

Allegato N. _____ al PIAO 2025/2027 approvato con del. GC _____

Comune di Massa d'Albe (AQ)

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025/2027

Sezione 3= Organizzazione e capitale umano

Sottosezione 3.3= Piano dei fabbisogni di personale 2025-2027

La programmazione delle risorse umane deve essere interpretata come lo strumento che, attraverso un'analisi quantitativa e qualitativa delle proprie esigenze di personale, definisce le tipologie di professioni e le competenze necessarie in correlazione ai risultati da raggiungere, in termini di prodotte servizi in un'ottica di miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Accanto alle modifiche normative legate ai concetti di dotazione e analisi del fabbisogno la programmazione 2025-2027 tiene conto del mutato quadro normativo in materia di vincoli di spesa del personale.

In tale contesto complessivo è quindi necessario contemperare le capacità assunzionali con l'esigenza di garantire il rinnovo dell'apparato comunale in una dimensione di riorganizzazione e assunzioni di profili alti che garantiscano sia le funzioni di coordinamento e controllo, ma anche la dimensioni di pianificazione e programmazione di lungo periodo oltre che procedere a introdurre forze giovani per superare la criticità dell'invecchiamento del personale.

Secondo l'impostazione definita dal D.lgs n. 75/2017, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco 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 dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente, nel caso degli enti locali, che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali.

Preso atto, in particolare, che sulla base di tali Linee d'indirizzo, ogni Ente deve procedere:

- ad un'analisi quantitativa e qualitativa delle proprie esigenze per definire le tipologie di professioni e di competenze professionali che meglio rispondono all'evoluzione dell'organizzazione del lavoro;
- ad adottare annualmente il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale, "con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale..."

La consistenza del personale in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente è pari a n. 5 dipendenti.

Dotazione organica alla data del 31/12/2024						
Categoria	Tipo rapporto		Profilo Professionale	Ultima Dotazione organica al 31.12.2024	Posti coperti al 31.12.2024	Posti scoperti al 31.12.2025
D1	1	Tempo pieno	FUNZIONARIO E.Q. AMM.VO CONTABILE	1	1	0
	1	Tempo pieno.	FUNZIONARIO E.Q. POLIZIA LOCALE	1	1	0
	1	Tempo P.T.	FUNZIONARIO TECNICO E.Q. AREA ATT. ESTRATTIVE	1	0	1
	1	Tempo P.T.	FUNZIONARIO TECNICO E.Q. AREA URBANISTICA	1	0	1
C1	1	Tempo pieno	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	1	1	0
Nr. dipendenti				5	3	2

Ritenuto essenziale e imprescindibile, alla luce della quantità e qualità dei servizi che si intende assicurare alla cittadinanza, procedere con le seguenti azioni:

ANNO 2025

AREA URBANISTICA

- Assunzione di n. 1 unità, Funzionario E.Q. (ex categoria D1), tempo indeterminato, part time 50% mediante ricorso a graduatorie valide di altro ente ovvero indizione di procedura concorsuale;
- Assunzione di n. 1 unità, area Istruttori (ex categoria C1), tempo p. time 50% e indeterminato, qualifica professionale geometra, presso l'area urbanistica (mobilità, accesso graduatorie altri enti, procedure concorsuali);

AREA ATTIVITA' ESTRATTIVE

- Assunzione di n. 1 unità, Funzionario E.Q. (ex categoria D1), tempo indeterminato, part time 50% mediante stabilizzazione personale in servizio a tempo determinato con i requisiti previsti dalla vigente normativa in materia;

AREA AFFARI GENERALI E FINANZIARI

- Assunzione di n. 1 unità, area Istruttori (ex categoria C1), tempo p. time 50% e indeterminato, amministrativo-contabile, presso l'area urbanistica (mobilità, accesso graduatorie altri enti, procedure concorsuali);

A seguito delle modifiche sopra elencate e tenuto conto della rimodulazione in base ai fabbisogni programmati, la dotazione organica complessiva dell'ente resta prevede n. 7 posti, articolati per categoria e profilo come riportato nella seguente tabella (art. 6, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001);

