

Sottosezione - 3.3 – Piano triennale dei fabbisogni di personale

La programmazione strategica delle risorse umane

Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese.

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si persegue al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche. In relazione a ciò, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- eventuale stima delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio, o alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate) o alle esternalizzazioni/internalizzazioni o a potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni o ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

In relazione alle dinamiche individuate, l'Amministrazione potrà inoltre elaborare le proprie strategie in materia di capitale umano, attingendo dai seguenti suggerimenti:

- **Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse:** un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di:

- modifica della distribuzione del personale fra servizi/aree;
- modifica del personale in termini di categoria/ area;

- **Strategia di copertura del fabbisogno.** Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:

- soluzioni interne all'amministrazione;
- mobilità interna;
- meccanismi di progressione di carriera interni;
- riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
- *job enlargement* attraverso la riscrittura dei profili professionali;
- soluzioni esterne all'amministrazione;
- mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
- ricorso a forme flessibili di lavoro;
- concorsi;
- stabilizzazioni.



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

Costo del Personale

L'incidenza del costo del personale si misura prendendo a riferimento il costo del personale rispetto al totale delle spese correnti per valutare l'incidenza delle spese di personale sulle spese correnti di bilancio oppure prendendo a riferimento il costo di personale rispetto alle entrate correnti per valutare quanta parte delle entrate correnti è assorbita da spese di personale oppure, ancora, prendendo a riferimento il costo del personale rispetto alla popolazione.

Incidenza spese personale su spesa corrente	Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025
Spese personale Spese correnti	29,83	30,91%	30,41%

Categoria / AREA	Numero	Note
Area Funzionari e di Elevata Qualificazione		
D3 / 6	1	
D1 / 5	1	
D1 / 4	2	
D1 / 2	2	
D1	1	
Area istruttori		
C1 / 6	1	
C1 / 5	3	Di cui n. 1 in cessazione per quiescenza con decorrenza 01/11/2023
C1 / 4	7	
C1 / 3	3	
C1 / 2	4	
Area Operatori esperti		
B3/6	1	

B3/5	1	
B3/4	1	
B1/3	3	
B1/2	2	
TOTALE	33	

La spesa complessiva del personale derivante dal triennio 2023 – 2025 non dovrà superare il limite della media triennale 2011-2013 ex art. 1, comma 557 quater L. 296/2006 e s.m.i.

3.3.2 – Programmazione strategica delle risorse umane

In merito alla programmazione del personale, il Documento Unico di Programmazione per il triennio 2023/2025 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 16 del 19/05/2023 rimanda alla presente sottosezione del PIAO.

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 al rendiconto di gestione degli anni 2020, 2021 e 2022 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2022 per la spesa di personale:

- il Comune di Arquata Scrivia appartiene agli enti di fascia e) e il valore soglia di cui alla tabella 1 è pari al 26,90%;
- la spesa del personale dell'anno 2022, al netto dell'IRAP, è pari a € 1.281.770,57
- la media delle entrate del triennio 2020-2022, al netto del FCDE, è pari a €. 4.938.784,27
- il rapporto tra le spese e le entrate di cui sopra è quindi pari al 25,95 % ed è inferiore al valore soglia del 26,90% (€ 1.328.532,97 spesa massima di personale);** in virtù di tale rapporto l'ente si colloca al di sotto del valore soglia indicato dalla tabella 1 di cui al d.m. 17/03/2020 che, per i Comuni con classe demografica tra i 5.000 e 9.999 abitanti, è il 26,90%;

Il Comune di Arquata Scrivia definisce la propria programmazione rispettando l'articolo 1, comma 557, della Legge 296/2006, mantenendo l'equilibrio pluriennale di Bilancio e il rispetto dei valori soglia previsti dalla normativa vigente.

Il rapporto percentuale tra spese di personale e la media delle entrate dei primi tre titoli di bilancio si mantiene costante nel tempo in quanto il numero dei dipendenti non ha subito particolari scostamenti in aumento e l'ente ha prioritariamente programmato almeno il turnover per garantire la continuità dei servizi esistenti. Particolare criticità è data dagli aumenti contrattuali i quali non sono esclusi dal calcolo della capacità assunzionali di cui al decreto attuativo.

Verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2023, 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 al netto delle componenti escluse: euro 1.264.568,69
spesa di personale, ai sensi del comma 557 per l'anno 2023, al netto delle componenti escluse: euro 1.261.863,53

Per l'anno 2023 è quindi possibile un incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato pari a € 46.762,40; la spesa massima non superabile ammonta a € 1.328.532,97. (come da foglio di calcolo allegato – sub A)).

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 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del 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 36.208,82
Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2023: euro 11.486,69

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, con esito negativo come da riscontro a nota prot.n. 12964 dell'11/08/2023 da parte dei Responsabili di Servizio del Comune di Arquata Scrivia.

