

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 perseguono 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.

La dotazione organica al 1 gennaio 2024 è composta da 32 unità ed è la seguente:



COMUNE DI ARQUATA SCRIVIA Provincia di Alessandria

DOTAZIONE ORGANICA DEL COMUNE DI ARQUATA SCRIVIA ALL'01/01/2024:

SERVIZIO	cognome e nome	PRECEDENTE SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE		NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE	
		categoria	peo	profilo professionale	area
Demografici	BISIO CLAUDIA	B	B2	Esecutore operativo	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI
Demografici	BORRINI SIMONA	C	C2	Istruttore amministrativo	AREA DEGLI ISTRUTTORI (P.T. 35 ore)
Demografici	BOTTARO ARMANDO (E.Q.)	D	D4	Istruttore Direttivo Amministrativo	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE
Demografici	FOSSATI ANNA MARIA	C	C5	Istruttore amministrativo	AREA DEGLI ISTRUTTORI (In pensione dal 1.11.2023)
Demografici	SERRA SANDRA	B	B2	Esecutore amministrativo	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI
Finanziario	BARBIERI FRANCESCA NADIA	C	C3	Istruttore contabile	AREA DEGLI ISTRUTTORI
Finanziario	CASSANO ALESSANDRO	B	B4	Collaboratore amministrativo contabile	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI (P.T. 18 ore)
Finanziario	GIUSTA ANNA (E.Q.)	D	D5	Istruttore Direttivo contabile	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE
Finanziario	MERLASSINO GABRIELLA	C	C4	Istruttore Amministrativo contabile	AREA DEGLI ISTRUTTORI
Polizia Municipale	BOTTARO CLAUDIO	B	B5	Collaboratore amministrativo	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI
Polizia Municipale	CRAVIOTTO MARCO	C	C2	Istruttore Agente Polizia Municipale	AREA DEGLI ISTRUTTORI
Polizia Municipale	DAZZI LUISA ISABELLA	C	C3	Istruttore Agente Polizia Municipale	AREA DEGLI ISTRUTTORI
Polizia Municipale	MASSA ANGELO	C	C4	Istruttore Agente Polizia Municipale	AREA DEGLI ISTRUTTORI
Polizia Municipale	REPETTO FABRIZIO (E.Q.)	D	D2	Istruttore Direttivo Polizia Municipale	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE
Polizia Municipale	SCOTTO BARBARA	C	C6	Istruttore Agente Polizia Municipale	AREA DEGLI ISTRUTTORI

Programm.Territoriale	BISIO ALESSIO	C	C4	Istruttore Tecnico	AREA DEGLI ISTRUTTORI
Programm.Territoriale	GAMALERO SIMONA	C	C4	Istruttore informatico	AREA DEGLI ISTRUTTORI (distacco sindacale 18 ore)
Programm.Territoriale	OTTONELLO SARA	D	D2	Istruttore Direttivo Tecnico	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (P.T. 18 ore)
Programm.Territoriale	UBALDESCHI MONICA (E.Q.)	D	D6	Funzionario Tecnico	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE
Segreteria	MOTTO ANTONELLA	C	C4	Istruttore amministrativo	AREA DEGLI ISTRUTTORI
Segreteria	ZANASSI ERCOLE (E.Q.)	D	D4	Istruttore Direttivo Amministrativo	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE
Socio Assistenziale	BALESTRI EMILIA	C	C4	Istruttore amministrativo	AREA DEGLI ISTRUTTORI (da aprile 2023 Demografici)
Socio Assistenziale	BELLINGERI BARBARA	C	C4	Istruttore amministrativo	AREA DEGLI ISTRUTTORI
Socio Assistenziale	BERTELLI ANNA CHIARA	C	C5	Istruttore amministrativo	AREA DEGLI ISTRUTTORI
Socio Assistenziale	CABANO CHIARA ROSA	C	C2	Istruttore bibliotecario	AREA DEGLI ISTRUTTORI (P.T. 25 ore)
Socio Assistenziale	PISANTE ANNA	C	C2	Istruttore socioassistenziale	AREA DEGLI ISTRUTTORI (P.T. 23 ore)
Socio Assistenziale	PRINA ALESSIA	B	B6	Esecutore amministrativo	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI
Territorio LLPP	BONANNO SALVATORE	B	B3	Esecutore tecnico	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI
Territorio LLPP	PIAGGIO RICCARDO	C	C3	Istruttore Tecnico	AREA DEGLI ISTRUTTORI
Territorio LLPP	TAVELLA BERNARDO	C	C5	Istruttore Tecnico	AREA DEGLI ISTRUTTORI
Territorio LLPP	WILLIAMS DAVID (E.Q.)	D	D1	Istruttore Direttivo Tecnico	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (assunto il 1° aprile 2023)
Territorio LLPP	BRAGATTO MARIO	B	B3	Collaboratore Tecnico	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI (assunto il 01.06.2023)
Territorio LLPP	RONCOLI GIAN PAOLO	B	B3	Collaboratore Tecnico	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI PAOLO (assunto il 7.6.2023)