CONFRONTO DOTAZIONE ORGANICA 2024-2025						
Categoria	Tipo rapporto		Profilo Professionale	Ultima Dotazione organica al 31.12.2024	Nuova dotazione organica anno 2025	Posti scoperti nel 2025
D	1	Tempo pieno	FUNZIONARIO CONTABILE E.Q. (ex cat. D1)	1	1	1
	1	Tempo pieno	FUNZIONARIO POLIZIA LOCALE E.Q. (ex cat. D1)	1	1	1
D	1	Tempo p.t. 50%	FUNZIONARIO TECNICO E.Q. (ex cat. D1)	1	1	1
	1	Tempo p.t. 50%	FUNZIONARIO TECNICO E.Q. (ex cat. D1)	1	1	1
C	1	Tempo pieno	ISTRUTTORE AMM.VO	1	1	0
C	1	Tempo P.T. 50	ISTRUTTORE TECNICO-GEOMETRA	0	1	1
C	1	Tempo pieno	ISTRUTTORE AMM.VO CONTABILE	0	1	1
Nr. dipendenti				5	7	2

ANNO 2026

Per gli anni 2026 e 2027 non sono previste modifiche alla dotazione organica, qualora le procedure di assunzione e/o progressioni previste per l'anno 2025 non dovessero perfezionarsi entro l'anno le medesime saranno portate a termine nell'anno 2025.

Per gli anni 2026/2027 si procederà alla modifica del suddetto piano, inoltre, in caso di dimissioni di personale per collocamento a riposo per diritto alla pensione.

Nel triennio 2025-2027 sono previste le seguenti assunzioni di personale a tempo determinato o con forme di lavoro flessibile:

- Area urbanistica

1) Assunzione n. 1 unità di personale a tempo determinato, part time 50%, ex art. 110, comma 1 del TUEL, (rientrante nel tetto generale della spesa del personale ma non in quello particolare della spesa a tempo determinato) per un massimo di mesi 10;

- Area lavori pubblici:

1) scavalco in eccedenza di n. 1 unità, cat. D, per 12 ore settimanali in eccedenza di n. 1 unità, Elevata qualificazione, ex categoria D, istruttore tecnico direttivo;

- Area Attività estrattive: copertura di n. 1 unità istruttore tecnico direttivo, Elevata qualificazione, ex cat. D, mediante stabilizzazione di personale in servizio o assunzione dall'esterno;

- Area Anagrafe, scuola e sociale

1) Somministr. Lavoro n. 1 unità mesi 6 per ore 3 giornaliere autista scuolabus, mediante ricorso alle agenzie di lavoro

L'ente non è soggetto alla quota d'obbligo per il collocamento obbligatorio dei disabili, di cui alla L. n. 68/1999, in quanto ha un numero di dipendenti inferiore a 15.

La citata programmazione del Fabbisogno del Personale per gli anni 2025-2027 si fonda sul presupposto che presso il Comune di Massa d'Albe non vi sono casi di eccedenza o soprannumerodi personale, poiché dalla consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, non emergono situazioni di personale in esubero, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

Si dà atto che a seguito della revisione della struttura organizzativa dell'Ente, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2011 e s.m.i e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, non emergono situazioni di personale in esubero.

Il costo previsto per la programmazione dei fabbisogni di personale rientra nella spesa massima consentita di €. 436.767,95 (media triennio 2011/2013) che rappresenta il limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, come da seguenti tabelle:

SPESA NUOVA DOTAZIONE ORGANICA 2025/2027						
categoria	n. unità	Tipo di rapporto	Oneri diretti	Oneri riflessi	Irap	TOTALE
D1	2	T.PIENO	72.226,26	18.683,29	6.139,24	97.048,79
D1	1	P.T. 50%	17.759,54	4.843,37	1.509,56	24.112,47
D1	1	P.T. 50%	17.759,54	4.843,37	1.509,56	24.112,47
C1	1	T. PIENO	31.091,05	8.536,29	2.642,74	42.270,08
C1	2	P.T. 50%	31.091,05	8.536,29	2.642,74	42.270,08
	7		138.836,39	45.442,61	14.443,84	229.813,89
Spesa prevista per il segretario comunale (oneri diretti e riflessi)						55.960,67
TOTALE GENERALE						285.774,56

SPESA ASSUNZIONI A DEMPO DETERMINATO.

