

COMUNE DI MONTERUBBIANO
PROVINCIA DI FERMO



Via Trento e Trieste,1– 63825 MONTERUBBIANO (FM) – Tel. 0734/259980
Partita I.V.A. 00357030444 – Sito web: www.comune.monerubbiano.fm.it

ALLEGATO N.2

P.I.A.O. 2023/2025

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

Sottosezione di programmazione:

Piano Triennale dei Fabbisogni di personale

a) **PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/01/2023:**

DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

ALLA DATA DEL 31/01/2023

AREA FUNZIONALE	CATEGORIE					
	A	B	B3	C	D	TOTALE
Area Amministrativa (competenze: affari generali, segreteria, servizi sociali, servizi culturali, polizia municipale, servizi anagrafici) - in servizio		1		2		3
Area Contabile (competenze: programmazione, finanze, tributi, personale, economato, commercio) in servizio					1	1
Area Tecnica – Gestione del Territorio (competenze: urbanistica, ambiente, patrimonio, viabilità, servizio manutenzione)			3		1	4
Area Tecnica – Lavori Pubblici (competenze: lavori pubblici part time in comando)					1	1
Totale personale in servizio		1	3	2	3	9

b) VERIFICA LIMITI:

VISTI:

- l'art. 33 del D.L. n. 34 del 30/04/2019, convertito con modificazioni dalla legge n. 58 del 28/06/2019, che ha fissato i principi di una nuova metodologia di definizione delle regole che sottendono alla capacità assunzionale ed alla spesa di personale degli enti locali;
- il D.P.C.M. 17 marzo 2020, pubblicato sulla GU n. 108 del 20/04/2020, con il quale si dà attuazione a quanto previsto dall'art. 33 comma 2 del D.L. 30/04/2019, n. 34;
- la circolare esplicativa della normativa suddetta a firma dei Ministri per la

Pubblica Amministrazione, dell'Economia e delle Finanze, e dell'Interno, trasmessa in data 08/06/2020;

DATO ATTO che è necessario elaborare i contenuti del Piano triennale dei fabbisogni secondo le regole fissate dalla suddetta normativa, che vengono di seguito riassunte:

- le amministrazioni comunali devono determinare il rapporto fra la spesa del personale rilevata nell'ultimo rendiconto della gestione approvato e la media delle entrate correnti, rilevate dagli accertamenti di competenza e relative agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'ultima annualità considerata;
- nella definizione della spesa del personale si fa riferimento ai dipendenti a tempo indeterminato, cui si aggiungono gli oneri per assunzioni a termine, per i co.co.co., per la somministrazione di lavoro. A questa quantità si sommano gli oneri riflessi. Viene chiarito che l'Irap rimane esclusa.
- A seconda del risultato ottenuto gli enti si suddividono in tre fasce:
 1. La più virtuosa comprende gli enti che si collocano al di sotto di un primo valore soglia (tabella 1 – art 4 D.P.C.M) (per la fascia demografica di appartenenza del Comune di Altidona il primo valore soglia è pari al 27,2%);
 2. La fascia meno virtuosa è rappresentata dagli enti che si collocano sopra il secondo valore soglia (Tabella 2 art. 5 D.P.C.M) (per la fascia demografica di appartenenza del Comune di Altidona il secondo valore soglia è pari al 27 %);
 3. La fascia intermedia è rappresentata dai Comuni che si collocano fra i due valori soglia sopra indicati

DATO ATTO CHE, in base ai conteggi elaborati dal servizio finanziario a norma delle indicazioni fornite nella richiamata Circolare del 08/06/2020, questo Ente si colloca nella fascia sotto la soglia di cui sopra (“*comuni cosiddetti virtuosi*”);

DATO ATTO che, allo stato attuale, l'ente non incorre in alcuna delle situazioni che impediscono il reclutamento di personale a tempo indeterminato, avendo rispettato tutte le condizioni normativamente prescritte (come si può evincere anche dall'allegato **B**) ovvero:

- riduzione della spesa complessiva di personale ex art. 1, co. 557 e seguenti della legge 296/2006;
- rideterminazione della consistenza finanziaria della dotazione organica in conformità ai nuovi contenuti dell'art. 6, comma 3 del D.Lgs. 165/2001 e alle Linee di indirizzo ministeriali emanate con Dpcm 08/05/2018;
- ricognizione delle eccedenze di personale ex art. 33 del d.lgs. n. 165/2001;
- piano triennale 2023/2025 delle azioni positive in materia di pari opportunità (art.

48, comma 1, d.lgs. 198/2006) da inserire nel Piao 2023/2025;

- monitoraggio dei debiti delle pubbliche amministrazioni/cessione dei crediti certificati;
- piano esecutivo di gestione - piano della performance 2023 (art. 10, c.5, D.Lgs. 150/2009);
- rispetto dei termini ed adempimenti in materia di programmazione economico/finanziaria di cui all'art. 9 del d.l. n. 113/2016, convertito in legge n. 160/2016 (invio dati alla BDAP);

C) PROGRAMMAZIONE DELLE ASSUNZIONI

◦ ANNO 2023

C.1 Personale a tempo indeterminato

- Assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. 1 operaio - conduttore macchine operative complesse (cat. B3, posizione economica B3) presso l'Area Tecnica – Gestione del Territorio tramite utilizzo graduatoria esistente, con decorrenza 01/08/2023 per collocamento a riposo del dipendente;

C.2 Personale con lavoro flessibile

- Nessuna assunzione prevista fatte salve eventuali assunzioni a tempo determinato o assimilati per temporanee esigenze dell'Ente.

◦ ANNO 2024

C.1 Personale a tempo indeterminato

- Nessuna assunzione prevista.

C.2 Personale con lavoro flessibile

- Nessuna assunzione prevista fatte salve eventuali assunzioni a tempo determinato o assimilati per temporanee esigenze dell'Ente.

◦ ANNO 2025

C.1 Personale a tempo indeterminato

- Nessuna assunzione prevista.

C.2 Personale con lavoro flessibile

- Nessuna assunzione prevista fatte salve eventuali assunzioni a tempo determinato o assimilati per temporanee esigenze dell'Ente.

D) SITUAZIONI DI SOPRANNUMERO O DI ECCEDENZE DI PERSONALE, INRELAZIONE ALLE ESIGENZE FUNZIONALI.

Dato atto che, ai sensi dell'art. 33 del d.lgs. n. 165/2001, come modificato dalla legge n. 183/2011, dalla ricognizione effettuata dai responsabili di settore, è emerso che nel Comune di Monterubbiano non risultano, in relazione alle esigenze funzionali, eccedenze di personale nelle varie categorie e profili che rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità del personale.