Il 1 novembre 2023 è stato collocato a riposo un istruttore amministrativo in servizio presso i Servizi Demografici, sostituito con il ricorso alla mobilità interna.

Con riferimento alla mobilità interna si segnala che dal primo settembre 2022 l'Amministrazione ha attuato un processo di esternalizzazione dell'Asilo Nido Comunale affidandolo in concessione ad una Cooperativa, per tre anni eventualmente prorogabili per ulteriori tre anni.

L'Amministrazione comunale si è avvalsa inoltre della facoltà di mantenere il personale educativo e esecutivo dell'Asilo Nido (n°3 unità) in seno all'organico comunale, previo cambio profilo e corso di riqualificazione.

La facoltà di mantenere nell'organico comunale il personale in precedenza occupato presso l'asilo nido è stata attivata previa verifica delle condizioni legittimanti previste dalla legge e tenuto conto della maggioritaria giurisprudenza contabile (ex multis deliberazione n°19/2020 PAR dalla Corte dei Conti Liguria) laddove si dispone, tra l'altro, *"...premesso che l'art. 31 D. Lgs. 165/2001 si applica all'esternalizzazione nei termini indicati, il passaggio del personale non è automatico ma consegue alla preventiva ponderazione dell'ente pubblico che individui, di volta in volta, le misure da attivare tra le diverse opzioni disponibili e le unità di personale interessate alla cessione. Tale ponderazione deve essere effettuata tenendo conto, nell'ambito della primaria necessità di assicurare un efficace ed efficiente svolgimento della funzione trasferita, delle esigenze di conseguire economie di gestione e, comunque sia, di non incrementare la spesa, nonché di tutela delle unità coinvolte.*

Le tre unità così ricollocate presso altri servizi del Comune di Arquata Scrivia hanno consentito di coprire in parte le vacanze di organico dell'Ente, compresa quella determinata dal pensionamento dell'istruttore sopracitato, a mezzo mobilità interna.

Va altresì precisato che la scelta di mantenere il personale del servizio asilo nido nell'organico comunale non determina in alcun modo una riduzione della capacità assunzionale, infatti sempre la sentenza n°19/2020 Corte dei Conti Liguria precisa che tale conseguenza si avrebbe solo nel caso inverso della re- internalizzazione (da soggetto esterno a Pubblica Amministrazione) di personale già dipendente. Quest'ultimo è il caso, ad esempio, disciplinato dall'art. 19, comma 8, D. Lgs. 19/8/2016 n. 175 ("Testo unico in materia di società pubbliche") il quale stabilisce che il riassorbimento (reinternalizzazione) deve avvenire *"nel rispetto dei vincoli in materia di finanza pubblica e contenimento delle spese di personale"* e può essere *"disposto solo nei limiti dei posti vacanti nelle dotazioni organiche dell'amministrazione interessata e nell'ambito delle facoltà assunzionali disponibili"*

Per completare l'escursus sugli avvicendamenti di personale si aggiunge che il 5 ottobre 2024 è cessato dal servizio per dimissioni volontarie un istruttore amministrativo contabile ed il 30 novembre

p.v. cesserà dal servizio per dimissioni volontarie un altro istruttore amministrativo contabile.