Il costo previsto per le assunzioni a tempo determinato/flessibili è riportato nella seguente tabella. Il tetto della spesa per le assunzioni di personale a tempo determinato è pari a €. 43.767,95 calcolato ai sensi dell'art. 9, comma 28, del DL 78/2010.

La programmazione di seguito riportata rientra nel predetto limite, tenuto conto che NON rientrano nella spesa a tempo determinato le spese relative alle assunzioni ex art. 110, co. 1, TUEL 267/2000 e dei vigili urbani stagionali, mentre sono ricomprese le spese per scavalco di eccedenza e somministrazione tramite agenzie di lavoro:

SPESA ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO 2025/2027						
categoria	n. unità	Tipo di rapporto	Oneri diretti	Oneri riflessi	Irap	TOTALE
D1	1	Scavalco ecc. 12 ore MESI 12	14.881,73	4.518,40	1.264,95	20.665,08
D1	1	Part time 50% area attività estrattive fino al 12.09.2025	13.376,40	3.000,92	1.136,96	17.514,28
D1	1	Part time 50% area urbanistica art 110, co1, tuel	18.885,60	5.111,42	1.605,28	25.602,30
C1	1	T.D. 1 unità tempo pieno o 2 unità part time 50% vigili urbani	3.950,68	1.114,48	335,81	5.400,97
B1	1	Somministraz. Lavoro n. 1 unità mesi 6 per ore 3 giornaliere autista scuolabus				5.388,59
TOTALE SPESA TEMPO DETERMINATO	74.571,22					
DI CUI						
TOTALE SPESA A T.D. RIENTRANTE NEL LIMITE ART. 9, CO 28, DL 78/2020	43.567,95					

TOTALE SPESA ESCLUSA DAL LIMITE ART. 9, CO 28, DL 78/2020	31.003,27
LIMITE SPESA ART. 9, CO. 28, DL 78/2010	43.767,95

Il presente piano dei fabbisogni di personale risulta coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e si sviluppa, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento.

Secondo l'art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti;

RICHIAMATO il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" e la Circolare sul DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale;

PRESO ATTO che il Comune di Massa d'Albe, ai fini della determinazione del valore soglia di cui all'art. 4 del citato decreto:

- al 31/12/2024 ha una popolazione di 1.343 e pertanto si attesta nella Fascia di riferimento B)
- i valori soglia di riferimento sono Valore 1 ^ soglia 28,60, Valore 2^ soglia 32,60;
- in base ai calcoli effettuati e come risulta dalla certificazione del Servizio Finanziario, il Comune di Massa d'Albe rientra nella fascia di "Ente Virtuoso" avendo un valore pari a 26,90;
- il limite calcolato ai sensi del DM 17/03/2020 è di €. 408.840,12;

DATO ATTO che il piano triennale dei fabbisogni di personale rappresenta uno strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali e agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;

RILEVATO che il Comune di Massa d'Albe:

- ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs n. 165/2001;
- non è ente deficitario ai sensi dell'art. 242 del d.lgs. n. 267/2000;
- ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti (art. 27 D.L. n. 66/2014)

DATO atto che l'art. 1, comma 1, lettera a<) del DPR 81/2022 prevede la soppressione del piano triennale e il suo assorbimento all'interno del P.I.A.O.;

L'Amministrazione Comunale si riserva di modificare il presente piano qualora dovessero verificarsi situazioni nuove e non prevedibili, ovvero in presenza di mutazioni del quadro normativo di riferimento;

Si dispone quanto segue:

- 1) di pubblicare il presente allegato nella sezione "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;
- 2) di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni alla RGS tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal

D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nellacircolare RGS n. 18/2018;

Il presente allegato del PIAO, dopo l'approvazione, verrà trasmesso alle OO.SS. e alla RSU per la necessaria informazione.