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. 242 e 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;

In materia di contenimento della spesa di personale l'ente rispetta il vincolo del

contenimento della spesa di personale, rispetto alla media del triennio 2011-2013 (ex art. 1, commi 557, 557-bis e 557quater della Legge 296/2006 come integrato dall'art. 3, comma 5-bis D.L. 90/2014, convertito in Legge n. 114/2014).

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 2023: n. 1 Istruttore Amministrativo – Area degli Istruttori (ex cat. C) – Servizio Demografici e Sviluppo Economico (con decorrenza 01/11/2023);

ANNO 2024: nessuna cessazione prevista

ANNO 2025: nessuna cessazione prevista

3.3.3 – Le assunzioni programmate

Il Piano triennale dei fabbisogni è lo strumento strategico, programmatico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica.

Tutte le assunzioni di personale devono essere previste nella programmazione del fabbisogno del personale, dopo aver verificato la capacità assunzionale dell'Ente, ossia la possibilità di procedere con nuove assunzioni.

Il precedente piano triennale del fabbisogno di personale a tempo indeterminato è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 20 del 17/03/2022; ad oggi si sono concluse le seguenti assunzioni già previste – per l'annualità 2022 e più precisamente:

- n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico ex cat. D – posizione economica D1 dal 01/03/2023 ora denominato Funzionario Tecnico (assunzione effettuata con decorrenza 01/04/2023);
- n. 2 Collaboratori Tecnici ex cat. B3 – ora denominati operatori tecnici esperti (assunzione effettuata con decorrenza 01/06/2023 e dal 12/06/2023);

Nel Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2022/2024, anno 2022, già finanziata, è in itinere la procedura di assunzione mediante pubblico concorso ad un posto di Istruttore contabile part-time 18 ore settimanali ora denominato istruttore economico.

Per l'annualità 2023 è previsto il collocamento a riposo di un dipendente – area degli istruttori con decorrenza dal 01/11/2023;

Per l'annualità 2023 il presente piano prevede le seguenti assunzioni, tenuto fermo il principio della sostenibilità economica e l'incremento **teorico massimo della spesa per**

assunzioni a tempo indeterminato pari a € 46.762,40. Di conseguenza la spesa massima non superabile ammonta a € 1.328.532,97. (come da foglio di calcolo allegato – sub A)).

A) Modifica della distribuzione del personale tra servizi:

A seguito della cessazione per quiescenza di n. 1 Istruttore Amministrativo – Area degli Istruttori (ex cat. C) – Servizio Demografici e Sviluppo Economico (con decorrenza 01/11/2023), si ravvisa la necessità di procedere al trasferimento definitivo mediante mobilità interna di n. 1 Istruttore Amministrativo – Area Istruttori (ex cat. C) dal Servizio Politiche sociali al Servizio Demografici e Sviluppo economico, a seguito esternalizzazione del Servizio Asilo Nido Comunale;

B) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti anche di altro ente:

Ritenuto di procedere alla copertura a tempo pieno e indeterminato, attraverso l'attivazione, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, di scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica in corso di validità anche di altro ente e, ove questa non sia disponibile, di procedura concorsuale pubblica, per la copertura dei seguenti posti:

- per l'anno 2023 non è prevista alcuna assunzione;

Si dà atto che, al fine di ridurre i tempi per l'accesso al pubblico impiego, si provvederà mediante procedure concorsuale ai sensi della Legge n. 56 del 19/06/2019 e s.m.i., senza il previo svolgimento della mobilità volontaria di cui all'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001 (siffatta possibilità è valevole sino al 31 dicembre 2024).

C) assunzioni mediante mobilità volontaria:

All'atto della predisposizione del presente documento non si ravvisa la necessità di procedere ad assunzioni con mobilità volontaria per il triennio 2023/2025.

D) progressioni verticali di carriera:

All'atto della predisposizione del presente documento non si prevedono progressioni verticali di carriera per il triennio 2023/2025.

E) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:

All'atto della predisposizione del presente documento non si prevedono assunzioni mediante forme di lavoro flessibile per il triennio 2023/2025.

Certificazioni del Revisore dei conti:

Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stato 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. 3 del 24/10/2023 (**Allegato sub B**);

Per quanto attiene le assunzioni a tempo determinato ad oggi non sono previste assunzioni, salvo il ricorso all'utilizzo dei contratti flessibili per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso dell'anno /o all'attivazione di tirocini di reinserimento al lavoro, cantieri di lavoro al fine di supportare le esigenze dell'ente e contenere le problematiche lavorative presenti sul territorio.

Per le annualità 2024/2025 saranno verificate le condizioni legittimanti previste dalla vigente normativa in materia, nel rispetto del principio della sostenibilità economica.