientro in organico comunale in caso di scioglimento dell'Unione	
Istruttore Tecnico	Istruttori Ex C1	1		1 contratto tempo determinato	Comandato INPS cessato al 31/12/2024	1
Istruttore Amm.vo/Tecnico	Istruttori Ex C1	1	1			
Istruttore di vigilanza	Istruttori Ex C1	1		1 Contratto a tempo determinato parziale		1
Istruttore asilo nido	Istruttori Ex C1	1			1 Assegnato Unione Comuni Terre della Marca Senone	
Operatore Esperto - Tecnico (operaio specializzato)	Operatori esperti Ex B3	8	5			3
Operatore Esperto - amministrativo	Operatori Esperti - Ex B3	3	2	1 contratto tempo determinato		1
Operatore - Inserviente	Operatori - Ex A	3	3			
TOTALE		30	19	6	2	8
* Direttore farmacia assunto con procedura ex art. 110 del TUEL a tempo determinato						
* Funzionario Contabile a tempo determinato parziale 6 h/sett. Art.1, c.557, L.311/2004 -scavalco d'eccedenza						