3.3.2 – Programmazione strategica delle risorse umane

In merito alla programmazione del personale, ai fini della programmazione strategica delle risorse umane occorre considerare i presenti indicatori:

- 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 2023, al netto dell'IRAP, è pari a € 1.304.063,97
- a media delle entrate del triennio 2021-2023, al netto del FCDE, è pari a €. 5.051.512,3
- il rapporto tra le spese e le entrate di cui sopra è quindi pari al 25,82 % ed è inferiore al valore soglia del 26% (€ 1.358.856,82 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%.

Per l'anno 2024 è quindi possibile un incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato pari a € 54.792.85; la spesa massima non superabile ammonta a € 1.358.856,82

L'Ente non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000 - Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali e successive modificazioni.

In materia di contenimento della spesa di personale l'ente rispetta il vincolo del rispetto alla media della spesa sostenuta nel 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);

Il Comune di Arquata Scrivia, contestualmente all'approvazione del presente PIAO, dà atto che, per l'anno 2024, effettuata la ricognizione annuale, non vi sono eccedenze di personale da segnalare.

Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno		ANNO	2024	
Popolazione al 31 dicembre		ANNO	2023	
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")		ANNO	2023	(a)
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018		ANNO	2023	(a1)
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")		2021	5.032.889,98 €	
		2022	5.619.462,51 €	
		2023	5.349.761,34 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			5.334.037,94 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio		2023	282.525,59 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE			5.051.512,35 €	(b)
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)				(c)
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM				(d)
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM				(e)
Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - Enti virtuosi (SE (c) < o = (d))			54.792,85 €	(f)
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1 - Enti virtuosi			1.358.856,82 €	(f1)
Tetto massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - Enti non virtuosi (SE (c) > (d))				(g)
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024 - Enti virtuosi		2024		(h)
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - Enti virtuosi (a1) * (h)			0,00 €	(i)
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali") - Enti virtuosi				(l)
Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS) - Enti virtuosi			0,00 €	(m)
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - Enti virtuosi (a1) + (m)			0,00 €	(m1)
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - Enti virtuosi (m1) < (f)			0,00 €	(n)
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno		2024	0,00 €	(o)

NOTA BENE:

Se (c) è maggiore di (d) ma è inferiore a (e), non è consentito aumentare la spesa di personale oltre il limite del 2018.

Se (c) è maggiore di (d) e maggiore di (e), l'ente deve ridurre progressivamente il rapporto spese / entrate correnti.

Se (i) è maggiore di (f), l'incremento di spesa non può essere superiore a (f).

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.

Con DGC n. 83/2023 è stata aggiornata la sezione 3.3 - del PIAO 2023/2025.

Con DGCn.35/2024 è stata approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024/2026 contenente la sezione 3.3. "Piano triennale dei Fabbisogni di Personale"

Con l'aggiornamento del PIAO 2024/2026 per la sola parte relativa alla sezione 3.3 viene aggiornato il programma triennale delle assunzioni 2024/2026 come segue:

- 2024 -2 assunzioni a tempo indeterminato (*)
- 2 cessazioni previste
- 2025 - nessuna assunzione a tempo indeterminato
- nessuna cessazione prevista
- 2026 - nessuna assunzione a tempo indeterminato
- 1 cessazione prevista

(*) Qualora le procedure concorsuali non si concludano entro il 31.12.2024 le assunzioni saranno effettuate nel 2025 al termine delle suddette procedure concorsuali.

