

Sottosezione 3.3

“Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2024-2026”

VISTI gli articoli 6 e successivi del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i., in tema di organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale;

ATTESO che l'art. 39, comma 1, della Legge 27 dicembre 1997, n. 449 nonché l'art. 91 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 prevedono che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge sul collocamento obbligatorio;

In questa sezione, alla consistenza in termini quantitativi del personale è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti.

Personale in servizio al 31/12/2023 (anno precedente l'esercizio in corso):

Categoria	Numero	Tempo indeterminato	Altre tipologie
Categoria A	0	0	0
Categoria B1	1	1	0
Categoria B3	1	1	0
Categoria C	6	6	0
Categoria D1	0	0	0
Categoria D3	0	0	0
Segretario comunale	1	1	0
TOTALE	9	9	0

Numero dipendenti in servizio al 31/12/2023: 8 più il Segretario comunale

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

n. 0 Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria D)

n. 2 Area Istruttori con elevata qualificazione (ex categoria C)

così articolate:

n. 1 con profilo di Istruttore contabile

n. 1 con profilo di Istruttore amministrativo

n. 4 Area degli istruttori (ex categoria C)

così articolate:

n. 1 con profilo di Istruttore amministrativo-contabile

n. 1 con profilo di Istruttore tecnico

n. 1 con profilo di Agente di Polizia Locale

n.1 con profilo di Istruttore amministrativo

n. 2 Area degli operatori esperti (ex categoria B)

così articolate:

n. 1 con profilo di Operatore amministrativo esperto

n. 1 con profilo di Operaio esecutore

n. 0 Area degli operatori (ex categoria A)

Programmazione strategica delle risorse umane

Il piano triennale del fabbisogno si inserisce nell'attività di programmazione e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e 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, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

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

Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa

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 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 valore di soglia di cui alla Tabella 1 del predetto decreto è pari a 27,60%
- la spesa del personale 2018 incrementata della misura percentuale di cui alla Tabella 2 è pari al 30,00% per il 2024;
- fino al 2024 si possono utilizzare i resti assunzionali ancora disponibili (già utilizzati per l'assunzione del 2020 per il totale di euro 13.440,74=);

Considerato che il comune di Gianico è collocato al di sotto della soglia più bassa, pertanto può incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio.

Verifica del rispetto del tetto della spesa di personale

La spesa di personale per l'anno 2024, 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;

- Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 euro 324.202,47=
- Spesa di personale prevista per il 2024: euro 316.075,09=

Si precisa che ai sensi dell'articolo 7, comma 1, del DM 17/3/2020, la maggiore spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato, derivante da quanto previsto dal DM medesimo non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, comma 557 quater della Legge 296/2006.

Verifica del rispetto del tetto della spesa per lavoro flessibile

Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2024, 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 15.528,11=
- Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2024: Euro 10.827,93=

Anno	Assunzioni a tempo determinato – lavoro flessibile
2024	N. 1 Funzionario part time – area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria D)
2025	Nessuna
2026	Nessuna

Verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Dato atto, ai sensi della ricognizione delle eventuali eccedenze di personale effettuata ai sensi dell'art. 33, comma 2 del d.lgs.165/2001, e a seguito della revisione della struttura organizzativa dell'ente effettuata ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs 165/2011, per il comune di Gianico non emergono situazioni di personale in esubero.

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 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 Gianico non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

Stima del trend delle cessazioni

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili alla data odierna, per il triennio oggetto della presente programmazione, si elencano le seguenti cessazioni:

ANNO 2024: Area degli istruttori (ex categoria C): n. 1 agente di Polizia Locale;

ANNO 2025: nessuna

ANNO 2026: nessuna

Sono fatte salve le cessazioni al momento non prevedibili.

Stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

In relazione agli obiettivi del presente Piano integrato di attività e organizzazione, si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente:

- Rafforzamento dell'organico in considerazione delle cessazioni previste, attraverso l'assunzione:

Anno	Assunzioni a tempo indeterminato
2024	n. 1 agente di Polizia Locale area degli istruttori (ex categoria C)
2025	Nessuna
2026	Nessuna

- Copertura di posti mediante progressioni tra le aree: nessuno

Sono fatte salve le sostituzioni di personale eventualmente cessato per motivazioni al momento non prevedibili.

Nel corso del triennio potranno essere incrementate le ore dei rapporti di lavoro part-time in essere, in relazione a precise esigenze organizzative e nel rispetto dei limiti della spesa del personale. Secondo le previsioni del CCNL, potranno altresì verificarsi rientri a tempo pieno di personale con contratto part-time intervenuto successivamente all'assunzione.

Responsabilità

Con deliberazione n. 63 del 31/10/2023 si è provveduto ad effettuare l'aggiornamento della pesatura degli incarichi di posizioni organizzative, ora elevata qualificazione con il presente documento si intende confermare quanto in vigore.

Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse:

Modifica distribuzione del personale tra servizi:

Periodo 2024/2025/2026: nessuna

Modifica del personale in termini di livello e inquadramento:

2024/2025/2026 Progressioni tra aree:

- Dall'area istruttori all'area dei funzionari ed elevata qualificazione, ai sensi del CCNL 2019/2021, art. 13, cc. 6-7-8: nessuno
- Dall'area operatori esperti all'area istruttori, ai sensi del D.lgs. 165/2001, art. 52, comma 1/bis: nessuno

Strategia di copertura del fabbisogno

Le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni, si concretizza con

Soluzioni interne all'amministrazione	2024: //	2025: //	2026://
Mobilità interna tra settori aree	2024: //	2025: //	2026://
Meccanismi di Progressioni di carriera interni	2024: //	2025: //	2026://
Forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi-distacchi) e con il mondo privato (convenzioni)	2024: //	2025: //	2026://
Ricorso a forme di lavoro flessibile	2024: Art. 1 comma 557 legge 311/2014 - n.1 Funzionario part time – area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria D)	2025: //	2026://
Concorsi, utilizzo graduatorie concorsuali di altri enti, mobilità esterne	2024: Area degli istruttori (ex categoria C) n. 1 Agente di Polizia Locale	2025: //	2026://
Stabilizzazioni	2024: //	2025: //	2026://