

*Allegato 3.3 al PIAO 2023/2025 approvato con del. GC 70/2023*

Comune di Massa d'Albe (AQ)

# **Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023/2025**

**Sezione 3= Organizzazione e capitale umano**

**Sottosezione 3.3= Piano dei fabbisogni di personale 2023-2025**

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 prodottie 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 2023-2025 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'esigenzadi 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.

Risulta prioritario assicurare, nei prossimi anni, un ricambio generazionale e culturale in grado di supportare il percorso volto alla digitalizzazione, all'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 alla luce del nuovo CCNL enti locali.

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 tettomassimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano deifabbisogni di personale, tenendo sempre presente, nel caso degli enti locali, che restano efficaci a telescopo 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 31/12/2022

Categoria	Tipo rapporto		Profilo Professionale	Ultima Dotazione organica al 31.12.2022	Posti coperti al 31.12.2022	Posti scoperti al 31.12.2022
C	1	Tempo pieno	ISTRUTTORE AMM.VO CONTABILE	1	1	0
	1	Tempo P.T.	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	1	0	1 Per pensionam. Dal 12/08/2022
	1	Tempo pieno	ISTRUTTORE AGENTE POLIZIA LOCALE	1	1	0
B3	1	Tempo pieno	COLLABORATORE AMM.VO	1	1	0
B1	1	Tempo pieno	COLLABORATORE AMM.VO	1	1	0
A	1	Tempo pieno	OPERATORE ECOLOGICO	1	1	0

Nr. dipendenti	6	5	1
----------------	---	---	---

Considerato che:

- nel corso dell'anno 2022 è intervenuta la cessazione dei n. 1 unità di istruttore amministrativo, tempo pieno 36 ore;
- nel corso dell'anno 2023 è intervenuta la cessazione di n. 1 unità di personale cat. A, tempo pieno, operatore ecologico;
- nel corso dell'anno 2023 è intervenuta la cessazione di n. 1 unità di personale cat. B3, tempo pieno, collaboratore presso ufficio tecnico;

Tenuto conto che nell'anno 2022 si è proceduto ad avviare la procedura per la copertura di n. 1 unità di personale, cat. C, istruttore amministrativo, part time 24 ore settimanali, terminata in data 16/03/2023 con la relativa assunzione.

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

ANNO 2023

AREA AMMINISTRATIVA

- Trasformazione del posto di Istruttore Amministrativo, Categoria C, da part time 24 ore a tempo pieno 36 ore;

AREA TECNICA

- Assunzione di n. 1 unità, categoria C, tempo pieno e indeterminato, qualifica professionale geometra, presso l'area urbanistica (mobilità, accesso graduatorie altri enti, procedure concorsuali);
- Assunzione di n. 1 unità, cat. B1, tempo pieno e indeterminato, con mansioni di operatore ecologico e autista scuolabus;

AREA AFFARI GENERALI E FINANZIARI

- Istituzione di n. 1 posto in dotazione organica per Progressione verticale dalla categoria C alla categoria D di n. 1 unità a tempo pieno e indeterminato, con relativa soppressione di n. 1 posto categoria C, tempo pieno e indeterminato;

AREA DI VIGILANZA

- Istituzione di n. 1 posto in dotazione organica per Progressione verticale dalla categoria C alla categoria D di n. 1 unità a tempo pieno e indeterminato, con relativa soppressione di n. 1 posto categoria C, tempo pieno e indeterminato;

A seguito delle modifiche sopra elencate e tenuto conto della rimodulazione in base ai fabbisogni programmati, la dotazione organica complessiva dell'ente resta invariata per posti n. 5 posti, articolati per categoria e profilo come riportato nella seguente tabella (art. 6, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001), tenuto conto dell'istituzione di nuovi posti per progressioni verticali (con relativa soppressione del posto di categoria precedente)

### CONFRONTO DOTAZIONE ORGANICA 2022-2023

Categoria	Tipo rapporto		Profilo Professionale	Ultima Dotazione organica al 31.12.2022	Nuova dotazione organica anno 2023	Posti scoperti nel 2023
D	1	Tempo pieno	ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILR	0	1	1
	1	Tempo pieno	ISTRUTTORE DIRETTIVO DI POLIZIA LOCALE	0	1	1
C	1	Tempo pieno	ISTRUTTORE CONTABILE	1	0	Soppressione a seguito di progressione verticale
	1	Tempo pieno	ISTRUTTORE AGENTE POL. LOCALE	1	0	Soppressione a seguito di progressione

