

All. C) Aggiornamento sezione 3.3 – Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

STRUTTURA ORGANIZZATIVA COMPLESSIVA AL 31/12/2024:

TOTALE: n. 42 unità di personale

di cui:

- n. 01 Segretario Comunale
- n. 41 a tempo indeterminato
- n. 00 a tempo determinato
- n. 35 a tempo pieno
- n. 06 a tempo parziale

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

- n. 1 Segretario Comunale
- n. 12 area dei Funzionari

così articolate:

- n. 07 con profilo di Funzionario amministrativo
- n. 03 con profilo di Funzionario tecnico
- n. 02 con profilo di Funzionario assistente sociale

- n. 23 area degli istruttori

così articolate:

- n. 18 con profilo di Istruttore Amministrativo
- n. 04 con profilo di Istruttore Tecnico
- n. 01 con profilo di Istruttore Informatico

- n. 5 area degli Operatori Esperti

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Le capacità assunzionali degli enti locali continuano anche per il 2025 ad essere determinate dal rapporto tra spesa del personale e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al

netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione; dal 01 gennaio 2025 sono entrate in vigore le disposizioni dell'art. 33 del DL 34/2019 per gli enti sia virtuosi che non.

A partire dal 2025: i Comuni “virtuosi”, ovvero quelli che hanno un rapporto di personale sulle entrate correnti al di sotto del “valore soglia” più basso per la fascia demografica di appartenenza, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del richiamato DPCM, in relazione alla fascia demografica di appartenenza (art. 4, comma 2, DPCM).

A decorrere dal 2025 cessa l'applicabilità:

➤ dell'incremento graduale rispetto alla spesa di personale 2018, previsto dall'art. 5, comma 1, DPCM; ➤ della possibilità di utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020, in deroga ai predetti incrementi percentuali;

Salvo nuovi interventi del legislatore dal 01/01/2025 l'applicazione della Tabella 2 è venuta meno in quanto l'art. 5 del dm 17/03/2020 ha cessato gli effetti al 31/12/2024. A partire dal 2025 la “soglia di riferimento” dovrà essere individuata secondo i valori fissati dall'art. 4 e dalla relativa Tabella 1.

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, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento alla media degli accertamenti di competenza delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati (2022, 2023 e 2024) al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e degli impegni di competenza dell'ultimo rendiconto approvato (2024) per la spesa di personale:

- Il Comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 19,88%
- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale 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 500.810,31, con individuazione di una “soglia” teorica di spesa, ai sensi della *Tabella 1* del decreto, di Euro 1.898.219,60;
- Come evidenziato dal prospetto di calcolo Allegato 3) alla presente deliberazione, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del Comune per l'anno 2025, ammonta pertanto conclusivamente a Euro 500.810,31, portando a individuare la *soglia* di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2025, secondo le percentuali della richiamata Tabella 1 di cui all'art. 4 del d.m. 17/03/2020, in un importo non superabile di Euro 1.898.219,60.

Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione, 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 dagli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:

SPESA DI PERSONALE ANNO 2024 Euro 1.397.409,29 + SPAZI ASSUNZIONALI
TABELLA 1 D.M. Euro 500.810,31. = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro
1.898.219,60 > SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2025 Euro 1.460.432,60 +
130.151,02 (nuove assunzioni previste) = 1.590.583,62

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, secondo il prospetto Allegato 3) alla presente programmazione;
- 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.

Al fine di potenziare i settori più nevralgici ed oggi in sofferenza per la carenza potenziale di organico, secondo valutazioni prettamente connesse ai programmi strategici che questa Amministrazione intende attivare si ritiene, in questo aggiornamento del documento programmatico di prevedere quanto segue:

- a) *svincolo della quota ceduta di spazio assunzionale a favore dell'Unione dei Comuni Terre del Retrone;*
- b) *presa d'atto del trasferimento per mobilità volontaria del dipendente matr. 48, inquadrato nell'area Operatori esperti a tempo pieno e indeterminato presso l'Area lavori Pubblici e conseguenziale attivazione delle procedure di copertura del posto, che risulterà vacante alla data del 01/01/2026;*
- c) *concessione scavalco condiviso n. 1 unità Istruttore Tecnico*

a.2) 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, 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, *anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal d.m. 17/03/2020 (ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo)* come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 1.701.280,17

Spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2025:

Euro 1.460.432,60

Euro 61.451,97 assunzioni e copertura previste nel DUP 2025 - 2027

Irap 4.107,40

Totale 1.525.991,97

Euro	63.958,64	n. 2 area Funzionari nuove assunzioni previste
<u>Irap</u>	<u>5.436,48</u>	
Totale	69.395,12	
Euro	58.945,30	n. 2 area Istruttori nuove assunzioni previste
<u>Irap</u>	<u>5.010,35</u>	
Totale	63.955,65	
Euro	7.247,08	n. 1 area Istruttori scavalco condiviso 18 ore per 6 mesi
<u>Irap</u>	<u>616,00</u>	
Totale	7.863,08	
Euro	1.667.205,82	Totale con nuove assunzioni
Euro 1.667.205,82 < Euro 1.701.280,17		
(n. 1 Area Funzionari e n. 1 Area Istruttori già stanziati nel bilancio di previsione + n. 2 Area dei Funzionari + n. 2 Area Istruttori + n. 1 istruttore a scavalco condiviso)		

a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 9.780,54
Spesa per lavoro flessibile prevista per l'anno 2025: Euro 0,00

a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come da dichiarazione dei Responsabili dei servizi agli atti presso l'ufficio competente, con esito negativo.

a.5) 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 Altavilla Vicentina non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

a) stima del trend delle cessazioni:

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

- **ANNO 2025**: n. 1 Funzionario Tecnico settore Ambiente (mobilità)
n. 1 Operatore esperto (mobilità)
- **ANNO 2026**: n. 1 Funzionario Amministrativo – Settore Edilizia privata/urbanistica (pensionamento); n. 1 Funzionario Amministrativo – Settore Segreteria (pensionamento);
- **ANNO 2027**: nessuna cessazione al momento prevista

b) stima dell'evoluzione dei fabbisogni 2025-2027:

Anno 2025: n. 1 unità Area Istruttori (posto vacante Area I ricoperto con assunzione in data 01/08/2025)

n. 1 unità Area Istruttori presso l'Ufficio Lavori Pubblici (assunto mediante scorrimento graduatoria con decorrenza 15/04/2025)

n. 1 unità Area Istruttori (nuova postazione Area III – utilizzo dello scavalco condiviso per 18 ore a settimana per la durata totale di 6 mesi fino al 31/12/2025) con attivazione nel 2025 della procedura concorsuale per la stabilizzazione del posto;

n. 2 unità Area Funzionari (posto vacante Area II)

n. 1 unità Area Funzionari (nuova istituzione Area III)

Anno 2026: n. 1 unità Area Funzionari (posto vacante I)

n. 1 unità Area istruttori (posto vacante Area I)

n. 1 unità Operatore Esperto (posto vacante II)

Anno 2027: nessuna assunzione prevista

c) 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.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale n. xxx del xxxxx (Allegato B);

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno

a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 89 del 13.12.2024 si è provveduto ad una ridefinizione della struttura organizzativa con conseguente revisione organizzativa delle Aree di attività e dei Servizi/ Uffici meglio identificati nella sezione 3.1. “Struttura Organizzativa”.

b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:

Si ritiene di procedere alla copertura dei posti sopra specificati, attraverso l'utilizzo di graduatorie di altri enti, mediante attivazione di procedura concorsuale pubblica o mediante mobilità volontaria o per interscambio.

c) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:

L'Ente si riserva comunque la facoltà di poter provvedere, in caso emergesse l'esigenza di provvedere alla copertura temporanea di posti dovute a maternità o assenze per lunghi periodi, ad assunzioni mediante forme di lavoro flessibile, ovvero a tempo determinato, con contratti di somministrazione di lavoro, tirocini formativi o di altro genere, LPU/LSU, cantieri di lavoro etc., in conformità alla spesa prevista nella sezione “Programmazione strategica delle risorse umane” con riferimento al rispetto del limite ex art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, a copertura di posti/fabbisogni individuati - anche in questo caso - nella sezione “c) stima dell'evoluzione dei bisogni” del box precedente

d) assunzione mediante l'utilizzo dello scavalco condiviso:

L'Ente, ai sensi dell'art. 1 comma 124 della Legge 145/2018, si riserva la facoltà di poter utilizzare personale assegnato ad altri Enti per periodi predeterminati e per una parte delle 36 ore settimanali – che costituiscono il tempo di lavoro d'obbligo- mediante convenzione volta a definire, tra l'altro, la ripartizione degli oneri finanziari. La ratio dell'istituto è quella di soddisfare la migliore realizzazione dei servizi istituzionali e di conseguire una economica gestione delle risorse