

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° novembre 2025 è composta da n. 30 unità ed è la seguente:

	COMUNE DI ARQUATA SCRIVIA personale in servizio			NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE
progressivo	servizio	Cognome e nome	profilo professionale	area
1	Demografici		Esecutore operativo	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI
2	Demografici		Esecutore amministrativo	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI
3	Demografici		Istruttore amministrativo	AREA DEGLI ISTRUTTORI
4	Demografici		Istruttore Direttivo Amministrativo	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE
5	Finanziario		Istruttore contabile	AREA DEGLI ISTRUTTORI
6	Finanziario		Istruttore Direttivo contabile	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE
7	Polizia Municipale		Collaboratore amministrativo	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI
8	Polizia Municipale		Istruttore Agente Polizia Municipale	AREA DEGLI ISTRUTTORI
9	Polizia Municipale		Istruttore Agente Polizia Municipale	AREA DEGLI ISTRUTTORI
10	Polizia Municipale		Istruttore Agente Polizia Municipale	AREA DEGLI ISTRUTTORI
11	Polizia Municipale		Istruttore Agente Polizia Municipale	AREA DEGLI ISTRUTTORI
12	Polizia Municipale		Istruttore Direttivo Polizia Municipale	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE
13	Programm. Territoriale		Istruttore Tecnico	AREA DEGLI ISTRUTTORI
14	Programm. Territoriale		Istruttore informatico	AREA DEGLI ISTRUTTORI
15	Programm. Territoriale		Istruttore Direttivo Tecnico	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE
16	Programm. Territoriale		Funziionario Tecnico	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE
17	Segreteria		Istruttore Amministrativo	AREA DEGLI ISTRUTTORI
18	Segreteria		Istruttore Direttivo Amministrativo	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE
19	Socio Assistenziale		Esecutore amministrativo	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI
20	Socio Assistenziale		Istruttore bibliotecario	AREA DEGLI ISTRUTTORI
21	Socio Assistenziale		Istruttore socioassistenziale	AREA DEGLI ISTRUTTORI
22	Socio Assistenziale		Istruttore amministrativo	AREA DEGLI ISTRUTTORI
23	Socio Assistenziale		Istruttore amministrativo	AREA DEGLI ISTRUTTORI
24	Socio Assistenziale		Istruttore amministrativo	AREA DEGLI ISTRUTTORI
25	Territorio LLPP		Esecutore tecnico	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI
26	Territorio LLPP		Operatore Tecnico Esperto	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI
27	Territorio LLPP		Operatore Tecnico Esperto	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI
28	Territorio LLPP		Istruttore Tecnico	AREA DEGLI ISTRUTTORI
29	Territorio LLPP		Istruttore Tecnico	AREA DEGLI ISTRUTTORI
30	Territorio LLPP		Istruttore Direttivo Tecnico	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE

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%;
- il FCDE assestato anno 2024 è pari ad euro 308.482,35;
- la spesa del personale anno 2024 è pari a euro **1.239.936,35**;
- la media delle entrate del triennio 2022-2024, al netto del FCDE, è pari a €. 5.532.238,77;
- il rapporto tra le spese e le entrate di cui sopra è quindi pari al 23,74 % ed è inferiore al valore soglia del 26% (€ 1.405190,48 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 2025 è quindi possibile un incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato pari a € 165.254,13; la spesa massima non superabile ammonta a € 1.405.190,48

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 2025, effettuata la ricognizione annuale, non vi sono eccedenze di personale da segnalare.

3.3.3 – Le assunzioni programmate

Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno		ANNO	2025	
Popolazione al 31 dicembre		ANNO	2024	VALORE 6322
				FASCIA e
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")		ANNI	2024	VALORE 1.239.936,35 € (I)
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")		2022		5.605.634,49 €
		2023		5.349.761,34 €
		2024		5.641.320,49 €
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio				5.532.238,77 €
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio		2024		308.482,35 €
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE				5.223.756,42 €
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)		(b)		
		(c)		23,74%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM		(d)		26,90%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM		(e)		30,90%
Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - Enti virtuosi (SE (c) < o = (d))		(f)		165.254,13 €
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1 - Enti virtuosi		(f1)		1.405.190,48 €

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 l'approvazione del PIAO 2025/2027 e in particolare della presente sezione 3.3 viene aggiornato il programma triennale delle assunzioni 2025/2027 come segue:

2025:

Assunzioni a tempo indeterminato

- N. 1 concorso pubblico Funzionario Elevata Qualificazione – Area Funzionari Elevata Qualificazione – Servizio Finanziario

- N. 1 concorso pubblico Operatore esperto – Area degli operatori esperti- servizio Territorio e Lavoro Pubblici

- N. 3 progressioni verticali in deroga, dall'area degli Istruttori all'area Funzionari Alte Specializzazioni, a valere sulle disponibilità riferite allo 0,55% del monte salari 2018 pari a euro 7.042,63 al netto degli oneri riflessi da allocare nei seguenti servizi comunali:

- Socio Assistenziale Istruzione Cultura
- Segreteria Affari Istituzionali
- Polizia Municipale Protezione Civile

- nessuna cessazione prevista

2026:

Assunzioni a tempo indeterminato

-N.1 concorso pubblico Funzionario Elevata Qualificazione – Area Funzionari Elevata Qualificazione Servizio Programmazione Territoriale Urbanistica Ambiente

- prevista la cessazione di n° 1 operatore esperto
- prevista la cessazione di N° 1 funzionario elevata qualificazione

2027

- nessuna assunzione a tempo indeterminato
- prevista la cessazione di N° 1 funzionario elevata qualificazione,

Per quanto attiene le assunzioni **a tempo determinato** :

2025:

N. 1 Istruttore Amministrativo part time - ufficio di staff del Sindaco art. 90 D.lgs. 267/2000

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.

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 € 165.254,13 e del conseguente limite di spesa di personale complessivo paria a € 1.405.190,48**

Progressioni verticali in deroga: 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".