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.

a) Per l'annualità 2024 si è proceduto, con Determinazione del Responsabile del Servizio Segreteria e Affari istituzionali n.142 del 09/05/2024, a revocare il concorso pubblico per Istruttore contabile part time 18 ore che era stato inserito nella programmazione 2020 e confermato nelle successive programmazioni in quanto, a distanza di oltre tre anni dal bando e alla luce delle intervenute modifiche normative in materia di pubblici concorsi di cui al Decreto del Presidente della Repubblica 16 giugno 2023 n. 82, entrato in vigore il 14 luglio 2023, contenente il Regolamento concernente norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi e del nuovo Regolamento per la Disciplina delle Procedure di Accesso all'Impiego approvato con deliberazione della Giunta Comunale nr.108 in data 22.12.2023, si è rilevato che il suddetto bando di concorso, indetto con determinazione del Servizio Segreteria Affari Istituzionali n. 267 del 28.07.2020 fotografa una realtà normativa e gestionale ormai obsoleta che potrebbe dar luogo a discrasie procedurali e contenziosi.

In caso di necessità verrà adeguatamente integrato, ove necessario tenuto fermo il principio della sostenibilità economica e nel rispetto del tetto **teorico massimo di incremento della spesa per assunzioni a tempo indeterminato pari a € 54.792,85 e del conseguente limite di spesa di personale complessivo pari a € 1.358.856,82**

Per le annualità **2024/2025** saranno comunque verificate le condizioni legittimanti previste dalla vigente normativa in materia, per poter procedere all'attivazione di una o più progressioni verticali in deroga o speciali, nel rispetto del principio della sostenibilità economica e ricorrendo alle risorse destinabili a tale istituto ex art. 13, CCNL Funzioni Locali 2019-2021 per una quota massima dello 0,55% del monte salari 2018 (pari a **€ 7.042,63**) al netto degli oneri riflessi.

A tal fine si riporta integralmente il [parere - CFL del 12 aprile 2024, n. 254](#) con il quale l'ARAN ha precisato che le risorse che le amministrazioni possono destinare, nel tetto dello 0,55% del monte salari 2018, al finanziamento delle progressioni verticali in deroga o speciali, di cui all'[articolo 13 del CCNL 16 novembre 2022](#), devono essere calcolate **al netto degli oneri riflessi**.

In premessa viene ricordato che il monte salari "*si riferisce al complesso delle retribuzioni lordo dipendente e, quindi, al netto degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione*".

Ed inoltre, sulla base della dichiarazione congiunta n. 1 allegata al [CCNL 11 aprile 2008](#), la sua definizione è la seguente: "*tutte le somme, come risultanti dai dati inviati da ciascun Ente al Ministero dell'Economia e delle Finanze, ai sensi dell'art. 60 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in sede di rilevazione del conto annuale, corrisposte nell'anno di riferimento per i compensi erogati al personale destinatario del CCNL in servizio in tale anno, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, esclusa la dirigenza. Tali somme ricomprendono quelle corrisposte sia a titolo di trattamento economico principale che accessorio, ivi comprese le incentivazioni, con esclusione degli emolumenti non correlati ad effettive prestazioni lavorative. Non costituiscono, pertanto, base di calcolo per la determinazione del monte salari, oltre che le voci relative agli assegni per il nucleo familiare, anche, ad esempio, i buoni pasto, i rimborsi spese, le indennità di trasferimento, gli oneri per i prestiti al personale e per le attività ricreative, le somme corrisposte a titolo di equo indennizzo ecc. Non concorrono alla determinazione del monte salari neppure gli emolumenti arretrati relativi ad anni precedenti*".

Di conseguenza, si "*determina, come risultato, una quantità di risorse al netto degli oneri riflessi a*

cui l'amministrazione deve aggiungere gli oneri riflessi a suo carico". Il parere aggiunge conclusivamente che comunque l'ente deve considerare una "provvista finanziaria lordo oneri riflessi (oneri riflessi al 37%) e che tale provvista finanziaria lordo oneri riflessi copre l'intera spesa sostenuta dall'amministrazione al lordo degli oneri riflessi".