						verticale
	1	Tempo pieno	ISTRUTTORE AMM.VO CONTABILE	0	1	Integraz. P.t. da 24 a 36 ore (dal 01/01/2024)
	1	Tempo pieno	ISTRUTTORE TECNICO-GEOMETRA	0	1	1
B3	1	Tempo pieno	COLLABORATORE AMM.VO	1	0	Dal 09/08/2023 per pensione dipendente
B1	1	Tempo pieno	ESECUTORE AMM.VO/AUTISTA SCUOLABUS	1	1	0
A	1	Tempo pieno	OPERATORE ECOLOGICO	1	0	Dal 01/05/2023 per pensionam dipendente
<b>Nr. dipendenti</b>				<b>5</b>	<b>5</b>	

## ANNO 2024

Per gli anni 2024 e 2025 non sono previste modifiche alla dotazione organica, qualora le procedure di assunzione e/o progressioni previste per l'anno 2023 non dovessero perfezionarsi entro l'anno le medesime saranno portate a termine nell'anno 2024.

Per gli anni 2024/2005 si procederà alla modifica del suddetto piano, inoltre, in caso di dimissioni di personale per collocamento a riposo per diritto alla pensione.

Nel triennio 2023-2025 sino 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;
- 2) scavalco in eccedenza di n. 1 unità, categoria C, part time 9 ore settimanali (massimo mesi 6);

- Area lavori pubblici:

- 1) scavalco condiviso di n. 1 unità, cat. D, per 6 ore settimanali in eccedenza di n. 1 unità, categoria D, istruttore tecnico direttivo;
- 2) scavalco in eccedenza di n. 1 unità, cat. D, per 6 ore settimanali in eccedenza di n. 1 unità, categoria D, istruttore tecnico direttivo;

- Area Attività estrattive: proroga assunzione n. 1 unità istruttore tecnico direttivo, a tempo determinato part time 50%, cat. D;

- Area Polizia Locale: assunzione a tempo determinato n. 1 unità tempo pieno estivi o (n. 2 unità part time 50%), cat. C, per n. 2 mesi

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 2023-2025 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. 165/2001e 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 2023/2025						
categoria	n. unità	Tipo di rapporto	Oneri diretti	Oneri riflessi	Irap	TOTALE
D1	2	T.PIENO	68.649,04	17.831,81	5.835,17	92.316,02
C1	2	T.PIENO	59.977,34	16.547,84	5.098,08	81.623,26
B1	1	T.PIENO	21.688,64	8.017,19	1.843,53	31.549,36
	5		150.315,02	42.396,84	12.776,78	205.488,64
Spesa prevista per il segretario comunale (oneri diretti e riflessi)						26.355,00
<b>TOTALE GENERALE</b>						<b>231.843,64</b>

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 al c.d. Scavalco condiviso, alle assunzioni ex art. 110, co. 1, TUEL 267/2000 e le assunzioni di vigili:

SPESA ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO 2023/2025						
categoria	n. unità	Tipo di rapporto	Oneri diretti	Oneri riflessi	Irap	TOTALE
D4	1	Scavalco ecc. 6 ore	11.137,81	2.794,59	946,72	14.879,12
D4	1	Scavalco CONDIVISO 6 ORE	11.137,88	2.794,59	946,72	14.879,12
D1	1	Ass. T.D. P.t. 50%	17.759,54	4.843,37	1.509,56	24.112,47
D1	1	Art. 110, co 1, TUEL	17.759,54	4.843,37	1.509,56	24.112,47
C2	1	Scavalco ecc. 9 ore (6 MESI)	3.092,6	821,42	262,87	4.176,89
C1	1	T.D. part time 50% vigili	3.565,48	1.114,48	335,81	5.015,77

TOTALE SPESA TEMPO DETERMINATO	84.175,84
TOTALE SPESA A T.D. RIENTRANTE NEL LIMITE ART. 9, CO 28, DL 78/2020	43.168,48
TOTALE SPESA TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATO	316.019,48

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 31/12/2022 ha una popolazione di 1.342 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 27,40;
- 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 adottato, con il presente atto della Giunta Comunale, il Piano di azioni positive 2023/2025;
- 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)

In data 25/10/2023 il Revisore Unico dei conti ha rilasciato, ai sensi dell'art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2000, parere favorevole sul presente piano dei fabbisogni di personale (prot. 3145/2023) conservato agli atti d'ufficio).

Il programma triennale delle assunzioni potrà essere rivisto in caso di modifica della normativa attualmente vigente;

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 piano triennale dei fabbisogni 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.